



CONSORCIO GARCÍA CUZQUÉN

Ca. Los Jazmines Mz. P-31 Santa María del
Pinar - 073310232

FLASH LABORAL



SEGUNDA QUINCENA
ABRIL

En esta edición:

1. Lineamientos para la salud de los trabajadores ante el restablecimiento de actividades

2. Disposiciones complementarias para la Suspensión Perfecta de Labores (SPL)

3. Retiro extraordinario facultativo en el Sistema Privado de Pensiones

4. Subsidio para los trabajadores con COVID-19

La Resolución Ministerial N°0239-2020-MINSA establece los lineamientos para la vigilancia de salud de los trabajadores de las diferentes actividades económicas, estableciéndose criterios generales a cumplir durante el período de emergencia y posterior al mismo.

El Gobierno ha publicado una norma que establece aspectos adicionales a las empresas que han solicitado o que van a solicitar la suspensión perfecta de sus labores.

Se ha publicado la Ley 31017 que establece medidas para aliviar la economía familiar y dinamizar la economía nacional para el año 2020.

Se ha publicado la norma que establece las disposiciones complementarias para la aplicación del subsidio excepcional por los primeros 20 días de incapacidad para el trabajador diagnosticado con COVID-19.

1

Lineamientos para la salud de los trabajadores ante el restablecimiento de actividades.

La **Resolución Ministerial N°0239-2020-MINSA** aprobó el documento técnico “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición a COVID-19”. En base a este, las empresas que reinicien actividades deberán elaborar su propio “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo” y registrarlo en el Sistema Integrado para COVID-19 (SICOVID-19) del MINSA. Para ello, deben tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

1. MEDIDAS OBLIGATORIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL COVID-19

→ **Limpieza y desinfección de los centros de trabajo:** Procesos de limpieza y desinfección que aseguren superficies libres de COVID-19. Se debe precisar los insumos a utilizar y la frecuencia del aseo en el lugar de trabajo.



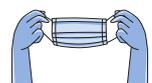
→ **Evaluación de condición de salud del trabajador previo al reingreso al trabajo:** Cada trabajador debe llenar una “Ficha de Sintomatología” en la cual declaran si en los últimos días han tenido síntomas relacionados al COVID-19. Otras medidas son el control de la temperatura corporal al momento de ingresar al centro de trabajo, identificación del riesgo de COVID-19 según cada puesto de trabajo, y pruebas periódicas a trabajadores en puestos con alto nivel de riesgo.



→ **Lavado y Desinfección de manos:** Se debe asegurar la cantidad y ubicación de los puntos de lavado de manos y los insumos necesarios (jabón, jabón líquido, alcohol gel, papel toalla). Uno de los puntos de lavado deberá ubicarse al ingreso del centro de trabajo. Se deben asignar carteles en los lavados con las indicaciones de la correcta forma de desinfectarse las manos.



→ **Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo:** Se debe exponer información sobre el coronavirus y medios de protección laboral, la importancia del lavado de manos, la obligatoriedad del uso de mascarillas, entre otros.



→ **Medidas preventivas colectivas:** Cuidar la adecuada ventilación de los ambientes de trabajo, el distanciamiento de 1 metro entre trabajadores en el ambiente de trabajo, comedores, centros de reuniones, protección de trabajadores en centros de atención al cliente.



→ **Medidas de protección personal:** Asegurar la disponibilidad de equipos de protección, y las medidas para su uso correcto y obligatorio.



→ **Vigilancia de salud del trabajador:** Control de la temperatura del trabajador al ingreso y salida del centro de trabajo. Evaluación médica para todo trabajador que presente temperatura mayor a 38°, entre otras medidas.



2. PROCEDIMIENTOS OBLIGATORIOS PARA EL REGRESO Y REINCORPORACIÓN AL TRABAJO



▶ **Proceso para el regreso al trabajo:** Se dirige a los trabajadores que estuvieron en cuarentena y no presentan síntomas ni riesgo frente al COVID-19. Se deben aplicar las medidas señaladas en el punto 1.

▶ **Proceso de reincorporación al trabajo:** Se refiere a los trabajadores que han presentado síntomas del COVID-19. Ellos se reincorporan 14 días después de iniciado el aislamiento domiciliario, si se trata de casos leves, o después del alta clínica, según sea casos moderados o graves. Debe evaluarse la posibilidad de aplicar el trabajo remoto como primera opción.



▶ **Revisión y reforzamiento a trabajadores en puestos con riesgo crítico:** Se deben actualizar y reforzar los procedimientos técnicos que realizaba el trabajador antes de la cuarentena. Se debe reforzar su capacitación en el uso de equipos o herramientas peligrosas.

▶ **Proceso para el regreso o reincorporación de trabajadores dentro del grupo de riesgo:** Se refiere a los trabajadores que pertenezcan al grupo de riesgo frente al COVID-19 (mayores de 60 años, hipertensión, cáncer, etc.). Ellos deben mantener la cuarentena domiciliaria según la normativa correspondiente.



Según el **Anexo 1** del documento técnico, las empresas deberán contar con enfermeras y/o médico especializados en salud ocupacional, quienes serán los responsables de la Seguridad y Salud de los Trabajadores frente al COVID-19. Esto acorde al número de trabajadores de la empresa, y conforme a la tabla que expone el Anexo 1.



[Descargar: Resolución Ministerial 239-2020-MINSA](#)

2 Disposiciones complementarias a la SPL

El jueves 30 de abril se publicó el **Decreto Supremo N° 012-2020-TR** que establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N°038-2020 que permite la suspensión perfecta de manera excepcional, y que son adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que establecía las normas complementarias (reglamentarias) al Decreto de Urgencia N° 038-2020. En concreto, la nueva norma publicada señala lo siguiente:



A. MES EN QUE LA EMPRESA RECIBE EL SUBSIDIO DEL 35%

En el mes que el empleador percibe el subsidio, la suspensión perfecta NO puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio. 

Si se hubiera aplicado a dichos trabajadores, la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo) resolverá que la suspensión perfecta no aplica respecto a dichos trabajadores, durante el mes que percibe el subsidio. 

Lo anterior aplica tanto si la suspensión tuvo como sustento la naturaleza de las actividades, como si el sustento fue el nivel de afectación económica. 

B. COMUNICACIÓN DE SPL A PARTIR DE MAYO

En caso la suspensión se comunique en el mes de mayo, y se sustente en el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el indicador “Ratio Masa salarial/Ventas”, el importe de las remuneraciones debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto del subsidio del 35% para el pago de la planilla

Si bien, la presente norma está vigente y su cumplimiento es obligatorio, desde nuestra posición, tenemos las siguientes observaciones:

- Resulta cuestionable que esta norma se aplique a las comunicaciones tramitadas antes de su vigencia (antes del 01 de mayo), pues ello iría contra el principio de irretroactividad del artículo 103° de la Constitución. Además, a diferencia del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, esta norma no establece ningún plazo ni procedimiento de adecuación para las empresas que ya presentaron su comunicación.
- La norma, teniendo el rango legal de un reglamento, regula aspectos que no están contemplados en el Decreto de Urgencia N°038-2020, que tiene rango de Ley, y que solo habla de suspensión por la naturaleza de las actividades y por el nivel de afectación económica. Esto sobre todo en la prohibición de suspender a trabajadores que hayan percibido el subsidio, puesto que ello no encaja con los supuestos antes mencionados.
- No resulta coherente prohibir la inclusión de trabajadores que percibieron el subsidio, en los casos suspensión perfecta para razón de la naturaleza de las actividades de la empresa. En efecto, se trata de una causal que no está vinculada a aspecto económicos, ni a los ingresos y gastos de la empresa, por lo que resulta irrelevante si la empresa percibió o no subsidios.



Descargar: [Decreto Supremo 012-2020-TR](#)

3

Retiro extraordinario facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones

La Ley 31017 establece el retiro facultativo de los fondos del Sistema Privado de Pensiones, bajo el siguiente esquema:



- El retiro puede ser de hasta el 25% del total de sus fondos acumulados en la cuenta individual de capitalización del afiliado. No obstante, el retiro que se haga no puede ser mayor a 3 UIT (S/. 12,900.00 soles) ni menor 1 UIT (S/. 4,300.00 soles).
- La entrega de los fondos se hará en 02 partes:
 - 1.50% en un plazo máximo de 10 días calendario después de presentada la solicitud ante la AFP.
 - 2.50% a los 30 días calendario computados a partir del primer desembolso.
- Si el total del fondo de pensiones del afiliado es menor a 01 UIT (S7.4,300.00 soles) el retiro será del 100% en un solo desembolso, en un plazo máximo de 10 días calendario después de presentada la solicitud ante la AFP.
- La solicitud a la AFP podrá ser virtual o de manera presencial.
- Queda pendiente que la SBS determine el procedimiento operativo para el cumplimiento de esta norma lo cual deberá hacer en un plazo no mayor de 15 días calendario de la publicación de esta Ley (01 de mayo).

Descargar: [Ley 31017](#)

4

Subsidio para los trabajadores con COVID-19



Con el artículo 24° del Decreto de Urgencia N°026-2020, se estableció que los trabajadores diagnosticados con COVID-19 iban a recibir un subsidio extraordinario por los primeros 20 días de incapacidad. Con la normativa previa al Estado de Emergencia, esos 20 primeros días corrían a cuenta del mismo empleador. Ahora, con la **Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020**, se establece las disposiciones complementarias para este subsidio.

Condiciones para el otorgamiento:

1. Ser trabajador dependiente reconocido como afiliado titular activo de EsSalud.
 2. Ser diagnosticado con el COVID-19, conforme a los procedimientos de salud establecidos.
 3. Percibir una remuneración mensual no mayor de S/. 2,400.00 soles.
- El monto del subsidio se adecuará a la forma de cálculo del Decreto Supremo N°013-2019-TR para casos de incapacidad temporal para el trabajo y licencia por maternidad.
 - La solicitud del subsidio se puede realizar hasta 06 meses calendario posteriores a la incapacidad temporal ocasionada por el COVID-19.
 - Respecto a su procedimiento, el empleador es quien paga inicialmente el subsidio al trabajador (como en otros casos de incapacidad para el trabajo). Luego solicita el reembolso a través del sistema VIVA. Luego de 05 días hábiles, EsSalud debe desembolsar el monto del subsidio.
 - Este subsidio no es aplicable para otras enfermedades diferentes al COVID-19.
 - El subsidio de los 20 primeros días, no entra en el cómputo de los 11 meses y 10 días consecutivos del plazo máximo anual subsidiado.
 - En caso el asegurado diagnosticado con COVID-19 ya se encuentre con la prestación del subsidio por maternidad o por enfermedad, EsSalud continuará pagando dicho subsidio hasta su culminación conforme a las normas respectivas.
 - En caso de fallecimiento de asegurado titular, EsSalud paga el subsidio excepcional por los primeros 20 días, o hasta la fecha de fallecimiento, de ocurrir antes ésta.

Descargar: [Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020](#)