

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, N° 008-2020-SA y N° 010-2020-TR, 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. ¿Cuál es la diferencia entre el Estado de Emergencia y la Emergencia Sanitaria?

El Estado de Emergencia implica una restricción al ejercicio de los siguientes derechos constitucionales: libertad y seguridad personales, inviolabilidad de domicilio, así como a la libertad de reunión y tránsito. Dicha medida tiene una vigencia de quince (15) días calendario; extendiéndose hasta el lunes 30 de marzo, inclusive.

Por otro lado, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, publicado el 11 de marzo pasado, se declaró Emergencia Sanitaria a nivel nacional -ante la amenaza del COVID-19- por un plazo de noventa días (90) calendario; el cual se cumplirá el próximo 9 de junio.

2. ¿En qué consiste la medida temporal de “aislamiento social obligatorio (cuarentena)”, adoptada en el marco del Estado de Emergencia, 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 se extenderá hasta el 9 de junio de 2020, inclusive.

3. ¿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.

Para dichos efectos, empleador deberá comunicarle a cada trabajador involucrado la modificación del lugar de prestación de servicios mediante soportes físicos (documento escrito) o digitales (correo electrónico corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, entre otros) que permitan dejar constancia del envío individual.

Dicha comunicación deberá contener, por lo menos: (i) la duración de la aplicación del trabajo remoto; (ii) los medios o mecanismos para su desarrollo; (iii) la parte responsable de proveerlos; y, (iv) las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

Finalmente, se ha precisado que, en caso sea el trabajador quien proporcione los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto, las partes podrán acordar la compensación de los gastos adicionales derivados de dicho uso.

4. ¿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.

Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. Cabe señalar que la jornada solo se podrá distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

5. ¿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.

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

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.

Para el caso de los trabajadores que pertenezcan a un grupo de riesgo por edad o factores clínicos, dicha licencia se extenderá hasta el término de la Emergencia Sanitaria (9 de junio de 2020, inclusive).

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

7. ¿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>

8. ¿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.

9. 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 9 de junio de 2020.

10. ¿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 Tránsito*”, 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 Tránsito, se generará un código personal, el cual puede ser exhibido a las autoridades desde el celular o en forma impresa.

11. ¿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.

12. ¿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.

13. ¿La SUNAFIL podrá imponer multas ante el incumplimiento de estas disposiciones?

Sí, mediante el Decreto Supremo 010-2020-TR se han tipificado como infracciones muy graves las siguientes conductas:

- a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.
- b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto.

Bajo dicho escenario, las empresas podrían ser sancionadas con multas que oscilarán entre los S/ 9,675.00 (Nueve mil seiscientos setenta y cinco con 00/100 soles) y S/ 193,500.00 (Ciento noventa y tres mil quinientos con 00/100 soles), dependiendo del número de trabajadores afectados.