

# Flash Laboral

Primera Quincena  
Abril 2020



Abog. Jesús Alfredo Jiménez Chávez  
ICAP Nro. 4393

## EN ESTA ENTREGA

1. Retos del nuevo escenario laboral
2. De vuelta a la oficina: Criterios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. ¿Cómo registrar el PLAME en el Estado de Emergencia?

### Retos del nuevo escenario laboral

Debido a la propagación del COVID-19, la vida laboral ha cambiado. Ahora el Empleador debe cumplir las nuevas obligaciones que conlleva el Trabajo Remoto y hacer frente a nuevas dificultades de productividad, supervisión y ventas. Para ello, serán útiles estas recomendaciones de herramientas tecnológicas y la actualización sobre las últimas políticas laborales.

### Cuidados de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este 26 de abril se espera con ansias el cese el Estado de Emergencia iniciado desde el 16 de marzo, y que al fin las empresas puedan restablecer sus actividades y la continuidad de sus negocios. Sin embargo, las empresas que vuelvan a sus actividades aun tendrán obligaciones especiales respecto a la prevención del COVID-19 en el lugar de trabajo.

### Registro del PLAME en el Estado de Emergencia

En esta sección encontrarás los detalles acerca de los distintos tipos de llenado del PLAME, tales como Licencia con Goce de Haber, Licencia sin Goce de Haber y el acceso a otros procedimientos adicionales. Durante el Estado de Emergencia es importante estar actualizado acerca de estos pasos a tomar en cuenta.

## RETOS DEL NUEVO ESCENARIO LABORAL

A partir de la declaración de Emergencia Sanitaria, una de las principales medidas que implementó el gobierno para el sector laboral fue la posibilidad de aplicar el Trabajo Remoto. Esta modalidad ha sido regulada en distintas normas, las cuales desarrollan el papel que deben tomar las empresas: En primer lugar, el Empleador debe determinar quiénes conforman el Grupo de Riesgo, pues para ellos esta es una medida obligatoria. Adicionalmente, se puede aplicar a aquellos cuya naturaleza de las labores permita realizarlo desde casa. También establecen obligaciones para el Empleador, entre ellas destacan la de comunicar el Trabajo remoto dejando constancia de los medios de supervisión y reporte, así como dictar las recomendaciones de Seguridad y Salud e informar el canal de comunicación de riesgos o accidentes.

Ante esta nueva situación, han surgido incógnitas acerca de cómo realizar una efectiva comunicación y supervisión del trabajador. Aquí te mostramos tres alternativas para facilitar el trabajo remoto:

 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se puede trabajar en equipo a través de pizarras de tareas, en las cuales cada uno de los miembros puede colaborar en tiempo real.</li> <li>• A cada elemento de una lista se le puede agregar de todo: otras listas, imágenes, videos, documentos, etc.</li> <li>• Pueden agregarse cualquier número de usuarios, asignar tareas, ponerles fecha limite (tiene su propio calendario, que puedes sincronizar con el de Google), etc.</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chat corporativo ilimitado.</li> <li>• Llamadas de audio y video .</li> <li>• 10 GB de almacenamiento de archivos en equipo.</li> <li>• Destaca por sus Equipos de trabajo donde se puede personalizar espacios digitales conectados con otras apps.</li> <li>• Próximamente incluirá el soporte sin conexión.</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Videollamadas, en línea , con posibilidad de programarlas con el calendario.</li> <li>• Chats grupales y privados.</li> <li>• El anfitrión de la reunión puede controlar las opciones de audio, de video y de pantalla compartida (incluye pizarra).</li> <li>• Función de alzar la mano y cambiar el fondo.</li> <li>• Grabación de conferencias.</li> <li>• La versión gratuita permite reuniones de hasta 100 personas con una duración de solo 40 min.</li> </ul>
--	--	--



- ✓ Existen muchas otras herramientas de colaboración digital, pero es importante recordar que cuando sea necesario se deberá invertir en capacitar al trabajador para mayor efectividad.
- ✓ Por otro lado, se están impulsando nuevas modalidades en el mercado: Se ofrece la compra y venta electrónica (*e-commerce*) y la entrega directa de productos al consumidor final (*delivery*).
- ✓ Asimismo, las empresas están invirtiendo en kits de pruebas rápidas y aquellas que reanudarán sus actividades gradualmente vienen adquiriendo ropa, equipos o implementos de protección.
- ✓ Por último, cabe agregar que esta situación puede causar estrés o bajo rendimiento laboral. Por lo que se deben implementar vías acompañamiento psicológico, incentivos laborales Y las medidas de prevención pertinentes.

## DE VUELTA A LA OFICINA: CUIDADOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Si bien el Estado de Emergencia podría terminar este 26 de abril, no hay que olvidar que aún está vigente la Emergencia Sanitaria que fue decretada el 11 de marzo mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y que tiene una vigencia de 90 días calendario. Durante ese período, las entidades privadas tienen la obligación de implementar las medidas preventivas para seguir evitando la propagación del COVID-19 dentro de la empresa.

En ese sentido, es bueno recordar que el Ministerio de Trabajo emitió una “*Guía para la prevención ante el Coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral*” el cual establece las acciones básicas de prevención que pueden adoptar los empleadores. Entre ellas están:



### MEDIDAS DE INFORMACIÓN

- ✓ Recursos Humanos, en conjunto con el Comité o Supervisor de SST, deberán elaborar un Plan Comunicacional referente a las medidas preventivas a adoptar en la empresa.
- ✓ Preparar y difundir mensajes sustentados en la información oficial que divulgue el MINSA, mediante charlas informativas, afiches, medios electrónicos, u otros.
- ✓ Poner a disposición de los trabajadores, el material higiénico apropiado y suficiente, así como las EPP's que pudieran corresponder. Dar las capacitaciones sobre las mismas.
- ✓ Promover las prácticas saludables difundidas por el MINSA.



### MEDIDAS DE CONTROL

- ✓ A los trabajadores que presenten síntomas del COVID-19, facilitarles el acceso a los centros de salud.
- ✓ Trabajadores que hayan estado resfriados y que hayan estado en contacto con personas que fueron diagnosticadas como casos sospechosos o confirmados de COVID-19, se les debe indicar que acudan al centro médico más cercano a hacerse la prueba respectiva.
- ✓ Evaluar la relevancia y necesidad de que algún trabajador viaje por razón de sus labores.

Tener en cuenta que estas son recomendaciones básicas. Cada empresa debe evaluar las medidas concretas que más se adapten la naturaleza de sus labores. Dichas medidas deben favorecer el aislamiento social (distancia adecuada entre personas), el aseo constante de manos, y evitar de contacto con los ojos, nariz y boca. Además, recomendamos que los trabajadores que estén dentro del grupo de riesgo (mayores de 60, personas con hipertensión arterial, diabetes, cáncer, otros) continúen con el Trabajo Remoto, o el acuerdo al que se llegue, hasta que cese la Emergencia Sanitaria. Finalmente, recordar que la SUNAFIL podría iniciar una campaña de fiscalización de seguridad y salud una vez que se levante el Estado de Emergencia.

## REGISTRO DE PLAME EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

A continuación, se detallarán los diferentes llenados del PLAME, dependiendo de cómo ha asumido cada empresa la jornada laboral de los trabajadores en Estado de Emergencia

### LICENCIA CON GOCE DE HABER

En este caso, el empleador podrá brindar Licencia con Goce de haber, pero el trabajador se encontrará en la obligación de compensarlas posteriormente, para este caso se debe tener en cuenta lo siguiente:

- El trabajador tiene que saber que tendrá que recuperar las horas dejadas de laborar.
- Si no llegara a recuperar las horas se descontará de su liquidación de beneficios laborales.

1

Primero debemos aperturar el concepto 907 LICENCIA CON GOCE DE HABER en “MANTENIMIENTO DE CONCEPTOS”

Identificación del Empleador	Mantenimiento de Conceptos	Convenio
<b>Mantenimiento de Conceptos</b>		
RUC: 2044400007 - <del>XXXXXXXXXX</del>		
Código	Descripción	Seleccionar
0100	INGRESOS	<input type="checkbox"/>
0200	INGRESOS: ASIGNACIONES	<input type="checkbox"/>
0300	INGRESOS: BONIFICACIONES	<input type="checkbox"/>
0400	INGRESOS: GRATIFICACIONES/AGUINALDOS	<input type="checkbox"/>
0500	INGRESOS: INDEMNIZACIONES	<input type="checkbox"/>
0700	DESCUENTOS AL TRABAJADOR	<input type="checkbox"/>
0900	CONCEPTOS VARIOS	<input type="checkbox"/>
1000	OTROS CONCEPTOS	<input type="checkbox"/>

AFECTACIONES		
Código:	Descripción	¿Afecto?
0907	LICENCIA CON GOCE DE HABER	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	ESSALUD SEGURO REGULAR TRABAJADOR	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	ESSALUD - CBSSP - SEG TRAB PESQUERO	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	ESSALUD SEGURO AGRARIO / ACUICULTOR	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	ESSALUD SCTR	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	IMPUESTO EXTRAORD. DE SOLIDARIDAD	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	FONDO DERECHOS SOCIALES DEL ARTISTA	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	SENATI	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES 19990	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	RENTA 5TA CATEGORÍA RETENCIONES	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	ESSALUD SEGURO REGULAR PENSIONISTA	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
	CONTRIB. SOLIDARIA ASISTENCIA PREVIS.	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
	APORTE AL FCJMMS – LEY 29741	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES - INDEPENDIENTES - LEY 29903	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO

2

Para el llenado en el PDT PLAME, debemos registrar en primer lugar los días no laborados, por lo cual debemos ingresar “Jornada Laboral” en la parte de “No Laborados y no subsidiados”

Datos del Trabaj...	Jornada Laboral	Ingresos	Descuentos	Tributos y Aport...
<b>Días de la Jornada</b>		<b>Horas Laboradas</b>		
Laborados:	14	Ordinarias (HHH:MM)	112	:
Subsidiados:	0	Sobretiempo (HHH:MM)		:
No laborados y no subsidiados:	16	<b>TOTAL HORAS:</b>	112	:
<b>TOTAL:</b>	30			

3

Se procede a indicar el tipo “26 S.I Licencia u otros motivos con Goce de Haber” y colocar los días

Días no laborados y no subsidiados			
Tipo de suspensión	Cantidad de días	Modificar	Eliminar
26 - S.I. LICENCIA U OTROS MOTIVOS CON GOCE DE HA	16		
<b>TOTAL</b>			16

Grabar    Nuevo

4

Posteriormente, la remuneración pagada como parte de la licencia con goce de haber debemos llenar en la siguiente casilla: 0907 - Licencia con goce de Haber

Datos del Trabaj...	Jornada Laboral	Ingresos	Descuentos	Tributos y Aport...
<b>Ingresos:</b>				
Código	Concepto	Devengado (\$/.)	Pagado (\$/.)	
0903	CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES			
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS			
0907	LICENCIA CON GOCE DE HABER			
0915	SUBSIDIOS POR MATERNIDAD			
0916	SUBSIDIO INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD			
0928	DEVOLUCIÓN RETENCIÓN EXCESO DE IMP RENTA 5TA CAT.			
1004	BONIFICACION EXTRAORDINARIA			

