

大成 DENTONS

Facilidades laborales

Informativo Laboral N° 22
Agosto 2023



Contenido

01

Introducción

02

Facilidades laborales implementadas por el Decreto Legislativo N° 1310

03

Obligaciones laborales reanudadas y dejadas sin efecto a raíz del levantamiento del Estado de Emergencia Sanitaria

04

Bonus: medidas en materia de fiscalización e inspección del trabajo

05

Conclusiones





01. Introducción

A la fecha, distintos dispositivos normativos, han regulado una serie de medidas formales con impacto en la administración de los recursos laborales, las mismas que resultan de obligatoria revisión por los empleadores a fin de adoptar las acciones correspondientes. No obstante, no solo se encuentran reguladas obligaciones, sino también facilidades laborales pensadas en los empleadores, que lamentablemente no han alcanzado la difusión que necesitan para tener una utilidad práctica.

El presente informativo pretende detallar las principales facilidades laborales que se encuentran vigentes, las mismas que pueden ser aplicadas por todos los empleadores del sector privado, así como aquellas obligaciones que se reanudaron o se dejaron sin efecto a raíz del levantamiento del Estado de Emergencia Sanitaria.

02. Facilidades laborales implementadas por el Decreto Legislativo N° 1310

El Decreto Legislativo N° 1310 aprobó medidas de simplificación administrativas para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, siendo las principales:

Materia	Medida
Documentos en materia laboral	<p>En todo tipo de documento laboral, el empleador puede sustituir su firma ológrafa y el sellado manual por su firma digital; o, su firma electrónica, así como hacer uso de microformas.¹</p> <p>La firma electrónica puede emplearse en los diferentes documentos de índole laborales, tales como contratos de trabajo, acuerdo o convenios individuales, boletas y constancias de pago, hojas de liquidación, certificados de trabajos, entre otros.</p> <p>Para todo efecto legal, los empleadores están obligados a conservar los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas solamente <u>hasta cinco años de efectuado el pago</u>.</p>
Obligaciones laborales	<p>Se habilita a los empleadores a sustituir la entrega física de las boletas o constancias de pago, por el envío digital de los mismos mediante el uso de tecnologías de la información, tales como correo electrónico, intranet, aplicativo u otro medio tecnológico, siempre que garantice la constancia de su emisión y un razonable acceso por parte del trabajador.</p>
Procedimientos inspectivos	<p>Cuando la Autoridad de Trabajo requiera la presentación de documentos que formen parte de los archivos del empleador, una organización sindical, del trabajador, extrabajador o de terceros; estos pueden, a elección del administrado, ser presentados en versión digitalizada del original.</p>

¹ Conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales y el Decreto Legislativo N° 681.



03. Obligaciones laborales reanudadas y dejadas sin efecto a raíz del levantamiento del Estado de Emergencia Sanitaria

Al culminar el plazo de la emergencia sanitaria dispuesta por el Poder Ejecutivo con el objeto de mitigar el impacto de la pandemia generada por el Covid-19, se reanudaron una serie de obligaciones formales para los empleadores y se dejaron sin efecto otras medidas de carácter laboral:

Obligaciones laborales que se reanudaron

- La obligación de realizar exámenes médicos preocupacionales en actividades de alto riesgo, así como exámenes médicos ocupacionales periódicos.³ No hay extensión de exámenes médicos vencidos o por vencer.
- La obligación de garantizar el proceso de elecciones de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor, debido a que el mandato vigente de los mismos deja de prorrogarse automáticamente.⁴
- La obligación de realizar las auditorías al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de los 90 días calendario, esto es, hasta el 24 de agosto de 2023.⁵

Obligaciones laborales que se dejaron sin efecto

- Identificar a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo(a) son puestas en riesgo por las circunstancias que propician el Estado de Emergencia Sanitaria decretado, a fin de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto.⁶
- La autorización al empleador de modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo de propagación del Covid-19.
- La obligación de brindar facilidades laborales para los trabajadores a cargo de familiares directos con Covid-19 o que pertenecen al grupo de riesgo ante un posible contagio (como licencia con goce de haber, reducción de la jornada, etc).⁷
- La posibilidad de que el empleador y las organizaciones sindicales empleen el correo electrónico, u otro medio de comunicación digital para aquellas actividades sindicales que exigen alguna formalidad como la modificación de estatutos, elección de delegados, constitución de organizaciones sindicales, entre otros. Dichos mecanismos pueden seguir siendo implementados, siempre que exista previo acuerdo.

De esta manera, todas estas obligaciones se vuelven facultativas para los empleadores.

⁵ Artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1499.

⁶ Artículo 1 de la Ley N° 28048.

⁷ Artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1499.

04. Bonus: Medidas en materia de inspección de trabajo

Por otro lado, los inspectores de trabajo debidamente acreditados ya no se encuentran facultados para imponer la medida cautelar de cierre del área o establecimiento en el marco de sus funciones de inspección en el sector privado, en función al término del Estado de Emergencia Sanitaria.⁸

05. Conclusiones

En atención a lo expuesto, resulta relevante que los empleadores tengan en consideración las referidas obligaciones, así como las facilidades laborales que se encuentran vigentes y son susceptibles de aplicación, a efectos de que puedan aplicar las que resulten más provechosas para sus intereses.

⁸ Artículo 11 del Decreto Legislativo N° 1499



Contactos clave



Pamela Duffy

Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jaime Zegarra

Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Claudia Tolentino

Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
claudia.tolentino@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

dentons.com