

## ALERTA LABORAL

### Q&A – Implicancias Laborales del Estado de Emergencia

En lo que respecta a las implicancias laborales de los **Decretos Supremos N° 044-2020-PCM y N° 008-2020-SA**, así como los **Decretos de Urgencia N° 26-2020 y N° 29-2020**, a continuación, absolvemos las consultas más recurrentes formuladas por nuestros clientes:

#### 1. ¿En qué consiste la medida temporal de “aislamiento social obligatorio (cuarentena)” y cómo influye en las relaciones de trabajo?

Esta medida consiste, principalmente, en la limitación al ejercicio del derecho de libertad de tránsito a los ciudadanos por un plazo de quince (15) días calendarios.

Dicha restricción supone la imposibilidad, por parte de los trabajadores, de desplazarse hacia sus centros de trabajo.

Con la finalidad de no impactar la economía, se ha regulado una nueva modalidad de prestación de servicios denominada “trabajo remoto”; en virtud de la cual los trabajadores realizan sus labores desde su domicilio o lugar de aislamiento, utilizando básicamente las tecnologías de la información. **Esta modalidad de prestación de servicios estará disponible para los empleadores durante todo el periodo de emergencia sanitaria, el cual estará vigente hasta el 12 de junio de 2020.**

#### 2. ¿Es necesario contar con el consentimiento de los trabajadores para implementar el “trabajo remoto” y/o alguna formalidad particular?

No, es el empleador quien tiene la facultad de modificar unilateralmente el lugar de la prestación de servicios. Además, se encuentra en la obligación de identificar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos a efectos de aplicar, de manera obligatoria, el trabajo remoto.

Estas comunicaciones deberán realizarse mediante algún canal -físico o virtual- que permita dejar constancia de su envío y recepción.

### 3. ¿Bajo la modalidad del “trabajo remoto” todos los trabajadores involucrados adquieren -automáticamente- la calidad de no sujetos a fiscalización?

No. Por el contrario, los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata deberán estar disponibles (conectados remotamente) durante la jornada regular de trabajo.

### 4. ¿Los trabajadores que se encuentren fuera del país pueden brindar “trabajo remoto”?

Sí. Aquellos trabajadores que se vean impedidos de ingresar al país podrán realizar trabajo remoto desde su lugar de aislamiento (hoteles o pensiones, por ejemplo).

Esta medida aplica también para aquellos trabajadores que se vean impedidos de regresar a su lugar habitual de residencia debido a las limitaciones establecidas para el transporte interprovincial.

### 5. ¿Y los trabajadores que -por la naturaleza de sus labores- no pueden prestar servicios desde su domicilio?

**Mediante el Decreto de Urgencia Nro. 29-2020, publicado el día de hoy 20 de marzo de 2020, se ha establecido que los trabajadores que no puedan prestar sus servicios mediante la modalidad de “trabajo remoto” tienen derecho a una licencia con goce de haberes compensable durante la vigencia del Estado de Emergencia.**

**En el sector privado, los términos de la compensación de las horas no laboradas durante el Estado de Emergencia podrá ser acordada por las partes; si no hubiera acuerdo, la compensación de dichas horas sólo podrá realizarse luego de concluido el Estado de Emergencia.**

### 6. ¿Qué empresas deben seguir operando pese a la declaración del estado de emergencia?

Aquellas empresas que brinden servicios y/o bienes calificados como esenciales, así como aquellas dedicadas al transporte de carga y mercadería. Dentro de dichas empresas se encuentran aquellas que garantizan el abastecimiento de alimentos, medicinas, servicios

de salud, financieros, agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza, recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, medios de comunicación y centrales de atención telefónica; así como aquellas que resulten complementarias o conexas a los servicios previamente mencionados.

En todas las actividades anteriormente indicadas, los empleadores tienen la obligación de definir la prestación de servicios con el número indispensables de trabajadores (aforo mínimo), así como garantizar y poner a disposición medidas de sanidad para la ejecución de los servicios, tales como servicios higiénicos con lavamanos operativos, suministro de agua y jabón, alcohol en gel, mascarillas, entre otras que sean pertinentes. Véase las recomendaciones de sanidad para trabajadores y empleadores del Ministerio de Salud en <https://www.gob.pe/8737>

## **7. ¿Todos los trabajadores de las empresas que brindan servicios esenciales deben continuar laborando de manera presencial?**

No, solamente el número indispensable de trabajadores que permitan la continuidad de los servicios.

## **8. Bajo este contexto, ¿los empleadores pueden modificar los horarios y/o turnos de trabajo?**

**Sí, mediante el Decreto de Urgente Nro. 029-2020 se autorizó a los empleadores a modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de sus trabajadores como medida preventiva frente al riesgo de propagación del COVID-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio.**

**Cabe señalar que esta medida aplica hasta el 12 de junio de 2020.**

## **9. ¿Cómo garantizar el tránsito del personal que debe prestar servicios calificados como esenciales?**

Los trabajadores que presenten servicios de manera presencial en una empresa que desarrolla una actividad esencial se encuentra exceptuado de las limitaciones al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito. Para dichos efectos, los empleadores deberán

proporcionarles credenciales para su identificación (fotochecks y/o constancias de trabajo con el detalle respectivo).

El Ministerio del Interior ha establecido las reglas relativas a la emisión de salvoconductos a modo de “Pases de Transito”, los cuales pueden ser gestionados de forma virtual en la plataforma <https://www.gob.pe/pasedetransito>, en donde el ciudadano podrá registrar las direcciones de su lugar de domicilio y centro de trabajo, los días de la semana en las cuales requiere transitar, y los motivos que hacen necesario su desplazamiento (motivos laborales, de abastecimiento, de asistencia u otros).

Una vez obtenido el Pase de Transito, se generará un código personal, el cual puede ser exhibido a las autoridades desde el celular o en forma impresa.

## 10. ¿Qué ocurre con los contratos sujetos a modalidad que vencen entre el 16 y el 30 de marzo?

Desde un punto de vista jurídico, el Estado de Emergencia no interrumpe ni suspende el plazo previsto en los contratos de trabajo sujetos a modalidad. En ese sentido, dichos contratos terminarán por conclusión del plazo de vigencia; salvo que las partes hayan pactado una cláusula de renovación automática.

Sin embargo, es importante tener en consideración adoptar esta medida durante la presente coyuntura expondrá a las empresas a rigurosas fiscalizaciones por parte de la SUNAFIL.

## 11. ¿Las entidades públicas de encuentran en funcionamiento?

Las entidades del sector público -que no brinda servicios esenciales- han suspendido su funcionamiento en estricto cumplimiento de las medidas de prevención dictadas por el gobierno.

Debido a ello, entidades como el Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Migraciones, no vienen prestando servicios de atención al público. Todas las audiencias, comparecencias, citas y/u otras diligencias serán reprogramadas.

Asimismo, el cómputo de los plazos procesales y administrativos se encuentran suspendidos durante la falta de funcionamiento de las entidades públicas.