

**“NORMAS RELACIONADAS A LA GESTIÓN DE LAS ORH EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA”**

NORMA	MATERIA	DISPOSICIÓN NORMATIVA
<p><b>Decreto Legislativo Nº 1505</b> Decreto Legislativo Que Establece Medidas Temporales Excepcionales En Materia De Gestión De Recursos Humanos En El Sector Público Ante La Emergencia Sanitaria Ocasionada Por El Covid-19z</p>	<p>Trabajo Remoto, Otras Modalidades De Trabajo, Condiciones De Trabajo Y Prevención Y Control De COVID - 19</p>	<p><b>Artículo 1. Objeto</b> El presente Decreto Legislativo tiene por objeto establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica.</p> <p><b>Artículo 2.- Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas</b> 2.1 De manera excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2020, autorízase a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo. Dichas medidas pueden consistir, sin limitarse a estas y sin trasgredir la finalidad del presente decreto legislativo, en:</p> <p>a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Asimismo, las entidades pueden establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.</p> <p>b) Proporcionar a los/as servidores/as civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.</p> <p>c) Reducir la jornada laboral.</p> <p>d) Modificar el horario de trabajo.</p> <p>e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.</p> <p>f) Proporcionar medios de transporte para el traslado de los/as servidores/as civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios, así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad, garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud.</p> <p>g) Proporcionar los equipos de protección personal a los/as servidores/as civiles de acuerdo con su nivel de riesgo de exposición y atendiendo a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.</p> <p>h) Vigilar la salud de los/as servidores/as civiles conforme a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.</p>
	<p>Medidas De Protección, Incrementos Remunerativos</p>	<p>2.2 Sin perjuicio de lo anterior, las entidades públicas deben prever que las medidas temporales excepcionales no colisionen con aquellas que se encuentran vigentes en la entidad y que, por su naturaleza, tengan la misma finalidad, de modo tal que no supongan una desnaturalización de estas últimas o las conviertan en incrementos remunerativos.</p>
	<p>SST/Medidas De Prevención Y Protección</p>	<p>2.3 Las entidades públicas deben garantizar que las áreas de trabajo de sus instalaciones cuenten con las condiciones ambientales suficientes para mitigar la propagación de riesgos biológicos en cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud.</p>
	<p>Personas Con Discapacidad</p>	<p>2.4 Las medidas adoptadas por las entidades públicas en el marco del presente artículo deben tener en cuenta las condiciones particulares de los/as servidores/as públicos/as con discapacidad.</p>
	<p>Capacitaciones</p>	<p>2.5 Por excepción, las entidades públicas podrán brindar capacitación de formación laboral a servidores/as civiles, preferentemente en forma virtual, pudiendo las Oficinas de Recursos Humanos variar la modalidad de la capacitación a esos efectos que hayan sido programados en forma presencial. Dichas capacitaciones se rigen conforme a las siguientes reglas:</p> <p>a) Para las capacitaciones que no irroguen gasto a las entidades públicas:</p>

		<p>a.1 Podrán ejecutarse de manera inmediata, sin requerir la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2020 o estar inscritas en este, siempre que la capacitación a la que acceda el/la servidor/a civil esté estrictamente relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.</p> <p>a.2 Podrán acceder servidores/as civiles que se encuentren en periodo de prueba siempre que la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.</p> <p>a.3 El personal no sujeto a un vínculo de naturaleza laboral, pero que ejerce función pública podrá acceder a esta capacitación solo cuando esta se encuentre relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.</p> <p>a.4 La verificación de los requisitos antes mencionados corresponde al responsable del órgano o unidad orgánica en la que labora el/la servidor/a civil y al/a la responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, quienes deberán validar dicha capacitación.</p> <p>b) Para las capacitaciones que irroguen gasto a las entidades públicas:</p> <p>b.1 La entidad deberá contar necesariamente con el Plan de Desarrollo de las Personas 2020 aprobado.</p> <p>b.2 La capacitación deberá ser inscrita en el Plan de Desarrollo de las Personas 2020 de la entidad.</p> <p>b.3 Podrán acceder servidores/as civiles que se encuentren en periodo de prueba siempre que la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.</p> <p>b.4 El personal no sujeto a un vínculo de naturaleza laboral, pero que ejerce función pública podrá acceder a esta capacitación solo cuando esta se encuentre relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.</p> <p>2.6 En caso las medidas temporales excepcionales adoptadas por la entidad tuvieran una finalidad o naturaleza similar a alguna condición de trabajo o concepto de pago preexistente otorgado a el/la servidor/a civil, el presupuesto previsto para el pago de este último deberá ser destinado al financiamiento de la medida excepcional adoptada.</p> <p>2.7 Cualquier medida adoptada bajo el amparo del presente artículo desnaturalizando su finalidad o siendo emitida con una evidente intención de generar un incremento remunerativo en favor de los/as servidores/as civiles deviene en nula de pleno derecho y constituye falta de carácter disciplinario por parte de la autoridad que la emitió conforme a lo previsto en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debiendo procederse al inicio de procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar, de ser el caso.</p> <p>2.8 En el marco de la presente medida excepcional, se mantienen inalterables la remuneración y demás beneficios sociales que le corresponden al servidor civil de acuerdo con su régimen laboral de vinculación.</p>
	<p>Concursos Públicos</p>	<p>Artículo 3.- Contratación en situación de emergencia</p> <p>Dispóngase que las contrataciones para la adquisición de bienes y servicios necesarios para la implementación de las medidas temporales excepcionales, a que se refiere el artículo 2 de la presente norma, se realicen en el marco del literal b) del numeral 27.1 del artículo 27 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2019-EF, y el artículo 100 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF. La regularización, que incluye los informes</p>

		técnicos y legales que justifican el carácter urgente de dichas contrataciones, se efectúa en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, cuyo inicio se computa de acuerdo con lo previsto en el citado reglamento.
	Compensación Horas De	<p>Artículo 4.- Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones</p> <p>4.1 Los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la licencia con goce de remuneraciones de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y que una vez concluido el Estado de Emergencia Nacional se reincorporen al trabajo presencial deberán proceder a la recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021. No obstante, en el marco de dicha compensación, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente.</p> <p>4.2 La cantidad mínima de horas de recuperación diarias deberá ser fijada por cada entidad tomando en cuenta variables como: el horario de ingreso, la jornada laboral establecida, la hora de inicio/fin de la inmovilización social obligatoria, las condiciones médicas del/la servidor/a civil, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado y el tiempo necesario para que el/la servidor/a civil retorne a su domicilio, si es mujer gestante, si el/la servidor/a civil tiene a su cargo hijos/as en edad escolar o si tiene bajo su cuidado a personas adultas mayores, así como la conciliación familiar y laboral. Dicha recuperación de horas puede efectuarse de forma presencial o a través de la ejecución de trabajo remoto.</p> <p>4.3 Las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 serán consideradas como una forma de compensación siempre que esté relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.</p> <p>4.4 Los/as servidores/as civiles que tuvieran horas acumuladas de trabajo en sobretiempo pueden aplicarlas a efectos de compensar la licencia con goce de remuneraciones que se le hubiera otorgado de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.</p> <p>4.5 A efectos de lo antes señalado, exceptúese a las entidades del sector público de lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF, vigente de acuerdo con lo establecido en la Única Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.</p>
	Modalidades Formativas	<p>Tercera. Modalidades formativas para el sector público</p> <p>Lo establecido en el presente Decreto Legislativo aplica para los/las practicantes preprofesionales y profesionales regulados en el Decreto Legislativo N° 1401.</p>
	Gestión Del Personal	<p>Cuarta. Variación excepcional de funciones del/la servidor/a civil</p> <p>De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2020, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares.</p>
<b>Decreto Legislativo N° 1499</b>	Gestión del empleo	<p>Artículo 2.- Facilidades para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral</p> <p>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.</p>
	Gestión del empleo y NC	<p>Artículo 4.- Comunicaciones entre trabajadores y empleadores</p> <p>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</p>

		<p>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.</p> <p>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.</p>
NC		<p>Artículo 3.- Facilidades para la realización de la actividad sindical</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
SST		<p>Artículo 6.- Medidas temporales en relación con los exámenes médicos ocupacionales</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

		<p>Artículo 8.- Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>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.</p>
		<p>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.</p>
<p>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</p>		<p><b>Artículo 14.-</b> Ámbito de aplicación de las medidas</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 15.-</b> Definiciones Para los fines del presente Capítulo del decreto legislativo, se entiende por:</p> <p>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.</p> <p>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 N° 193-2020-MINSA y sus normas modificatorias.</p> <p><b>Artículo 16.-</b> 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</p> <p>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</p>

		<p>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.</p> <p><b>Artículo 17.-</b> 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.</p> <p>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.</p>
	<p>Medidas Relativas A La Garantía De Pago A Los/As Trabajadores/As</p>	<p>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 N° 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.</p> <p>Artículo 20.- Remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero</p> <p>20.1 Los/as empleadores/as abonon 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</p>

		<p>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.</p>
	<p>Notificación electrónica obligatoria durante la Emergencia Sanitaria</p>	<p>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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Es de cargo del/ la administrado/a asegurar la disponibilidad y correcto funcionamiento de la dirección electrónica.</p>
<p><b>Decreto Supremo N° 083-2020-Pcm</b>  Decreto Supremo Que Prorroga El Estado De Emergencia Nacional Por Las Graves Circunstancias Que Afectan La Vida De La Nación A Consecuencia Del Covid-19 Y Establece Otras Disposiciones</p>	<p>Personas en grupos de riesgo para COVID-19 / trabajo remoto</p>	<p>Artículo 8.- Personas en grupos de riesgo para COVID-19</p> <p>8.1 Las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.</p> <p>8.2 Las personas en grupos de riesgo solo pueden salir excepcionalmente de su domicilio, siempre que requieran de atención médica urgente o ante una emergencia o, en caso de no tener a ninguna persona de apoyo para ello, para la adquisición de alimentos y medicinas. También pueden salir de su domicilio excepcionalmente para el cobro de algún beneficio pecuniario otorgado por el Gobierno en el marco de la Emergencia Nacional, para el cobro de una pensión en una entidad bancaria o para la realización de un trámite que exija su presencia física.</p> <p>8.3 En el caso de las personas en grupos de riesgo que laboran, se prioriza su prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. En caso deseen concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, conforme a las disposiciones que emita el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Salud. En ningún caso, se puede ejercer algún tipo de coacción para la firma de este documento, lo que incluye, pero no limita, supeditar la firma respectiva a que se mantenga el vínculo laboral o la prestación de servicios.</p> <p>8.4 La Autoridad Sanitaria, los Gobiernos Locales y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral–SUNAFIL, en el ámbito de sus competencias, ejercen la fiscalización y supervisión del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente artículo.</p>