DECRETO LEGISLATIVO Nº 1499

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, de conformidad con el numeral 5 del artículo 2 de la Ley Nº 31011, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en diversas materias para la atención de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, el Congreso de la República delega en el Poder Ejecutivo, por el plazo de cuarenta y cinco días calendario, la facultad de legislar en materia de trabajo y promoción del empleo, con la finalidad de garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario, por la existencia del COVID-19;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, se dispuso el aislamiento social obligatorio por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19. El Estado de Emergencia Nacional es prorrogado hasta el 24 de mayo de 2020, en atención a los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM y norma modificatoria;

Que, mediante 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, y mediante Decreto de Urgencia Nº 029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, se establecen medidas extraordinarias que permiten adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el COVID-19 en el territorio nacional;

Que, la propagación del COVID-19 viene afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en particular, la economía peruana, ante el riesgo de su alta propagación en el territorio nacional; en especial, los factores que conllevarían a la afectación de la actividad económica son los menores precios de las materias primas, la volatilidad de los mercados financieros, la disminución del comercio internacional y el menor dinamismo de algunas actividades claves en la economía local; razón por la cual, de continuar la expansión del COVID-19, podría afectar los sectores vinculados con el comercio, turismo, transporte aéreo y terrestre, entre otros;

Que, habiéndose detectado casos confirmados de la enfermedad causada por el COVID-19 en el territorio nacional y existiendo el riesgo de su alta propagación, resulta necesario establecer medidas que permitan garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as;

Que, en dicho contexto, se requiere establecer medidas concretas que faciliten las comunicaciones y gestiones propias de las relaciones individuales y colectivas de trabajo; medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo; medidas en materia de inspección del trabajo; así como facilidades laborales para la atención de familiares con diagnóstico de COVID-19 o que se encuentran en el grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19;

Que, asimismo es necesario modificar diversas normas de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, para promover su formalización y facilitar la implementación de mecanismos para garantizar la protección y fiscalización de sus derechos sociolaborales, en el marco de la emergencia sanitaria anteriormente citada en virtud del estado de vulnerabilidad y situación de informalidad en la que se encuentran;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú, y en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley Nº 31011, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en diversas materias para la atención de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, y;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

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

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto establecer diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as de la actividad privada y de los/as servidores/as civiles del sector público en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada a nivel nacional mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, en adelante, Emergencia Sanitaria.

CAPÍTULO II

MEDIDAS QUE FACILITAN LAS COMUNICACIONES Y GESTIONES PROPIAS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO

Artículo 2.- Facilidades para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral

Para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, los/as empleadores/as y trabajadores/as pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.

Artículo 3.- Facilidades para la realización de la actividad sindical

3.1 Para la realización de actos propios de la actividad sindical, tales como la modificación de estatutos y la designación y cambio de los/as integrantes de la junta directiva, la elección de delegados/as y la constitución de organizaciones sindicales, regulados en el literal d) del artículo 10, artículo 15 y artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, entre otros supuestos previstos en la referida norma, los/as trabajadores/as se encuentran facultados/as para emplear las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros.

3.2 Tratándose de actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo o que constituyen un requisito o condición de un procedimiento administrativo ante dicha autoridad, el acta que recoge la realización de dicho acto sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del/de la secretario/a general o de quien se encuentre facultado/a según el estatuto de la organización sindical o de los/as delegados/as de los/as trabajadores/as, según corresponda, en la que conste los nombres, apellidos y el número de documento de identidad de los participantes en aquel acto, así como la adopción de la decisión correspondiente.

Artículo 4.- Comunicaciones entre trabajadores y empleadores

4.1 Tratándose de las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores/as tales como la comunicación de la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan, la comunicación de la renuncia o expulsión de miembros del sindicato, la solicitud de retención de las cuotas sindicales, la presentación del pliego para el inicio de la negociación colectiva y la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga, regulados en el literal d) del artículo 10, artículo 25, artículo 26, artículo 28, artículo 53 y artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, entre otros supuestos previstos en la referida norma y demás supuestos en que sea necesario, que no puedan realizarse por vías presenciales, las partes emplean el correo electrónico, u otro medio de comunicación digital que acuerden, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso por parte del/de la destinatario/a. Las organizaciones sindicales y empleadores/as comunican a la otra parte la dirección electrónica correspondiente o el medio de comunicación digital elegido. Es responsabilidad de cada parte mantener el correo electrónico o medio de comunicación digital debidamente operativo y en funcionamiento.

4.2 Lo señalado en el numeral anterior es aplicable a los/as delegados/as a que se refiere el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y demás representantes de los/as trabajadores/as, según corresponda.

Artículo 5.- Aplicación al Sector Público

Las disposiciones del presente Capítulo también resultan aplicables a las relaciones laborales del Servicio Civil del Sector Público, en cuanto corresponda.

CAPÍTULO III

MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 6.- Medidas temporales en relación con los exámenes médicos ocupacionales

6.1 Durante la Emergencia Sanitaria, el tratamiento de los exámenes médicos ocupacionales que corresponde realizar a los/as servidores/as civiles y trabajadores/as de los sectores público y privado, respectivamente, dispuesto en el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, opera de la siguiente manera:

a) Se suspende la realización de exámenes médicos pre ocupacionales en las actividades calificadas de alto riesgo, debiéndose realizar únicamente a aquellos/as trabajadores/as que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro o servicio médico ocupacional autorizado.

b) Se suspende la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la Emergencia Sanitaria.

c) A efectos del examen médico ocupacional de retiro, se aplica lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias.

6.2 El médico ocupacional de la empresa o entidad pública y privada valida la información del trabajador, amplía la vigencia y certifica la aptitud para los exámenes que no se realicen durante la Emergencia Sanitaria.

6.3 Lo señalado en el presente artículo no exime al/a la empleador/a de su obligación de ejecutar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as atendiendo a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud mediante la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA y sus normas complementarias, así como otras obligaciones aplicables contempladas en la normativa vigente de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 7.- Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

7.1 Las capacitaciones presenciales a las que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, se aplican únicamente en los siguientes supuestos durante la Emergencia Sanitaria:

a) Al momento de la contratación cualquiera sea la modalidad o duración; y,

b) Cuando se produzca cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el/la trabajador/a.

7.2 Las capacitaciones señaladas en el numeral anterior se ejecutan adoptándose 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.

7.3 El/la empleador/a se obliga al cumplimiento de su Plan de Capacitaciones en forma virtual haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.

Artículo 8.- Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

8.1 La obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo prevista en el artículo 43 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y demás normas sectoriales, queda suspendida durante la Emergencia Sanitaria para todos los sectores económicos.

8.2 Culminada la Emergencia Sanitaria, el/la empleador/a tiene la obligación de realizar las auditorías señaladas en el numeral anterior dentro de los noventa 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.

Artículo 9.- Prórroga temporal de la vigencia del mandato de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si durante la Emergencia Sanitaria no resulta posible la organización del proceso de elección de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mandato vigente de los representantes de los trabajadores que son parte del Comité de Seguridad o del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo se prorroga automáticamente hasta el término de la Emergencia Sanitaria.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS EN MATERIA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Uso de medios electrónicos y tecnológicos en la fiscalización laboral

En el marco de sus funciones y competencias como autoridad central e integrante del Sistema de Inspección del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL dispone y realiza acciones de prevención, difusión normativa, así como de asesoría especializada, para lo cual puede recurrir al uso de sistemas de comunicación electrónica, a través de las tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 11.- Facultad del inspector del trabajo de imponer el cierre temporal como medida cautelar

11.1 En el desarrollo de las funciones de inspección en el sector privado, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para imponer la medida cautelar de cierre del área o establecimiento en caso verifiquen que el sujeto inspeccionado pueda estar incurriendo en la infracción muy grave en materia laboral prevista en el literal a) de la Novena Disposición Final y Transitoria del Reglamento de

la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que fue incorporada por la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo Nº 010-2020-TR.

11.2 La medida cautelar de cierre del área o establecimiento, tiene vigencia hasta que finalice el Estado de Emergencia Nacional, declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y demás normas aclaratorias y ampliatorias.

Artículo 12.- Creación del Plan de recuperación

12.1 Créase el Plan de recuperación como una medida extraordinaria y temporal aplicable por única vez a las micro y pequeñas empresas previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, consistente en la reprogramación del pago de las obligaciones sociolaborales adeudadas al/a la trabajador/a que se hayan generado en el periodo comprendido desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM y demás normas aclaratorias y ampliatorias, hasta su culminación. Este periodo puede ser ampliado mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco del proceso de reactivación posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

12.2 El Plan de recuperación es implementado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a solicitud del/de la empleador/a y con acuerdo del/de la trabajador/a, en el marco de las acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a que se refiere el artículo 10-A de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, siempre que el/la empleador/a cumpla con las siguientes condiciones:

a) No haber incurrido en incumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, y demás normas aclaratorias y ampliatorias; y,

b) No haber aplicado la 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/as trabajadores/as y empleadores/as ante el COVID-19 y otras medidas, respecto de los/as trabajadores/as cuyas obligaciones sociolaborales se mantiene impagas.

12.3 La suscripción del Plan de recuperación implica un reconocimiento por parte del/de la empleador/a de las obligaciones sociolaborales pendientes de pago que se encuentren comprendidas en el referido documento, así como su compromiso de efectuar el pago de dichas obligaciones en el plazo máximo de doce meses posteriores a su suscripción.

12.4 No están comprendidas dentro del Plan de recuperación:

a) La subsanación del pago de la remuneración del/de la trabajador/a, la cual debe ser abonada en la oportunidad establecida en las normas de la materia; y

b) La subsanación de obligaciones sociolaborales cuyo incumplimiento deviene en infracciones muy graves, de conformidad con el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

12.5 Con la suscripción del Plan de recuperación la Autoridad Inspectiva de Trabajo se inhibe de iniciar las acciones de fiscalización y sanción relacionadas con las obligaciones sociolaborales comprendidas en el referido documento, debiendo realizar el seguimiento de su cumplimiento hasta la culminación del plazo correspondiente.

12.6 El incumplimiento total o parcial de los pagos contemplados en el Plan de recuperación constituye una infracción muy grave, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR; y habilita a la Autoridad Inspectiva de Trabajo a iniciar las acciones de fiscalización y sanción relacionadas con las obligaciones sociolaborales que quedaron pendientes de pago.

Artículo 13.- Medidas excepcionales para el pago de multas administrativas

13.1 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se encuentra facultada para establecer facilidades excepcionales como fraccionamiento, reprogramación, aplazamiento, u otra similar, para el pago de las multas impuestas a las micro y pequeñas empresas previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, por incumplimiento de las normas socio laborales, con excepción de aquellas calificadas como muy graves en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR.

13.2 Mediante resolución de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se establecen y regulan las medidas complementarias a fin de dar efecto a lo dispuesto en el párrafo precedente, en el plazo máximo de quince días hábiles posteriores a la publicación de la presente norma.

13.3 Las micro y pequeñas empresas pueden acogerse a lo dispuesto en el presente artículo hasta el 31 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO V

MEDIDAS QUE DISPONEN FACILIDADES LABORALES PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES CON DIAGNÓSTICO DE COVID-19 O QUE SE ENCUENTRAN EN EL GRUPO DE RIESGO ANTE UN POSIBLE CONTAGIO DE COVID-19

Artículo 14.- Ámbito de aplicación de las medidas

14.1 Lo previsto en el presente Capítulo se aplica a los/as servidores/as civiles y trabajadores/as de los sectores público y privado respectivamente, que trabajan de manera presencial o remota durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria.

14.2 No se aplica a quienes se encuentran gozando de licencia con goce de haber o vacaciones, u otro tipo de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 15.- Definiciones

Para los fines del presente Capítulo del decreto legislativo, se entiende por:

15.1 Conviviente: es aquella persona que junto con el trabajador constituyen una unión de hecho, según lo establecido en el artículo 326 del Código Civil.

15.2 Familiares directos: son los/as hijos/as, independientemente de su edad; padre o madre; cónyuge o conviviente del/de la servidor/a civil o trabajador/a. Asimismo, se considera a las niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores, sujetas a tutela, curatela o que cuenten con apoyos designados, según corresponda. De manera excepcional, se considera a las personas con discapacidad a quienes se les haya nombrado curador/a. Las instituciones de tutela, curatela y apoyo se rigen por lo previsto en las normas correspondientes del Código Civil.

15.3 Grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19: el que se encuentra así definido en el documento técnico denominado "Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de Personas Afectadas por COVID-19 en el Perú", aprobado por Resolución Ministerial Nº 193-2020-MINSA y sus normas modificatorias.

Artículo 16.- Facilidades laborales para el/la servidor/a civil o trabajador/a en caso de tener familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que en ambos casos no se encuentran hospitalizados

16.1 Los/a servidores civiles y trabajadores/as 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 la entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a.

b) Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a.

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 la entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a.

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.

16.2 La entidad pública o el/la empleador/a y el/la servidor/a civil o trabajador/a pactan de común acuerdo la facilidad laboral que le sea aplicable, de acuerdo con lo señalado en el numeral 16.1 de la presente norma. A falta de acuerdo, el/la servidor/a civil o trabajador/a decide dentro de las opciones propuestas por la entidad pública o el/la empleador/a. El otorgamiento de las facilidades laborales no implica, en ningún caso, la reducción de la remuneración y de los beneficios sociales que perciben los/as servidores civiles o trabajadores/as.

16.3 Para el ejercicio de las facilidades laborales se requiere que el/la servidora civil o trabajador/a 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.

Artículo 17.- Comunicación del ejercicio del derecho

17.1 Los/as servidores civiles y trabajadores/as que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos no hospitalizados que cuentan con diagnóstico de COVID-19, comunican a la entidad pública o al/a la empleador/a dentro de las cuarenta y ocho horas previas al ejercicio de la/s facilidades laboral/es, adjuntando la constancia o certificado médico suscritos por el/la profesional de la salud autorizado/a, con el que se acredite el diagnóstico de COVID-19 del familiar directo, cuyo uso cuenta con la autorización del/de la titular de los datos personales, y las razones que justifican su pedido para ejercer alguna/s de las facilidades laborales reguladas en el artículo 16 de la presente norma. También se adjunta la declaración jurada en la que declara ser el/la único/a a cargo del cuidado y sostén familiar directo no hospitalizado que cuenta con diagnóstico de COVID-19, la cual está sujeta a fiscalización posterior.

17.2 Los/as servidores civiles y trabajadores/as que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que forman parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, comunican a la entidad pública o al/a la empleador/a este hecho, dentro de las cuarenta y ocho horas previas a su ejercicio, el grupo de riesgo en el que se encuentre su familiar directo, el documento que lo acredite, cuyo uso cuenta con la autorización del/de la titular de los datos personales, y las razones que justifican su pedido para ejercer alguna/s de las facilidades laborales reguladas en el artículo 16 de la presente norma. También se adjunta la declaración jurada en la que se declara ser el/la único/a a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentra hospitalizado, la cual está sujeta a fiscalización posterior.

17.3 A efectos de las comunicaciones y acuerdos previstos en el presente Capítulo, las partes pueden emplear cualquier tipo de medio físico o virtual siempre que permita dejar constancia de su entrega.

Artículo 18.- Beneficios preexistentes

Los beneficios obtenidos por los/as servidores/as civiles y trabajadores/as sobre facilidades laborales en caso de tener un familiar enfermo o en riesgo de contraer alguna enfermedad, por decisión unilateral o por convenio colectivo, con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables a lo dispuesto por éste.

CAPÍTULO VI

MEDIDAS RELATIVAS A LA GARANTÍA DE PAGO A LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 19.- Aplicación de licencias con goce de haber en caso de obras bajo administración directa de entidades públicas

19.1 En el caso de la ejecución de obras públicas por administración directa, las entidades públicas otorgan una licencia con goce de haber a los/as trabajadores/as obreros/as que desarrollan labores de construcción civil, indistintamente de su régimen laboral, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia Nº 029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.

19.2 Para dicho efecto, las entidades públicas se encuentran autorizadas a suscribir acuerdos con los/as trabajadores/as obreros/as que desarrollan labores de construcción civil para establecer las condiciones, modo y oportunidad de la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, declarado por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y demás normas aclaratorias y ampliatorias, excepto con aquellos/as trabajadores/as que opten por otro mecanismo compensatorio.

19.3 La aplicación de estas medidas no implican el incremento de los costos de inversión del proyecto correspondiente.

Artículo 20.- Obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero

20.1 Los/as empleadores/as abonan obligatoriamente las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores/as a través de las entidades del sistema financiero.

20.2 El pago realizado fuera del sistema financiero se presume no realizado, salvo prueba en contrario; sin perjuicio de la multa correspondiente conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

20.3 Los abonos realizados por dichos conceptos en la cuenta del/la trabajador/a son de su íntegra disponibilidad, salvo mandato judicial. En caso haya aceptación expresa del/de la trabajador/a al momento de celebrar el contrato de apertura de cuenta ante la entidad financiera, ésta puede compensar o hacer cobro de deudas contra la cuenta que pudiera tener el/la trabajador/a en dicha entidad.

20.4 Lo dispuesto en el presente artículo no aplica a la parte de la remuneración que se abona en especie. Asimismo, la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios se sujeta al Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, normas complementarias, y normas de regímenes especiales que regulan dicho beneficio.

20.5 Autorízase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al uso de información generada por el sistema financiero a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 20.1 del presente artículo.

20.6 La aplicación del presente artículo se sujeta a las normas reglamentarias que emite el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante las cuales se establecen las reglas para el pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero, así como la aplicación gradual de dicha obligación, considerando criterios tales como zona geográfica y actividad económica; de conformidad con las leyes de la materia que resulten aplicables.

Artículo 21.- Prohibición de discriminación

21.1 Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, de Emergencia Sanitaria y de las fases de Reactivación Económica, está prohibido todo acto de discriminación, directa o indirecta, en materia de empleo y ocupación.

21.2 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral dispone las acciones necesarias a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral anterior y sancionar su incumplimiento de conformidad con la normativa vigente en la materia.

Artículo 22.- Financiamiento
La implementación de lo establecido en presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 23.- Refrendo
El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Vigencia
El presente Decreto Legislativo se mantiene vigente en tanto dure la Emergencia Sanitaria, salvo el artículo 10 que tiene vigencia permanente.
El artículo 20, así como la Primera, Segunda y Tercera Disposiciones Complementarias Modificatorias, tienen vigencia permanente a partir del día siguiente de la publicación de sus respectivas normas reglamentarias.
El artículo 11 tiene vigencia durante el Estado de Emergencia Nacional y el artículo 12 tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.
Lo previsto en el presente Decreto Legislativo, sobre la conciliación administrativa en materia de inspección del trabajo, entra en vigencia a los ciento ochenta (180) días hábiles de publicada la presente norma.

Segunda.- Emisión de normas complementarias y reglamentarias
Facúltase a la Presidencia del Consejo de Ministros y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a emitir las normas complementarias que resulten necesarias para la aplicación de la presente norma, en el marco de sus competencias.
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite las normas reglamentarias a que hace mención el numeral 20.6 del artículo 20 de la presente norma, en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el día siguiente de la publicación del presente Decreto Legislativo.
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con los sectores competentes, realiza las modificaciones correspondientes al Reglamento de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-TR, en un plazo no mayor a treinta días hábiles, contados desde el día siguiente de la publicación del presente Decreto Legislativo.
En un plazo máximo de treinta días hábiles, contados desde el día siguiente de la publicación del presente Decreto Legislativo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa las modificaciones correspondientes al Reglamento de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y emite las normas complementarias que regulen la conciliación administrativa establecida en la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la presente norma, en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días hábiles de publicada la presente norma.

Tercera.- Notificación electrónica obligatoria durante la Emergencia Sanitaria
Durante la Emergencia Sanitaria, a efectos de salvaguardar la salud e integridad del personal y de los/as administrados/as, las notificaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de los servicios prestados en exclusividad y el cumplimiento de obligaciones sustantivas de parte de los/as administrados/as, se realizan vía correo electrónico.
Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los/as administrados/as deben consignar en su primera comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo una dirección electrónica para ser notificados a través de ese medio.
La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el/la administrado/a se entiende válidamente efectuada cuando la entidad la remita al buzón o bandeja electrónica del/de la administrado/a, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida, conforme a lo previsto en el numeral 2 del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS. Es de cargo del/la administrado/a asegurar la disponibilidad y correcto funcionamiento de la dirección electrónica.

Cuarta.- Financiamiento de las funciones bajo responsabilidad de los gobiernos regionales
Precísase que las funciones bajo responsabilidad de los gobiernos regionales que se financian con la transferencia del 30% de los recursos a los que se refiere el artículo 21 de la Ley N°29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, comprende las siguientes acciones en materia laboral o de promoción del empleo, en beneficio de trabajadores/as o empleadores/as:

a) Difusión y capacitación en la normatividad laboral, defensa legal al/a la trabajador/a y asesoría gratuita en materia laboral.
b) Promoción de mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales como la conciliación administrativa.
c) Promoción e incentivo de la formalización laboral.
d) Conducción y ejecución de acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
e) Resolución de procedimientos administrativos.
f) Promoción del diálogo y la concertación con las organizaciones representativas.
g) Prestación de servicios en materia de promoción del empleo y capacitación laboral.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Primera.- Modificación de diversos artículos de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar
Modifícanse los artículos 3, 5 y 6 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, los que quedan redactados en los siguientes términos:

"**Artículo 3.- Contrato de trabajo del hogar**

3.1 El contrato de trabajo para la prestación de servicios de los/as trabajadores/as del hogar se celebra por escrito.
3.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un modelo referencial de contrato de trabajo del hogar con la información mínima que debe contener.
3.3 El contrato de trabajo del hogar se registra por el/a empleador/a o por el/la propio/a trabajador/a del hogar en el aplicativo web que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
3.4 En ausencia del contrato de trabajo escrito y/o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral."

"**Artículo 5.- Remuneración**

5.1 El monto de la remuneración de los/as trabajadores/as del hogar, en cualquiera de sus modalidades, es establecido por acuerdo libre de las partes. La remuneración debe ser justa y equitativa, conforme a los parámetros del marco legal vigente.
5.2 El/la empleador/a, cuando corresponda, se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador/a del hogar en condiciones dignas. También está obligado a proporcionar los equipos de protección, herramientas para la ejecución del servicio, y demás implementos necesarios para garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
5.3 Los conceptos descritos en el párrafo anterior no forman parte integrante de la remuneración del/a trabajador/a del hogar."

"**Artículo 6.- Pago de la remuneración**

6.1 La remuneración es pagada con una regularidad no mayor a la mensual, ya sea en efectivo o por transferencia

bancaria, siempre que exista consentimiento por escrito del/a trabajador/a del hogar.

6.2 El/a empleador/a está obligado a extender una boleta de pago que es firmada por el/la trabajador/a del hogar, a quien debe entregársele una copia.

6.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un formato referencial de boleta de pago con la información mínima que debe contener."

Segunda.- Incorporación del artículo 2-A y 16-A a la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar

Incorpórese los artículos 2-A y 16-A a la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, el que queda redactado en los siguientes términos:

"**Artículo 2-A.- Edad mínima para el trabajo del hogar**

La edad mínima para realizar trabajo del hogar conforme a lo establecido en la presente Ley es de dieciocho años."

"**Artículo 16-A.- Ambiente seguro y saludable libre de discriminación y acoso**

Prohíbase todo acto de discriminación contra las/los trabajadoras/es del hogar. Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente Ley.

Los/as trabajadores/as del hogar tienen derecho a la protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual."

Tercera.- Modificación de diversos artículos de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Modifícanse los artículos 1, 2, 3, 6, 10, 10-A, 11, 13, 25, 29, 33 y 49 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, los cuales quedan redactados en los siguientes términos:

"**Artículo 1.- Objeto y definiciones**

La presente Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio Nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

A los efectos de la presente Ley y demás disposiciones de desarrollo que se dicten, se establecen las siguientes definiciones:

(…)

Inspección del Trabajo es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, y teniendo en cuenta el Convenio Nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

(…)

Acciones Previas son actividades o diligencias presenciales y/o virtuales que, según el caso, pueden realizarse antes del inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, a fin de vigilar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, mediante la verificación o constatación de hechos y/o documentos, conciliación administrativa, entre otras conductas. Estas acciones son realizadas por el personal que la autoridad inspectiva de trabajo competente designe.

Acciones de Orientación son las acciones a cargo del Sistema de Inspección del Trabajo realizadas, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

(…)

Función inspectiva es la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

(…) "

"**Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo**

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

(…)

15. Carácter Permanente, que define la naturaleza continua y perdurable de la inspección del trabajo como instrumento de vigilancia constante del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

16. Objetividad, en razón de las cual toda actuación de la inspección del trabajo se realiza sobre la base de una debida e imparcial evaluación de los hechos y fundamentos de derecho, evitando apreciaciones subjetivas.

17. Publicidad, consistente en la difusión oportuna de los resultados de las actividades, acciones preliminares, orientaciones, actuaciones, asesoramiento técnico y fiscalizaciones realizadas, mediante los mecanismos de comunicación que la Autoridad Inspectiva de Trabajo considere pertinentes."

"**Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo**

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

(…)

3. De conciliación administrativa

3.1 La conciliación administrativa de conflictos laborales se aplica con carácter obligatorio, como acción previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a mérito de las denuncias que son presentadas por los trabajadores, y respecto a incumplimientos cuyos efectos sean subsanables, los que son determinados mediante Reglamento.

3.2 La función de conciliación administrativa es desarrollada por personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo y que cuenta con los requisitos establecidos en el Reglamento, el cual guarda la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de la función de conciliación administrativa.

3.3 El Acta de Conciliación Administrativa consta por escrito, es refrendada por el personal que realiza la función de conciliación administrativa en el Sistema de Inspección del Trabajo y constituye título ejecutivo, siempre que cuente con acuerdo total o parcial.

3.4 En caso de no producirse un acuerdo conciliatorio entre las partes, se da inicio a la generación de la orden de inspección para la fiscalización respectiva.

3.5 El plazo de caducidad y prescripción en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que se da inicio a la Audiencia de Conciliación Administrativa y hasta la fecha en que concluya la acción previa de conciliación administrativa.

3.6 La función de conciliación administrativa por parte del personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo se desarrolla sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de la Administración Pública en los distintos niveles de gobierno y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados en base a la autonomía colectiva."

"**Artículo 6.- Atribución de competencias**

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección incluidos en el numeral 1 del artículo 3 de la presente Ley, de conformidad con las normas que la desarrollan y complementan; así como con las establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo.

(…)

Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones:

a. Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas, cuando las materias a ser inspeccionadas no revistan complejidad. Para este efecto, mediante Resolución de Superintendencia de SUNAFIL, se aprueban los criterios técnicos para la determinación de

las inspecciones que se consideren complejas, pudiendo considerarse, entre otros, las características del sujeto inspeccionado.

b. Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.

c. Efectuar labores de colaboración y auxilio durante las actuaciones inspectivas, bajo el ámbito de competencia del Inspector del Trabajo y Supervisor Inspector.

d. Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección en las labores que dispongan.

e. Otras que le puedan ser conferidas."

"**Artículo 10.- Principios generales**

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se rige por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, pueden desarrollarse de manera presencial y/o a través de medios de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual).

(…)"

"**Artículo 10-A.- Acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias**

La Inspección del Trabajo, previo al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, puede practicar diligencias preliminares para obtener el cumplimiento de la obligación objeto de la investigación, ya sea de forma presencial y/o a través de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual), según sea el caso y cuando corresponda.

Se considera como parte de las acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, la aplicación del módulo de gestión de cumplimiento; así como la conciliación administrativa a cargo del personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo."

"**Artículo 11.- Modalidades de actuación**

(…)

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas pueden proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior, pueden éstas ser efectuadas de manera presencial y/o a través de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual), según les resulte aplicable."

"**Artículo 13.- Trámites de las actuaciones inspectivas**

(…)

En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación o comprobación necesarias, iniciándolas en alguna de las formas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley. El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpe el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral. En todo caso, se respeta el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante."

"**Artículo 25.- Composición**

El Sistema de Inspección del Trabajo está integrado por los servidores públicos que tienen encomendadas las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas; los que tienen atribuidas las funciones inspectivas, la función de conciliación administrativa, y quienes desempeñen funciones de asistencia técnica, colaboración y gestión administrativa conforme a lo dispuesto en la presente Ley. Asimismo, está integrado por los recursos y medios materiales necesarios para garantizar el efectivo desempeño de la función pública de inspección.

(…)"

"**Artículo 29.- Participación**

La Autoridad Central del Sistema de Inspección participa y opina con ocasión la modificación o elaboración de las normas sustantivas cuya vigilancia tiene encomendada."

"**Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales**

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, así como el incumplimiento de los acuerdos totales o parciales adoptados en el Acta de Conciliación Administrativa."

"**Artículo 49.- Recursos administrativos**

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogatoria del último párrafo del artículo 11 y el literal b) del artículo 6 de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Deróganse el último párrafo del artículo 11 y el literal b) del artículo 6 de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los nueve días del mes de mayo del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS
Presidente del Consejo de Ministros

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

1866211-6