

Medidas laborales durante el estado de emergencia

La **Cámara de Comercio de Lima (CCL)** detalla las normas y medidas laborales durante el estado de emergencia que deben de tener en cuenta los empleadores y trabajadores del sector privado en el marco de la crisis sanitaria y económica.

Con el **DS 064-2020-PCM** publicado en el diario oficial El Peruano, el 10 de abril del 2020, el **Poder Ejecutivo** prorrogó nuevamente el estado de emergencia nacional hasta el domingo 26 de abril.

Para esta nueva prórroga de la emergencia, se mantienen vigentes las normas anteriores, esto es, los Decretos Supremos 044, 045, 046, 051, 053, 058, 061 y 063-2020-PCM, considerando además, las precisiones que a continuación se indican:

- El “toque de queda” será desde las 6 de la tarde hasta las 4 de la mañana del día siguiente, salvo en los departamentos de Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad y Loreto, en los que el toque de queda será de 4 de la tarde hasta las 4 de la mañana del día siguiente.
- Para la compra de alimentos, medicamentos y para realizar operaciones bancarias, solo estará permitido el desplazamiento de una persona por núcleo familiar, de lunes a sábado.

El día domingo la inmovilización social será obligatoria a nivel nacional para todos los ciudadanos.

- Será obligatorio el uso de mascarillas para las personas que tengan autorización de uso de las vías públicas.

Medidas laborales durante la emergencia

- Prórroga de vencimiento de contratos.- Los contratos de trabajo a plazo fijo, con vencimiento durante el periodo de emergencia (del 16 de marzo al 26 de abril), a decisión unilateral del empleador, pueden o no ser prorrogados o renovados; salvo que se trate de una trabajadora embarazada, que ha comunicado su estado de embarazo a su empleador, en cuyo caso, no puede ser cesada al vencimiento del plazo de su contrato. Ello aplica, salvo que el empleador demuestre que el puesto que tenía la trabajadora cuyo contrato de trabajo ha vencido, ha sido suprimido y no se mantendrá en la empresa (Ley 30709 y su Reglamento, DS 002-2018-TR)
- Periodo de prueba.- El trabajador que al 26 de abril del 2020, no haya superado el periodo de prueba de tres meses, podrá ser cesado por su empleador por falta de conocimiento o aptitud para el empleo y no alegando el estado de emergencia nacional. El trabajador cesado percibirá sus beneficios laborales (vacaciones, gratificaciones, CTS) en proporción a los meses completos laborados.
- Licencia a cuenta de vacaciones.- Conforme al DU

029-2020, desde el 20 de marzo último, el empleador está facultado para acordar con sus trabajadores que la remuneración pagada durante la emergencia (desde el 16 de marzo al 26 de abril) será compensada con vacaciones ya adquiridas y no gozadas, inclusive con vacaciones futuras que pudiera tener el trabajador. De no llegar a un acuerdo, las remuneraciones pagadas durante la licencia serán compensadas con horas extras, una vez concluida la emergencia nacional.

- Tolerancia para concurrir al centro de trabajo.- El Ministerio de Trabajo, mediante Comunicado Oficial del 18/03/20, ha establecido que los trabajadores de las empresas autorizadas a continuar realizando actividades esenciales tienen derecho a una tolerancia de hasta dos horas para ingresar a su centro de trabajo. Las tardanzas no deben considerarse como injustificadas. Posteriormente, las horas dejadas de laborar serán compensadas conforme lo acuerden las partes. De no ponerse de acuerdo, la forma de compensación la establecerá el empleador.

- Retorno de vacaciones.- El trabajador que durante la emergencia retorna a su empresa, luego de haber disfrutado de sus descanso vacacional de 30 días, y no puede prestar servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, hasta el 26 de abril tendrá licencia remunerada compensable (con vacaciones, por ejemplo). Si no hay acuerdo en la forma de compensar el sueldo adelantado, la compensación se hará con horas extras luego que concluya el periodo de emergencia.

- Suspensión perfecta de labores.- El **MTPE** se ha

pronunciado en el sentido que, durante el estado de emergencia (del 16 de marzo al 26 de abril), el empleador no puede disponer unilateralmente la suspensión perfecta de labores (no se trabaja ni se percibe remuneración), alegando hecho fortuito o fuerza mayor, que de modo general, es causal de suspensión de labores contemplada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS 003-97-TR. Sin embargo, consideramos que cuando existe acuerdo entre el empleador y el trabajador, en los casos acotados, si debe proceder la suspensión perfecta de labores.

- **Modificación de turnos/horarios.**- Durante la emergencia sanitaria (del 20 de marzo al 26 de abril), el DU 029 ha autorizado al empleador para acordar con sus trabajadores la modificación de turnos y horarios de trabajo, incluyendo la posibilidad de pactar la reducción de remuneraciones. Al respecto, se debe tener presente que el DU 029 tiene carácter y efectos de una Ley, por lo que los acuerdos que voluntariamente tomen los empleadores y trabajadores son legalmente válidos, en tanto no se demuestre que han sido impuestos unilateralmente por el empleador.

- **Reducción de remuneraciones.**- Recuerde que está vigente la antigua Ley 9463 de 17 de diciembre de 1941, que faculta a los empleadores acordar con sus trabajadores la reducción de remuneraciones, en tanto sean justificadas y razonables y no sean impuestas unilateralmente por el empleador. Como se ha indicado, a partir del 20 de marzo del 2020 y hasta diciembre del 2020, los empleadores pueden acordar válidamente la reducción de turnos y jornadas, inclusive remuneraciones, a fin de aliviar en parte la crisis

sanitaria y económica generada por el **COVID-19**.

- No retención de aportes en abril para la AFP.- Con el DU 033-2020 de 27 de marzo, se ha dispuesto que los empleadores, cuyos trabajadores estén afiliados al Sistema Privado de Pensiones, respecto de la planilla del mes de abril 2020 (que se declara y paga en mayo) no deben retener a sus trabajadores el 10% de aportes obligatorios más comisiones que pagan a la AFP; pero sí deben retener y pagar el 1,35% del sueldo de abril, por concepto del seguro de invalidez y gastos de sepelio, que no han sido excluidos.
- Subsidio estatal a las empresas.- Con el fin de aliviar en parte la crisis económica y financiera que afecta a las empresas y con el propósito de mantener la cadena de pagos y conservar los empleos, el Gobierno ha dispuesto otorgar un subsidio a las empresas en general, equivalente al 35% de los sueldos pagados a sus trabajadores en el mes de enero, en tanto dichos sueldos no excedan S/1500. Para tal efecto los empresarios deben proporcionar a SUNAT el código de su cuenta interbancaria, a fin que las empresas que lo soliciten y reúnan los requisitos establecidos, perciban el referido subsidio estatal.