

A close-up photograph of two men in business suits shaking hands. The man on the left is wearing a blue suit jacket and a silver watch. The man on the right is wearing a dark suit jacket and a dark watch. The background is blurred, showing an office setting with windows.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

**WEBINAR:
Retos laborales para el 2021**

Visita nuestro **blog**

The screenshot shows the website's navigation menu with 'Blog' highlighted. A search bar is at the top. The main content area features a 'Publicación destacada' section with a featured article about a webinar on labor challenges for 2021. Below this is a 'Contenido reciente' section with three recent articles. A sidebar on the left contains a search bar and a list of categories for filtering content.

Portal COVID-19

Información relevante
Autoridades y sitios de importancia

Buscar

Buscar en el Blog

- COVID-19: Publicaciones
- Ambiental
- Competencia
- Corporativo / Fusiones y Adquisiciones
- Financiamiento
- Inmobiliario
- Laboral
- Proyectos e Infraestructura
- Regulatorio
- Solución de Controversias
- Tributario
- Mercado de Valores
- Penal
- Minero
- PRCP

Publicación destacada

enero 22, 2021
Participa en el webinar: «Retos laborales para el 2021»
Fecha del webinar: Jueves 28 de enero del 2021 | 9:00 a.m. Te invitamos a participar en nuestro webinar donde conversaremos sobre los principales retos que atravesarán los...
WEBINAR COVID-19 [Ver más](#)

Contenido reciente

enero 27, 2021 **Resumen disposiciones administrativas sobre COVID-19: Miércoles 27 de enero de 2021** [Ver más](#)

enero 27, 2021 **Prorrogan el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19** [Ver más](#)

enero 26, 2021 **OSITRAN aprueba el nuevo Reglamento General de Tarifas** [Ver más](#)



Información relevante



Noticias



Artículos



Guías



Videos



Podcast

Y mucho más...

Cónocelo

en nuestra
página web

prcp.com.pe

**Payet
Rey
Gauvi
Pérez**

Próximamente podrás
escuchar este webinar en
nuestro **nuevo Podcast**

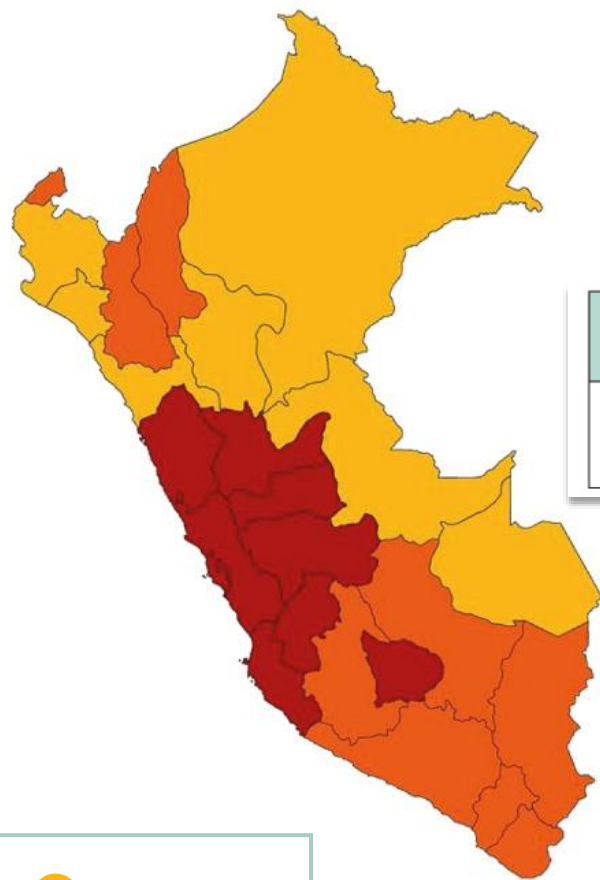


Búscanos como
PRCP en:



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

NUEVAS MEDIDAS



- Alerta alta
- Alerta muy alta
- Alerta extrema

	Horario según Nivel de Alerta			
	Moderado	Alto	Muy Alto	Extremo
Imovilización social obligatoria de lunes a domingo	desde las 23:00 horas hasta las 04:00 horas	desde las 21:00 horas hasta las 04:00 horas	desde las 20:00 horas hasta las 04:00 horas	desde las 00:00 horas hasta las 23:59 horas

Para el nivel de alerta extrema se permite la salida para el desarrollo de actividades autorizadas; así como la salida peatonal durante una hora como máximo, a lugares cercanos al domicilio, entre las 06.00 y 18.00 horas.

NUEVAS MEDIDAS

	Actividades	% de Aforo según Nivel de Alerta			
		Moderado	Alto	Muy Alto	Extremo
1	Casinos y tragamonedas, gimnasios, cines y artes escénicas en espacios cerrados	40%	30%	0%	0%
2	Artes escénicas en espacios abiertos	60%	50%	0%	0%
3	Centros comerciales, galerías, tiendas por departamento, tiendas en general y conglomerados	50%	40%	20%	0%
4	Tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, mercados itinerantes, bodegas y farmacias	50%	50%	50%	40%
5	Restaurantes y afines en zonas internas	60%	50%	0%	0%
6	Restaurantes y afines en zonas al aire libre	70%	60%	30%	0%
7	Templos y lugares de culto	30%	20%	0%	0%
8	Bibliotecas, museos, monumentos arqueológicos, centros culturales y galerías, jardines botánicos y zoológicos	60%	50%	0%	0%
9	Actividades de clubes y asociaciones deportivas	50%	40%	0%	0%
10	Bancos y otras entidades financieras	50%	50%	50%	40%
11	Transporte interprovincial terrestre de pasajero			50%	0%
12	Transporte interprovincial aéreo de pasajero				0% (excepto los vuelos que aterrizan y despegan de la Provincia Constitucional del Callao, cuya regulación será aprobada por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones)
13	Peluquerías y spa, barberías, masajes faciales, manicure, maquillajes y otros afines				0%
14	Enseñanza deportiva y cultural				0%

Las actividades económicas no contempladas en el presente artículo y sus aforos, se rigen según lo establecido en las fases de la reanudación de actividades económicas

IMPLICANCIAS LABORALES DERIVADAS DE LAS NUEVAS RESTRICCIONES Y LA AMPLIACIÓN DEL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL

Asunto	Detalle
Actividades permitidas	<p>Está permitida la realización de todas las actividades en cada una de las Fases ya autorizadas. Sin embargo, las actividades en las que el Decreto Supremo comentado ha establecido un aforo del 0%, según el nivel de alerta en cada departamento, se restringe la atención directa al público, siendo posible realizar transacciones por medios virtuales y entregas a domicilio (delivery) si la actividad así lo permite.</p> <p>Asimismo, los establecimientos comerciales deben cerrar 2 horas antes del inicio de la inmovilización social obligatoria, con excepción de los departamentos con nivel de alerta extremo, donde deben cerrar como máximo a las 18:00 horas.</p> <p>En todos los casos, los locales de entidades públicas y privadas deben estar debidamente ventilados, con puertas y ventanas abiertas cuando sea posible.</p>
Trabajo remoto y horarios escalonados	<p>Las entidades públicas y privadas deben priorizar el trabajo remoto y contar con horario escalonado para el ingreso y salida del personal.</p>
Ingreso de extranjeros	<p>Se suspende, hasta el 28 de febrero de 2021, el ingreso al territorio nacional de extranjeros no residentes de procedencia de Europa, Sudáfrica y/o Brasil, o que hayan realizado escala en dichos lugares.</p>
Uso de vehículos particulares	<p>Hasta el 14 de febrero de 2021 se dispone la prohibición del uso de vehículos particulares, según el nivel de alerta por departamento.</p> <p>Excepcionalmente, podrán circular los vehículos particulares para la realización de actividades económicas permitidas, siempre y cuando cuenten con el pase vehicular emitido por la autoridad competente. Para estos efectos, se podrá requerir el pase laboral correspondiente, lo que podría establecerse a través de comunicados, como en anteriores oportunidades.</p>

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL COVID-19 (SEGUNDA OLA) - PVPC



Si no se pueden realizar labores presenciales (reducción del aforo / no se pueden realizar actividades por delivery)



- Trabajo remoto
- Licencia con goce de haberes
- Suspensión perfecta de labores
- Otorgamiento de vacaciones
- Acuerdo de reducción de jornada / remuneración
- Desvinculación por vencimiento del plazo del contrato de trabajo a plazo fijo
- Desvinculación de trabajadores part-time

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL COVID-19 (SEGUNDA OLA) - PVPC

Principales obligaciones

Contar con un PVPC y actualizarlo (Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA y su FE DE ERRATAS)

Registro del PVPC ante el MINSA

Aplicable para quienes desempeñan labores subordinadas o servicios independientes

Identificar los puestos con riesgo muy alto, alto, medio, bajo

Identificar caso sospechoso; brindar material e información sobre la COVID-19; realizar seguimiento clínico a distancia (registro del seguimiento ante el SISCOVID-19)

Distancia física de al menos 1.5 metros (comedores y distancia entre camas: 2 metros) y uso permanente de mascarilla

Locales de entidades públicas y privadas debidamente ventilados, con puertas y ventanas abiertas cuando sea posible (D.S. 008-2021-PCM)

El empleador, a través del profesional de salud, deberá gestionar o realizar la evaluación clínica a los trabajadores identificados como casos sospechosos, probables o diagnosticados con COVID-19 o que son contacto directo de un caso sospechoso, probable o confirmado, luego de haber realizado cuarentena (14 días). Finalidad: dar por finalizada la cuarentena y establece la fecha probable de alta

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL COVID-19 (SEGUNDA OLA) - PVPC

Principales obligaciones

Trabajadoras gestantes: no se debe postergar el uso del descanso pre y post natal

Trabajadoras gestantes y que dan lactancia materna: de preferencia deben realizar trabajo remoto; si no es posible, no deben estar ubicadas en área de exposición al público

Toma de temperatura diaria – al ingreso del centro de trabajo (no puede ser mayor a 37.5 °C)

No se debe permitir el ingreso al centro de trabajo de aquellos trabajadores que presenten una temperatura mayor a 37.5°C o con síntomas respiratorios

Trabajadores que ocupen puestos riesgosos: obligación de revisar capacidades de los trabajadores y capacitarlos en el uso de equipos y/o herramientas peligrosas y/o procedimientos técnicos, antes de su regreso o reincorporación al trabajo.

Trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 deben realizar preferentemente trabajo remoto

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL COVID-19 (SEGUNDA OLA) - PVPC

Consideraciones
Aplicar de manera efectiva el PVPC
Realizar auditorías
Aprobación del PVPC por el CSST dentro de las 48 horas de elaborado
Comunicar el PVPC a los trabajadores
Adecuación del IPERC / participación de los trabajadores
Contar con registro y sustento de charlas y capacitaciones (charlas de sensibilización, antes del retorno de los trabajadores)
Cumplir con requisitos formales mínimos del registro de charlas, capacitaciones, entrega de EPP, etc. Pasible de multa en inspecciones

R.M. 050-2013

- Nombre completo de trabajadores.
- Cantidad de trabajadores asistentes a las capacitaciones.
- Duración de las capacitaciones. Fecha, hora de inicio y de salida.
- Detalle del tema tratado en las capacitaciones
- Firmas de cada trabajador asistente.
- Detalle de EPP entregado

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR FRENTE AL COVID-19 (SEGUNDA OLA) - PVPC

Consideraciones

Priorizar trabajo remoto (contagios, muerte)

Establecer medidas disciplinarias ante incumplimiento de PVPC o medidas sanitarias

Modificar RIT con medidas disciplinarias

Comunicación a los trabajadores sobre medidas implementadas

Fortalecer medidas sanitarias (distanciamiento, uso obligatorio de mascarillas, lavado de manos, desinfección)

Obligación de vacunarse (prevención en SST, evitar riesgo de contagio con otros trabajadores, imponer medidas disciplinarias)

Políticas internas respecto a medidas sobre prevención de COVID-19 (incluye obligación de vacunas y medidas disciplinarias)

Incluir cláusulas especiales – Covid 19 en los contratos de trabajo

TRABAJO REMOTO



- Vigencia hasta 31 de julio de 2021.
- Obligaciones:
 1. Capacitar.
 2. Comunicar trabajo remoto (supervisión, canales de comunicación, SST, etc.).
 3. El empleador puede modificar trabajo presencial o remoto.
 4. El trabajador tiene que informar desperfectos.
 5. Deber de confidencialidad.
 6. Registrar al trabajador (Tabla Paramétrica 35 "Situación especial")
- Los costos pueden ser asumidos por el empleador o trabajador.
- Se puede otorgar un bono por trabajo remoto. Decisión del empleador.

TRABAJO REMOTO (CONTROL DE ASISTENCIA)



- Control de asistencia (trabajo remoto): Todos los trabajadores sujetos a la jornada máxima legal. Exceptuados: dirección, no sujeto a fiscalización e intermitente.
- Alternativas:
 1. Horario flexible.
 2. Autorización de horas extras.
 3. Sanciones disciplinarias.
 4. Revisar calificación del personal.
- Desconexión digital: No se puede exigir realizar labores fuera de la jornada máxima de trabajo.
- Trabajadores no comprendidos en jornada máxima (dirección, no sujeto a fiscalización e intermitente): 12 horas de desconexión digital.

TRABAJO REMOTO – GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

1

Acondicionar el puesto de trabajo en casa (identificar lugar adecuado)

2

Acondicionamiento inmobiliario (colocar silla de trabajo, mesa)

3

Acondicionamiento del equipo de trabajo (pantalla móvil, teclado, mouse, distancia entre pantalla y uno mismo, etc.)

4

Postura para el trabajo y condiciones del entorno (iluminación, ventilación, ruido)

TRABAJO REMOTO



Recomendaciones

Evaluar asistencia presencial (incremento de contagios, muertes. Caso ministerio de vivienda)

Cumplir con comunicar al trabajador la modificación o permanencia del trabajo remoto

Utilizar medios electrónicos para esta comunicación.

Establecer duración del trabajo remoto, mecanismos para su desarrollo, las condiciones de SST, etc.

Garantizar la desconexión digital

Cumplir con registro de asistencia para personal aplicable

RÉGIMEN AGRARIO. ASPECTOS GENERALES

Durante el 2020, SUNAFIL realizó 680 intervenciones a empresas agroexportadoras en Ica representando casi el 50% del total de inspecciones.

El 7 de diciembre 2020 se enviaron a 50 inspectores de SUNAFIL a la ciudad de Ica para reforzar la acción fiscalizadora.

2014: había 1 inspector y 5 inspectores auxiliares (ICA). Hay más de 3000 empresas. Solo se pueden fiscalizar 350 empresas (más de 10 trabajadores).



COMPARACIÓN DE NORMATIVA

TEMA	LEY N° 27360 (2000-2019)	Decreto de Urgencia N° 043-2019 (2020)	LEY N° 31110 (2021)
Contratación temporal	Conforme al Decreto Legislativo N° 728	Conforme al Decreto Legislativo N° 728	Conforme al Decreto Legislativo N° 728 con la posibilidad de contratar por temporada por intermitencia indefinida
Contratación indirecta	Conforme a la ley de tercerización e intermediación	Conforme a la ley de tercerización e intermediación	Conforme a la ley de tercerización e intermediación (únicamente suplencia u ocasionalidad)
Negociación Colectiva	Por empresa	Por empresa	Por empresa con la posibilidad de negociar por rama

COMPARACIÓN DE NORMATIVA

TEMA	LEY N° 27360	Decreto de Urgencia N° 043-2019	LEY N° 31110
Vacaciones	15 días	30 días	30 días
Indemnización	Min – 15RD Max – 180 RD	Min – 45 RD Max – 360 RD	Min – 45 RD Max – 360 RD
Essalud (+ de 100 trabajadores)	4%	6%	(i) Del 2021 al 2022 = 7% (ii) Del 2023 al 2024 = 8% (iii) Del 2025 en adelante = 9%
Asignación familiar	10% de la RMV mensual	10% de la RMV mensual	10% de la RMV mensual con la posibilidad de ser diario
Utilidades	-	-	(i) Del 2021 al 2023 = 5% (ii) Del 2024 al 2026 = 7.5% (iii) Del 2027 en adelante = 10%

COMPARACIÓN DE NORMATIVA

TEMA	LEY N° 27360	Decreto de Urgencia N° 043-2019	LEY N° 31110
Horas Extras	25% las dos (2) primeras horas y 35% para las horas restantes	25% las dos (2) primeras horas y 35% para las horas restantes	25% las dos (2) primeras horas y 35% para las horas restantes
Trabajo Nocturno	35% de la RMV	35% de la RMV	35% de la RMV
Ingreso de la RD	Incluida la Gratificación y CTS	Incluida la Gratificación y CTS	Incluida la Gratificación y CTS (puede pagarse en la oportunidad del beneficio). BETA (30% RMV)
Jornal diario	S/. 16.00	S/. 39.19	S/. 48.00 aprox (*) (* Includiendo CTS, GL y BETA.

REMUNERACIÓN DIARIA (RD)

COSTO NUEVO RÉGIMEN AGRARIO	PAGO	DESCUENTO	APORTES
RMV	930		
RMV diario	31		
Gratificaciones Legales	5,1646		
CTS	3,0132	Gratificación y CTS pueden ser pagados de manera semestral a solicitud del trabajador	
BONO EXT	0,361522		
BONO BETA	9,3		
ASIGNACIÓN FAMILIAR	3,1		
DSO	8,65655367		
RD TOTAL (bruto)	60,5958757		
AFP (12%)		5,13078644	
RD (Neto)	55,4650892		
ESSALUD (7%)			2,99295876

RÉGIMEN AGRARIO. CONSIDERACIONES

Ámbito de aplicación: Desarrollen cultivos y/o crianzas, así como actividades agroindustriales. No aplica a personal de las áreas administrativas y de soporte técnico.

Derecho de preferencia: Si el trabajador es contratado bajo la modalidad de contratos intermitentes, de temporada o similares, por un mismo empleador, dos (2) veces consecutivas o no consecutivas, tiene preferencia a ser contratado por el empleador en las siguientes temporadas.

Condiciones laborales: Pendiente de regular.

SCTR: Pendiente de regular.



CONSIDERACIONES



¿A quiénes beneficia el nuevo régimen agrario?



Mayor rigidez y costos para las empresas formales



Ninguna medida para formalizar



Mayor orientación y fiscalización de la SUNAFIL

SUNAFIL – INSPECCIONES 2021

- Durante el 2020: SUNAFIL realizó cerca de 75 mil inspecciones. Entre enero y octubre de 2020 se registraron 31 mil denuncias virtuales.
- Proyección para el 2021:130 mil inspecciones.
- Durante el 2021 se duplicaría el inspecciones laborales respecto al 2020.

SUNAFIL – ¿QUÉ SE FISCALIZARÁ EN EL 2021?



- Medidas de bioseguridad para evitar la propagación del COVID-19 (PVPC)
- Seguridad y salud en el trabajo – aspectos formales
- Accidentes de trabajo (accidentes de trabajo mortales: cierre temporal de una unidad económica como medida preventiva y sanción)
- Registro de trabajadores en planilla – formalización laboral

SUNAFIL pone a disposición aplicativo para que trabajadores verifiquen si están en planilla

Nota Informativa

Aplicativo de verificación del vínculo laboral puede ser usado por medio de una PC, dispositivo móvil, entre otros.



25 de enero de 2021 - 6:36 p. m.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha desarrollado un aplicativo, dirigido a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada desde noviembre de 2020, a través del cual podrán verificar si se encuentran registrados en la planilla electrónica de su empleador y, por lo tanto, si se encuentra en situación de formalidad.

El acceso a este aplicativo es a través de una PC o dispositivo móvil, ya sea celular, tableta e incluso a través de la página web de la SUNAFIL: <https://www.gob.pe/11525-verificar-si-estas-en-planilla>

De esta forma, se realizará un cruce de información entre los datos ingresados por el trabajador y lo declarado por el empleador en la planilla electrónica, donde se determinará si existe una posible omisión o incumplimientos a la normativa sociolaboral. En caso se advierta dicha omisión, la SUNAFIL comunicará vía el Sistema de Casilla Electrónica tal circunstancia, para que se regularice el hecho, en un plazo determinado.

Cabe señalar que los trabajadores podrán hacer uso del aplicativo a la semana de haber ingresado a laborar, y que en todo momento será protegida su identidad, para que no haya posibles represalias por parte de los empleadores.

La SUNAFIL hace uso intensivo de las TIC's, para acercarse a los usuarios y brindar accesibilidad de los servicios públicos, en este caso verificar el cumplimiento de la normatividad sociolaboral en favor de los trabajadores.

Este nuevo aplicativo responde a uno de los ejes del fortalecimiento del sistema inspectivo, pues ayuda a detectar el incumplimiento en la formalización laboral.

Lima, 25 de enero de 2021

SUNAFIL – ¿QUÉ SE FISCALIZARÁ EN EL 2021?



- Contratos de trabajo sujetos a modalidad / contratos part-time
- Constataciones de despido arbitrario
- Cumplimiento del nuevo régimen laboral agrario
- Obligaciones derivadas de la ley de igualdad salarial (Diciembre 2020: se enviaron cartas circulares)
- Cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad
- Relaciones colectivas de trabajo (sindicalización / negociación colectiva). Se proyecta que en el 2021 habrá mayor sindicalización

SUNAFIL capacitará a miembros de sindicatos para que se respeten sus derechos laborales

Nota Informativa

Superintendente de la SUNAFIL sostuvo reunión virtual con dirigentes sindicales a solicitud de la CGTP.



27 de enero de 2021 - 9:29 a. m.

Al finalizar la reunión se acordó que la SUNAFIL capacitará a los dirigentes sindicales para que puedan defender los derechos de sus afiliados sin represalias de las empresas, contribuyendo así al cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo. También se informaron los avances y resultados de las acciones inspectivas solicitadas.

SUNAFIL – NUEVOS CRITERIOS EN MATERIA LEGAL APLICABLES AL SISTEMA INSPECTIVO

Tema	Criterio
Elección del Presidente de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ante la falta de consenso de sus miembros	El empleador no incurre en la infracción tipificada en el numeral 27.12 ¹ del Decreto Supremo 19-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, por la falta de consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la elección del Presidente del Comité.
Participación de los representantes de los trabajadores o de la organización sindical en las actuaciones inspectivas	<p>En función a la finalidad de la inspección del trabajo y para su mejor desarrollo, el personal inspectivo podrá considerar la participación de los trabajadores, sus representantes o de la organización sindical (máximo 2 representantes) y comunicar al sujeto inspeccionado de dicha participación, preferentemente (no necesariamente de forma conjunta) cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">i) La materia denunciada sea compleja.ii) La denuncia fue presentada por los representantes de los trabajadores o por los representantes de la organización sindical.iii) El trabajador afectado se encuentra sindicalizado.iv) La denuncia tiene relación con la supuesta afectación de derecho colectivos. <p>Las reglas de conducta a tener en cuenta son: a) guardar el debido respecto, b) evitar acciones de violencia, c) no alegar hechos falsos, d) no obstruir la participación del sujeto inspeccionado, e) no generar dilaciones que perjudiquen injustificadamente la realización de la actuación inspectiva, entre otras, que el inspector determine, debiendo garantizar los principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo previstos en el artículo 2 de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, sin perjuicio de lo previsto en las normas que regulan la participación de los representantes de los trabajadores en otros supuestos.</p>

SUNAFIL – RECOMENDACIONES

Revisar constantemente la casilla electrónica - SUNAFIL

- Realizar auditorías internas (IPERC, PVPC, RIT)
- Realizar capacitaciones en SST
- Registrar las capacitaciones
- Verificar qué órganos de la Compañía cuentan con responsabilidad en SST a efectos de conocer responsabilidades ante denuncias penales (atentado contra la seguridad y salud en el trabajo, propagación de enfermedades peligrosas o contagiosas, violación de medidas sanitarias,)
- No incumplir con disposiciones en SST para evitar inicio de inspecciones, multas, demandas judiciales por indemnización por daños, investigaciones fiscales a responsables de la Empresa
- Capacitación anual en materia de Hostigamiento sexual
- Revisar contratos de trabajo a plazo fijo / contratos part - time



PRCP

GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú

