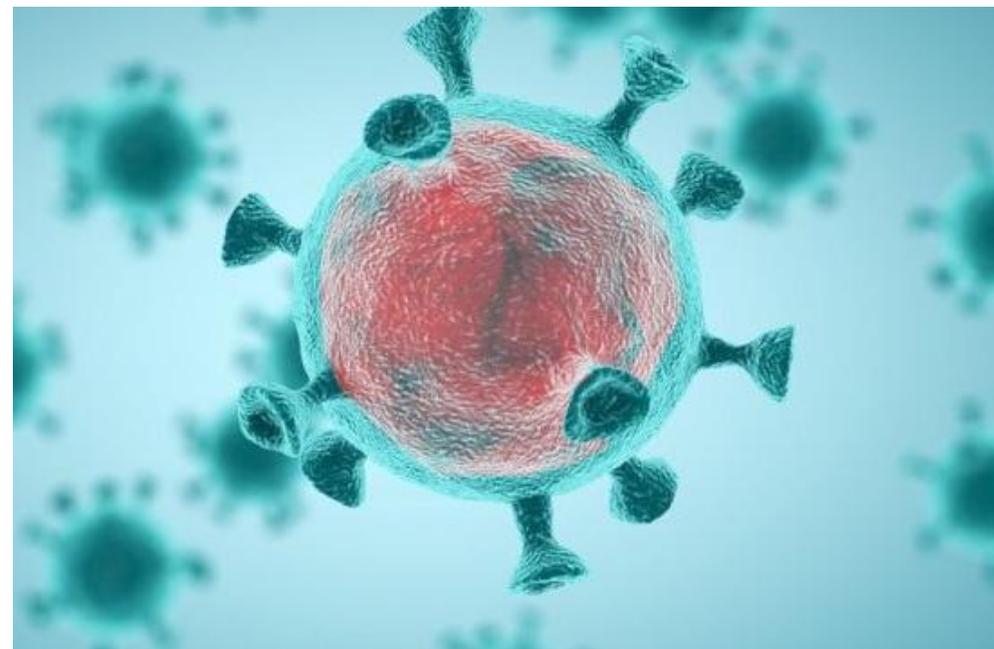




GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

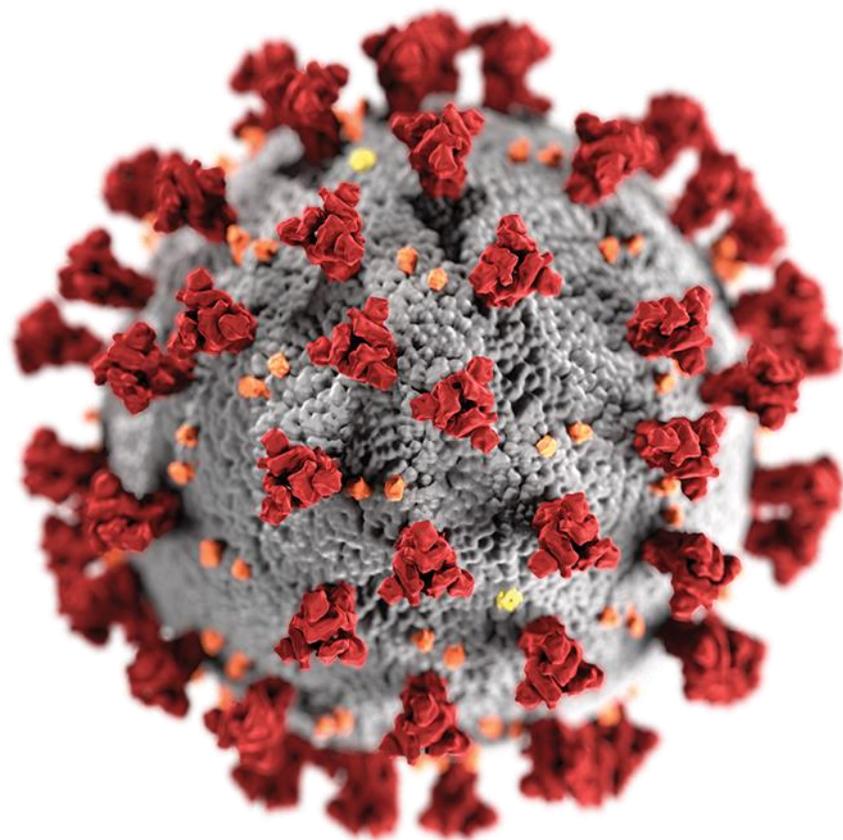


Legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto de pandemia COVID-19





GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Antecedentes:

El **31/12/2019**, China comunicó a la OMS la **detección de una enfermedad desconocida** que afecta al sistema respiratorio.

El **11/01/2020** murió el primer paciente en China. Era un hombre de 61 años de edad.

El **13/01/2020** se detectó el primer caso fuera de China. Era una mujer en Tailandia.

El **11/02/2020**, la OMS bautizó la enfermedad con el nombre de COVID-19.

El **06/03/2020** se reportó el **primer caso en el Perú**.

El **11/03/2020** la **OMS la declaró pandemia**.

El **15/03/2020** se dispone el **aislamiento social obligatorio** (cuarentena) a nivel nacional.



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN



Estado de Emergencia Nacional

**Decreto
Supremo N°
016-2022-
PCM: Declara
EEN**

**Decreto
Supremo N°
041-2022-
PCM: Prorróga
hasta el
31/05/2022**

**Decreto
Supremo N°
030-2022-
PCM: Prorróga**

Emergencia sanitaria

**Decreto Supremo
N° 008-2020-SA:
Declara la ES a
nivel nacional**

**Decreto Supremo
N° 003-2022-SA:
Prorróga hasta el
28/08/2022**

**Decretos
Supremos N°s 020-
2020-SA, 027-
2020-SA, 031-
2020-SA, 009-
2021-SA, 025-
2021-AS: Prorrógas**



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



SST en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID - 19

- **Ley N° 29783:** Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Decreto Supremo N° 005-2012-TR:** Aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Decreto Legislativo N° 1499:** Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID – 19.
- Modificaciones:
 - **Ley N° 31246**
 - **Decreto Supremo N° 001-2021-TR**



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Exámenes Médicos Ocupacionales



EMO	Condición
Pre ocupacionales (actividades de alto riesgo)	Se suspende , debiendo realizar únicamente a aquellos trabajadores que no cuentan con un EMO efectuado en el último año.
Periódicos	Se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la Emergencia Sanitaria.
De retiro	Obligatorio en actividades de alto riesgo. En los demás casos se realiza a solicitud escrita del trabajador.

- El médico ocupacional de la empresa valida la información del trabajador, amplía la vigencia y certifica la aptitud para los exámenes que no se realicen durante la Emergencia Sanitaria.
- El empleador mantiene la obligación de ejecutar la vigilancia de la salud de los trabajadores.



Capacitaciones en materia de SST

Capacitación	Condición	Observación
Al momento de la contratación	Presencial	Deben adoptarse las medidas preventivas de bioseguridad , referidas al distanciamiento social , la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente.
Periódicas	Virtual (uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas)	Puede hacer uso de los diferentes medios de transmisión de conocimientos , los cuales deben ser oportunos, adecuados y efectivos.
Cuando se produzca cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el trabajador.	Presencial	Deben adoptarse las medidas preventivas de bioseguridad , referidas al distanciamiento social , la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente.





GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Auditorías al SGSST



Supuestos	Periodicidad	Condición
Empleadores que realizan actividades de riesgo	Cada 2 años	Suspendida
Empleadores que no realizan actividades de riesgo	Cada 3 años	Suspendida
Empleadores que cuentan hasta con 10 trabajadores y no realizan actividades de riesgo	Solo cuando la Inspección del Trabajo así lo ordene	Suspendida

Culminada la Emergencia Sanitaria, el empleador tiene la obligación de realizar las auditorías dentro de los 90 días calendario siguientes al término de la misma, debiendo presentar el informe de auditoría a las autoridades competentes en un plazo máximo de quince días calendario de la emisión del referido informe, cuando corresponda.



Mandato del Comité de SST y Supervisor de SST

Supuesto	Consecuencia	Observación
Si no resulta posible la organización del proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de SST o del Supervisor de SST.	Se prorroga automáticamente el mandato vigente de estos hasta el término de la Emergencia Sanitaria.	La elección de los representantes titulares y suplentes de los trabajadores ante el Comité de SST o del Supervisor de SST, se realiza de forma presencial o no presencial, mediante votación secreta y directa.





GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Equipos de protección personal

- Deben **cumplir con las normas técnicas peruanas**.
- Su **costo es asumido** en su totalidad **por el empleador**.



NTP



Vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria

- En el caso de declaración de emergencia sanitaria, **el empleador ejerce la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria** respecto de sus trabajadores.
- Debe **realizar las pruebas de tamizaje necesarias** (debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud) al personal a su cargo.
- Su **costo es asumido** en su totalidad **por el empleador**.



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Facilidades laborales a trabajadores

Los trabajadores que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales, pudiendo ser concurrentes:

- a) **Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior.** La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleado y el trabajador.
- b) **Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior.** La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleado y el trabajador.
- c) **Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.**
- d) **Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas.** La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleado y el trabajador.
- e) **Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente**, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.

Se pacta de común acuerdo entre el empleador y el trabajador la facilidad laboral que le sea aplicable.

A falta de acuerdo, el trabajador decide dentro de las opciones propuestas por el empleador.

Se requiere que **el trabajador sea el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que cuenta con diagnóstico de COVID-19 o que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentra hospitalizado.**

Debe comunicar al empleador dentro de las cuarenta y ocho horas previas al ejercicio de la/s facilidades laboral/es.

Trabajo remoto

- **Decreto de Urgencia N° 026-2020:** Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- Modificaciones:
 - **Decreto de Urgencia N° 127-2020**



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Desconexión digital

- Derecho del trabajador a **desconectarse** de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los **días de descanso, licencias y periodos de suspensión** de la relación laboral.
- Se debe **respetar** las disposiciones sobre **jornada máxima de trabajo**.
- El empleador **no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones** de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.
- Tratándose de **trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo**, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, **doce horas continuas** en un periodo de veinticuatro horas, además de los **días de descanso, licencias y periodos de suspensión** de la relación laboral.



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo

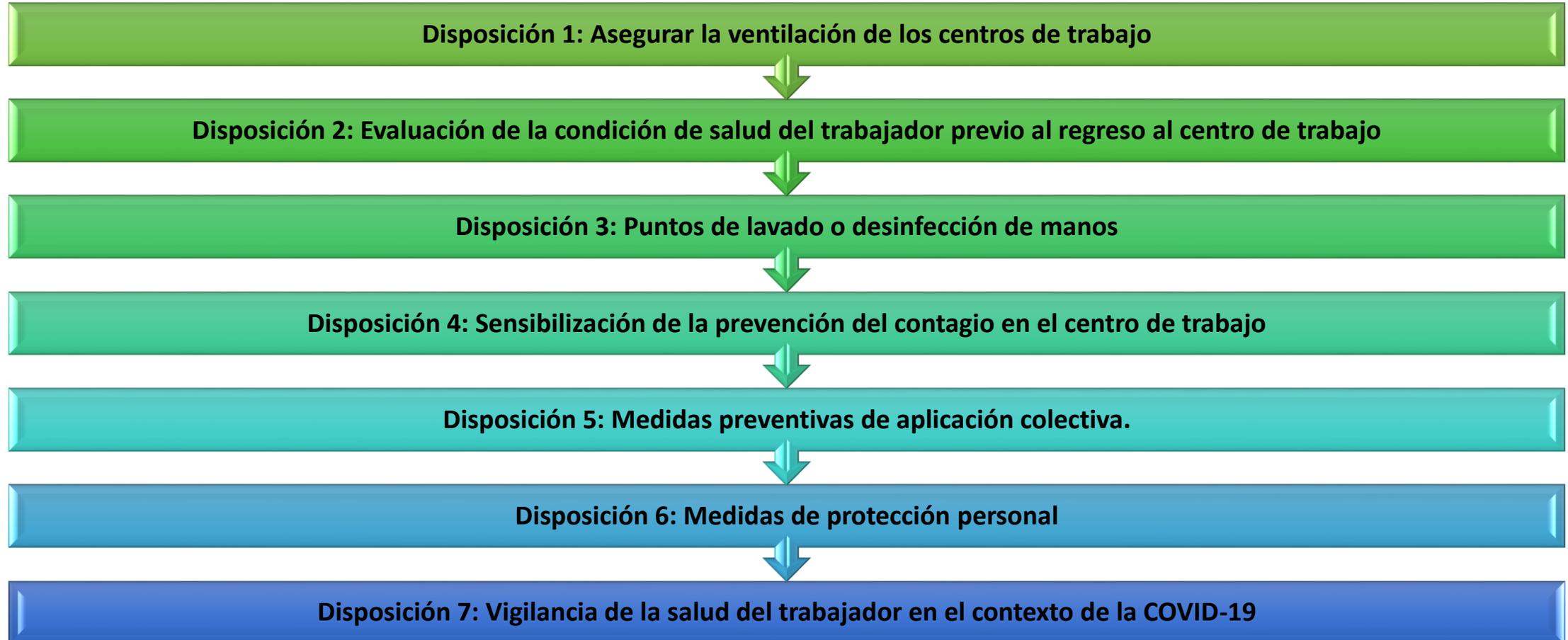
- **Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA:** Aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021.
- **Resolución Ministerial N° 834-2021-MINSA:** Aprueba el documento técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú.



Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo

- Se elabora a través del Servicio de SST, y luego se remite al CSST o Supervisor de SST para su aprobación (plazo máximo de 48 horas a partir de su recepción).
- Se registra en el SICCOVID-19 o por correo remitido a empresa@minsa.gob.pe

Disposiciones básicas para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el trabajo.

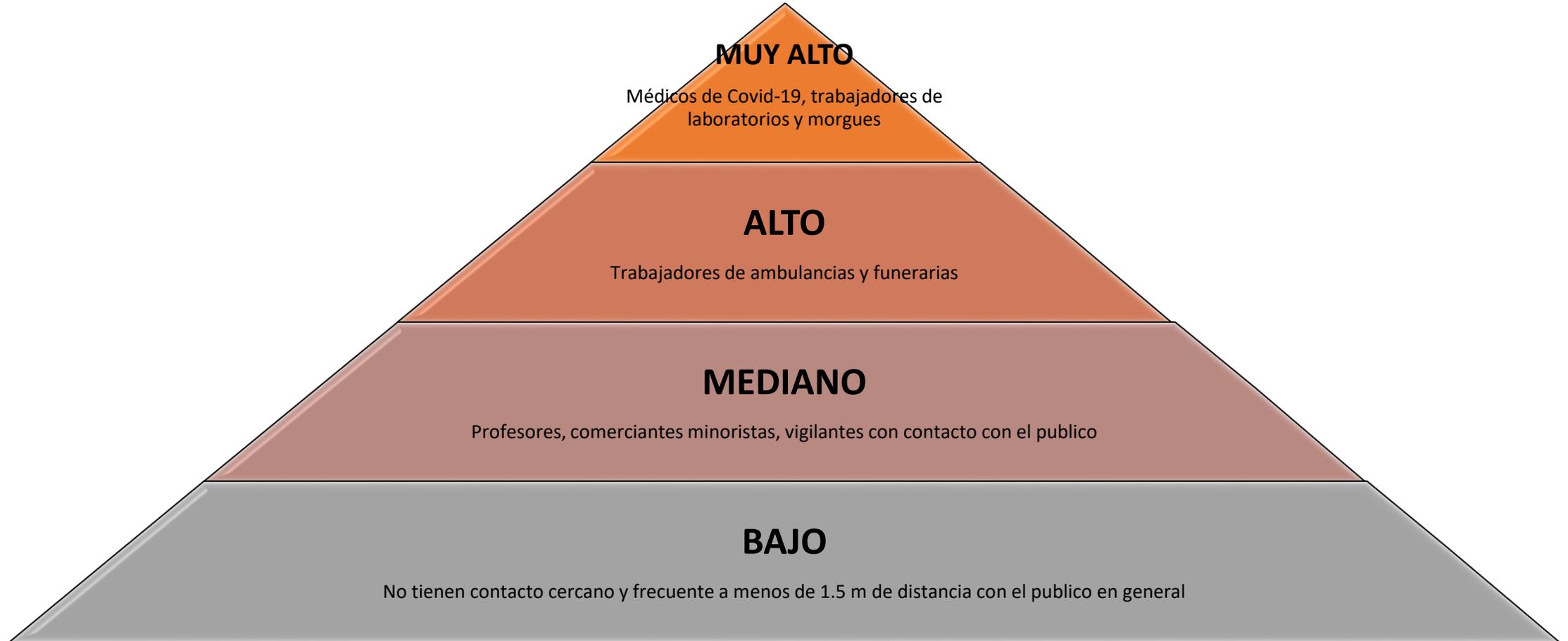




GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Niveles de riesgo de los puestos de trabajo





GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



- **Principal medida preventiva:** Realizar trabajo remoto o migrar de forma permanente al teletrabajo.
- Trabajo remoto para las mujeres gestantes y las que dan lactancia materna de preferencia hasta los 6 meses posteriores al parto. El Servicio de SST evalúa la continuidad del trabajo remoto. El retorno al trabajo mixto o presencial debe ser a puestos de trabajo de bajo riesgo. Cuando no sea posible trabajo remoto por la naturaleza de las labores puede otorgársele licencia con goce de haber.
- Distanciamiento físico de **al menos 1 metro** entre trabajadores.
- Uso permanente de protector respiratorio.
- Evaluación médica de síntomas de COVID-19 a todo trabajador que presente síntomas respiratorios o **temperatura mayor a 37.5 °C**.
- Considerar las **medidas de salud mental**.



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



- Regreso al trabajo a trabajadores que tengan vacunación completa para COVID-19 (primera, segunda y dosis de refuerzo).
- Trabajadores del grupo de riesgo con vacunación incompleta deben continuar realizando labores remotas.
- El retorno de trabajadores del grupo de riesgo debe ser progresivo.



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Factores de riesgo para COVID-19:

- Edad de 60 años a mas
- Cáncer
- Enfermedad renal crónica
- Enfermedad pulmonar crónica
- Afecciones cardiacas
- Diabetes mellitus tipo 1 y tipo 2
- Obesidad con IMC >30
- Personas inmunodeprimidas por inmunodeficiencias primarias
- Receptores de trasplantes de órganos solidos o células madres sanguíneas.
- Enfermedad cerebrovascular
- Hipertensión arterial
- Síndrome de Down
- Infección por HIV
- Gestantes y puérperas

Otras medidas generales de SST

- **Decreto Supremo N° 016-2022-PCM:** Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social
- Modificaciones:
 - **Decreto Supremo N° 030-2022-PCM**
 - **Decreto Supremo N° 041-2022-PCM**



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



- El **distanciamiento físico o corporal no menor de 1 metro**.
- El lavado frecuente de manos.
- El uso de mascarilla y/o doble mascarilla, según corresponda.
- El uso de espacios abiertos y ventilados.
- Evitar aglomeraciones.
- La protección a las personas adultas mayores y personas en situación de riesgo.
- La promoción de la salud mental.
- Locales de entidades públicas y privadas debidamente ventilados, con puertas y ventanas abiertas, cuando sea posible.
- Las **entidades públicas y privadas priorizan el trabajo remoto y cuentan con horario escalonado para el ingreso y salida del personal**.



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



- **Uso obligatorio de una mascarilla KN95**, o en su defecto **una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela)**, para circular por las vías de uso público y en lugares cerrados.
- Toda persona que realice **actividad laboral presencial**, debe acreditar haber **recibido las 3 dosis de vacunación contra la COVID-19**, siempre que se encuentre habilitada para recibirlas, según protocolo vigente, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.
- En el caso de los **prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con la aplicación de las 3 dosis de vacunación contra la COVID-19**, **deben prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto**. Cuando la **naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto**, se entenderá producido el supuesto de **suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes**, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, **salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral**.
- Es **obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones señaladas**.
- En los **departamentos** que tengan el **80% de cobertura de vacunación contra la COVID-19 de personas de 60 años a más con 3 dosis y el 80% de cobertura de vacunación contra la COVID-19 de personas de 12 años a más con 2 dosis**, es **opcional el uso de mascarillas en espacios abiertos**, siempre que se garantice el **distanciamiento físico o corporal**.
- Lima Metropolitana, Lima provincias, Callao, Ica y Áncash.

¡Es oficial! Uso de mascarilla será opcional en espacios abiertos desde el 1 de mayo

Solo en departamentos donde el 80% de la población mayor de 60 años tenga las tres dosis de vacuna anticovid





GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Infracciones en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19

- **Decreto Supremo N° 019-2006-TR:** Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- **Modificaciones:**
 - **Decreto Supremo N° 004-2021-TR**
 - **Decreto Supremo N° 009-2021-TR**
 - **Decreto Supremo N° 004-2022-TR**



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

“ Novena.- Infracciones muy graves en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19

En el marco del Estado de Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, constituyen **infracciones administrativas muy graves** que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes:

- a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentra exceptuada del Estado de Emergencia Nacional o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.
- b) **Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo** por los períodos de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional.
- c) **Contratar trabajadores para ocupar los puestos de aquellos comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores**, prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la COVID-19 y otras medidas.”
- d) **No otorgar las facilidades laborales al/la trabajador/a que tiene familiares directos que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 o que tiene familiares directos no hospitalizados con diagnóstico de COVID-19**, en observancia de los términos establecidos por el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19.



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



e) **Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo, cuando no cuenten con las dosis de vacunación contra la COVID-19, exigida para la actividad laboral presencial, según la normativa vigente**, o, de encontrarse exceptuados, incumplir las condiciones y obligaciones previstas para dicho supuesto, conforme a lo establecido por resolución ministerial o norma que la sustituya de la Autoridad de Salud competente. A efectos del cálculo de la multa a imponerse por la infracción tipificada en el párrafo anterior, **se considera como trabajadores afectados al total de personas que prestan servicios de forma presencial en el centro de trabajo** en el cual se advirtió la comisión de la referida infracción.

f) **Incumplir las disposiciones relacionadas a los prestadores de servicios que no cuenten con las dosis de vacunación exigidas contra la COVID-19**, según la normativa vigente, con ocasión del retorno a la actividad laboral de manera presencial en los centros de trabajo, de acuerdo a la normativa que emita la Autoridad competente.”



GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



“ Décima. Infracción grave en el marco de la vigencia de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19

Constituye **infracción administrativa grave** que afecta el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, **ejercer coerción sobre el/la trabajador/a o incurrir en actos dirigidos a intimidar al trabajador/ra para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital**, de conformidad con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional."



Sanción

GOBIERNO REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



SUNAFIL
SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN LABORAL

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53