

ADULTO MAYOR COMO GRUPO DE RIESGO

El 2 de mes de mayo 2020 fue publicada el **Decreto Legislativo N° 1474 “DECRETO LEGISLATIVO QUE FORTALECE LOS MECANISMOS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADULTA MAYOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19”.**

En Materia Laboral:

- **Adulto Mayor: Ley N° 30490 “Entiéndese por persona adulta mayor a aquella que tiene 60 o más años de edad”**
- Continuidad del vínculo laboral de la persona adulta mayor que labora, priorizando el trabajo remoto, cuidando siempre que esta no se exponga a riesgos de contagio.
- En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Las medidas en materia laboral no perjudican el cálculo de las pensiones.
- Facilidades para los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas adultas mayores dependientes o que hayan sido diagnosticadas con COVID-19 y se encuentren en recuperación, sea a través de trabajo remoto o con licencia con goce de haber con cargo a compensación **(para lo cual el trabajador presenta a su empleador una declaración jurada sujeta a fiscalización).**

DECRETO SUPREMO N° 083-2020-PCM (Mayores de 65 años en el grupo de riesgo); NORMA DE MENOR RANGO ES LESIVA A LOS DERECHOS DEL ADULTO MAYOR;

Artículo 8.- Personas en grupos de riesgo para COVID-19

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**
- ✓ 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.

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.

FED CUT RECOMIENDA: POR LO MISMO LA FED CUT RECOMIENDA NO SUSCRIBIR DECLARACIÓN JURADA NI CONCURRIR A LABORAR EN CUMPLIMIENTO DEL ANTES CITADO DECRETO.

PREVALENCIA DE JERARQUÍA NORMATIVA PARA (MAYORES DE 60 AÑOS)

- ✓ **Ley N° 30490 “Entiéndese por persona adulta mayor a aquella que tiene 60 o más años de edad”**
 - **DERECHOS DE LA PERSONA ADULTA MAYOR Y DEBERES DE LA FAMILIA Y DEL ESTADO Artículo 5. Derechos 5.1. (...) d) Recibir atención integral e integrada, cuidado y protección familiar y social, de acuerdo a sus necesidades. f) Una vida sin ningún tipo de violencia.**
 - **5.2.** El Estado dispone las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor en situaciones de riesgo, incluidas las situaciones de emergencia humanitaria y desastres, para lo cual adopta las acciones necesarias para la atención específica de sus necesidades, de manera prioritaria (...)
 - **Artículo 8. Deberes del Estado** El Estado establece, promueve y ejecuta las medidas administrativas, legislativas, jurisdiccionales y de cualquier otra índole, necesarias ***para promover y proteger el pleno ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor, con especial atención de aquella que se encuentra en situación de riesgo.***
- ✓ **Decreto Legislativo N° 1474 “DECRETO LEGISLATIVO QUE FORTALECE LOS MECANISMOS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA ADULTA MAYOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19”.**
 - **En Materia Laboral:**
 - *Continuidad del vínculo laboral de la persona adulta mayor que labora, priorizando el trabajo remoto, cuidando siempre que esta no se exponga a riesgos de contagio.*
 - *En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.*

El 8 de mayo de 2020 se publicó la **Resolución Ministerial 265-2020-MINSA, que modifica el Documento Técnico “Lineamientos para la vigilancia de la salud de**

los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19". Las principales modificaciones son las siguientes:

- ✓ **Personas mayores de sesenta y cinco (65) años**
- ✓ (...)

El 13 de mayo de 2020, en Edición Extraordinaria, se publicó la **Resolución Ministerial 283-2020-MINSA**, que modifica el Documento Técnico "Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19", aprobado por Resolución Ministerial 239-2020-MINSA y modificado por la Resolución Ministerial 265-2020-MINSA. Las principales modificaciones son las siguientes:

- ✓ **Personas mayores de sesenta y cinco (65) años**
- ✓ (...)

FED CUT RECOMIENDA: Las normas de mayor rango, a la fecha se encuentran vigente, y los trabajadores deben ampararse en las mismas y evitar exigencias lesivas de la autoridad.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y FISCALIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES

El día 10 de mayo de 2020, se publicó el **Decreto Legislativo 1499**, que establece medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores en el marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19. En ese sentido, se ha establecido – principalmente - lo siguiente:

Comunicaciones y Gestiones de las Relaciones de Trabajo

Actividad sindical

Para la realización de actos propios de la actividad sindical:

- ✓ Modificación de estatutos y la designación y cambio de los integrantes de la junta directiva, la elección de delegados
- ✓ Constitución de organizaciones sindicales,
- ✓ Facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, entre otros.
- ✓ Los 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 secretario general o de quien se encuentre

facultado según el estatuto de la organización sindical o de los delegados de los trabajadores, 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.

Comunicaciones entre trabajadores y empleadores

Para las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores 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.
- ✓ Las organizaciones sindicales y empleadores comunican a la otra parte la dirección electrónica correspondiente o el medio de comunicación digital elegido generado en el periodo comprendido desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional, hasta su culminación.

Facilidades laborales para la atención de familiares con diagnóstico de Covid-19

Ámbito de Aplicación:

- ✓ Trabajadores y servidores públicos que trabajan de manera presencial o remota durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria.
- ✓ Que sean los únicos 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.

Derecho: Los trabajadores que presten servicios durante la Emergencia Sanitaria tienen derecho a que se le otorguen las siguientes facilidades laborales:

- ✓ Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior.
- ✓ La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el servidor civil o trabajador
- ✓ Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el servidor civil o trabajador.
- ✓ Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
- ✓ Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y el trabajador.

FED CUT RECOMIENDA: INFORMAR OPORTUNAMENTE A LOS DIRIGENTES DE BASE PARA LAS ACCIONES CONJUNTAS CON EL CDN.

LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 139-2020-MINSA, QUE APRUEBA EL DOCUMENTO TÉCNICO “PREVENCIÓN Y COMPENSACIÓN DE HORAS Y/O PUEDE OPTARSE POR OTRO MEDIO QUE DETERMINE EL TRABAJADOR

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) precisó que, en todas aquellas actividades no comprendidas en la lista de las calificadas como necesarias, a fin de garantizar la adecuada prestación y el acceso a los servicios y bienes esenciales y siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgarán una licencia con goce de haber de los trabajadores y servidores civiles.

El Decreto de Urgencia N° 029-2020, que dicta medidas complementarias para la reducción del impacto del covid-19 en la economía nacional.

- ✓ En el caso del sector público, se aplicará la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional, **salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio (a cuenta de vacaciones).**
- ✓ **Horarios escalonados** Por otro lado, la norma autoriza a los empleadores de los sectores público y privado para que, durante el plazo de vigencia del estado de emergencia sanitaria, puedan modificar y establecer de manera escalonada los horarios y los turnos de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo de propagación del covid-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio.
- ✓ Los empleadores deberán adoptar las medidas que resulten necesarias para garantizar la adecuada prestación y el acceso a los servicios y los bienes esenciales indicados en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y que resultan estrictamente primordiales para impedir la propagación del covid-19.

DECRETO LEGISLATIVO 1505-2020

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-19

Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas

- ✓ Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Asimismo.
- ✓ Modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto.
- ✓ Reducir la jornada laboral.
- ✓ Modificar el horario de trabajo.

- ✓ Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.
- ✓ Proporcionar medios de transporte para el traslado de los trabajadores 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.
- ✓ Proporcionar los equipos de protección personal a los trabajadores de acuerdo con su nivel de riesgo de exposición y atendiendo a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.
- ✓ Vigilar la salud de los trabajadores conforme a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud.

Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones

- ✓ La recuperación de las horas no laboradas, inclusive durante el año 2021.
- ✓ Puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente (a cuenta de vacaciones).
- ✓ 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 inmovilización social obligatoria, las condiciones médicas, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo su cuidado y el tiempo necesario para que el trabajador retorne a su domicilio, si es mujer gestante, si el trabajador tiene 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.
- ✓ 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.
- ✓ Las horas acumuladas de trabajo en sobretiempo pueden aplicarlas a efectos de compensar la licencia con goce de remuneraciones que se le hubiera otorgado.

DECLARACIÓN JURADA SOBRE CAPACITACIÓN Y ENTREGA DE EPP.

Documento que tiene dentro de sus objetivos generales y específicos la prevención y reducción de riesgos, entre otros; por lo que la **DECLARACIÓN JURADA** Sobre Capacitación y Entrega de EPP debe garantizar:

- Capacitación e Información sobre la prevención y atención de personas afectadas por el COVID-19, **y del mismo trabajador.**
- Los suficientes y adecuados Equipos de Protección Personal durante todas las jornadas y turno que debe de cubrir el trabajador, **no basta una sola entrega.**
- No solo basta conocer los riesgos, sino que la entidad garantice mi seguridad a través de los Equipos de Protección Personal Adecuados.

FED CUT RECOMIENDA: La declaración Jurada no reúne ni garantiza las exigencias mínimas, por lo que **NO DEBE SER FIRMADA**, caso contrario, debe dejarse la observación en el mismo documento que está siendo coactado para la suscripción del mismo; *de haber sido distinto y firmado por el trabajador no podría repercutir en acciones contrarias toda vez que existe evidencias de la no atención oportuna ni adecuada de capacitación y entrega de EPPs.*

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

El día 30 de abril de 2020, en Edición Extraordinaria, se publicó el **Decreto Supremo 12-2020-TR, que establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia 38-2020** y al **Decreto Supremo 11-2020-TR**, normas que regulan el procedimiento de suspensión perfecta de labores en el marco de la Emergencia Sanitaria como consecuencia de la propagación del Covid-19:

- ✓ La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio.
- ✓ Se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con Covid-19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.
- ✓ La duración de la suspensión perfecta de labores no puede exceder de treinta días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional

SU NO APLICACIÓN EN ESSALUD.

- ✓ **No es Empresa Pública.**
- ✓ Constituyen entidades administradoras de fondos intangibles de la seguridad social. Están adscritos al Ministerio que corresponda conforme a la ley de la materia, según **Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29158.**
- ✓ **La Ley N° 29626** colocó a esta entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, esta regulación no afecta ni convierte a ESSALUD en una empresa pública del Estado, puesto que dicha entidad no ejecuta labores netamente empresariales, sino administra los fondos intangibles de la seguridad social en salud, lo que la aleja de la naturaleza jurídica de empresa estatal
- ✓

CTS D. Leg 728 DESPÓSITO ANTES DE LA QUINCENA DE MAYO

Según la ley de CTS (D.L 650 (Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR) Ley 30334

“Artículo 5. Disponibilidad temporal de los depósitos de la CTS), antes del 15 de mayo de 2020 venció el plazo para que los empleadores depositen la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) del periodo noviembre 2019 – abril 2020.

Los empleadores deberán abonar dicho beneficio a los trabajadores que:

1. Perciban una remuneración bruta de hasta a S/ 2,400.00 Soles.
2. Se encuentren bajo suspensión perfecta de labores y no hubieran recibido como adelanto el 100% del depósito de la CTS al que hace referencia el Decreto de Urgencia 38-2020, de corresponder.
3. No hayan recibido, hasta el 30 de abril de 2020, una comunicación de su empleador que le informe que el depósito de la CTS será aplazado hasta noviembre 2020. **(APLAZAMIENTO: Los empleadores que, excepcionalmente, se acojan al aplazamiento del depósito de la CTS del mes de mayo 2020 en el marco de lo señalado en el Decreto de Urgencia 38-2020 y el Decreto Supremo 11-2020-TR, deberán comunicarlo al trabajador hasta el día 30 de abril de 2020).**

LA POSIBILIDAD E HACER USO DE LOS FONDOS INTANGIBLES DE LA CTS PARA LOS TRABAJADORES DE D.LEG. 728

Y según los alcances de la D.U. 033-2020: El Ejecutivo decretó, la posibilidad de los trabajadores formales de retirar hasta S/ 2,400 de sus depósitos por Compensación de Tiempo de Servicio (CTS) durante la vigencia de la emergencia sanitaria ordenada para frenar el avance del Covid-19:

- ✓ En concreto, ya se puede disponer de la CTS desde el último sábado hasta el próximo 11 de junio, fecha en la que terminan los 90 días calendario de emergencia sanitaria dispuesta por el Gobierno.
- ✓ Disponer de la CTS no es necesario contar con una carta del empleador, únicamente se puede llamar al banco o la Caja Municipal para la transferencia del monto que se requiera de la cuenta CTS a una de ahorros o donde crea conveniente el trabajador, también a través de plataformas virtuales de cada entidad.

FED CUT RECOMIENDA: En qué escenarios es recomendable hacer uso efectivo de la CTS:

- ✓ Usar la CTS solo si resulta necesario:
 - **Atiende necesidades básicas** cuando estás desempleado. Si no requiere de la CTS, mejor no usarla.

- **Gastos esenciales.** No para darse 'gustitos'. Por ello, de utilizar parte de la CTS debe ser para gastos esenciales como alimentación, medicamentos.
- **Debe guardar parte de ese fondo disponible** de la CTS ante la incertidumbre económica que habrá en los próximos meses, debido al impacto de la cuarentena.
- **Pago de créditos** pendiente, lo que ayudaría a reducir el pago de intereses, por lo que disminuirán las futuras cuotas de pago, pues tendrá menores obligaciones de pago por sus créditos

RETIRO EXTRAORDINARIO DEL FONDO DE PENSIONES

El día 11 de mayo de 2020 se publicó la **Resolución SBS 1352-2020**, que aprueba el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones, establecido en la **Ley 31017**. En ese sentido, el retiro de hasta el 25% del total de los fondos acumulados en la cuenta individual de capitalización, se realizará conforme al siguiente detalle:

- ✓ A fin de calcular la cantidad de dinero que pueden solicitar, los aportantes deberán tener en cuenta que del porcentaje indicado (25%), el monto mínimo de retiro es de S/4,300 (1 UIT) y el máximo es de S/12,900 (3 UIT).
- ✓ La ley establece que el desembolso que soliciten se dividirá en dos armadas, es decir en dos pagos. Primero se recibirá el 50% del monto a los 10 días de presentada la solicitud y el otro 50% pasados 30 días del primer retiro.
- ✓ Si el aportante tiene en su fondo un monto menor a S/4,300 tendrá la posibilidad de retirar el 100% de su AFP. Estos trabajadores recibirán su dinero en un solo pago.
- ✓ Antes de la presentación de esta ley, el Gobierno ya había permitido que una parte de los afiliados solicite hasta S/2,000 de sus fondos.
- ✓ En caso haya retirado hasta S/2,000 de su AFP también podrá aplicar al nuevo retiro, sin embargo, se les descontará el monto que ya recibieron de sus aportes, es decir, la suma total del dinero que retiren debe ser de S/12,900.
- ✓ La SBS estableció que las solicitudes de retiro deberán iniciar a partir de este lunes 18 de mayo.

FED CUT RECOMIENDA: HACER USO RESPONSABLE QUE PERMITA MEJORAR TU ECONOMIA A TRAVÉS DE INVERSIÓN. COMO EJEMPLO: VIVIENDA Y REDUCIR GASTOS EN ALQUILER.