

## REGLAS LABORALES EXCEPCIONALES QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA EL REINICIO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Al haberse dispuesto el reinicio de la mayoría de las actividades empresariales, es necesario tomar en cuenta las medidas laborales excepcionales aprobadas por el Gobierno con motivo de la crisis sanitaria y económica - COVID-19, a fin de regularizar la situación laboral de la empresa y de los trabajadores.

Desde el 16 de marzo hasta julio 2020, se han expedido diversas normas laborales de emergencia, que se deben tener en cuenta a fin de considerar correctamente los periodos laborados, los beneficios sociales de los que han laborado normalmente y en especial, de aquellos trabajadores que estuvieron con licencia remunerada, comprendidos en suspensión perfecta de labores, acordaron la reducción de remuneraciones, recibieron adelantos de sueldos y otros beneficios, que oportunamente la CCL las difundió mediante flashes informativos, por lo que en este documento hacemos un resumen de estas medidas excepcionales, para su correcta aplicación.

- 1. VENCIMIENTO DE CONTRATOS A PLAZO FIJO.-** Durante el estado de emergencia nacional no se ha expedido norma alguna que limite el derecho del empleador de decidir si prorroga o renueva los contratos de trabajo que han vencido durante el estado de emergencia.  
En consecuencia, el empleador de conformidad con lo previsto en el **Art. 16 del DS 003-97-TR** -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- es el que debe decidir, en su oportunidad, si prorroga o no los contratos de trabajo vencidos o los próximos por vencer.
- 2. CONTRATOS DE TRABAJO – TRABAJADORAS EMBARAZADAS.-** Conforme a lo dispuesto en la **Ley 30709** - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa, los empleadores deben de prorrogar los contratos de trabajadoras embarazadas que acrediten su estado de embarazo, salvo que el empleador demuestre que **el puesto de trabajo ha sido suprimido o eliminado** y que no se va a contratar a nuevo personal para tal puesto de trabajo. Así lo ha precisado el **DS 002-2018-TR**, reglamento de la Ley 30709.
- 3. PERIODO DE PRUEBA.-** El periodo de prueba legal de 3 meses o de plazo mayor pactado por el empleador y el trabajador, en el caso de trabajadores que desempeñan cargos de dirección o de confianza, durante el periodo de emergencia no ha tenido variación alguna. En consecuencia, de conformidad con el **Art. 10 del DS 003-97-TR**, el trabajador que no ha superado el periodo de prueba, puede ser cesado por su empleador. Obviamente el cese -antes de superar el periodo de prueba- será por falta de aptitud o de idoneidad para el puesto de trabajo, y no por motivo del estado de emergencia.

- 4. REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES.-** Con arreglo a la antigua **Ley 9463**, el acuerdo de reducción de remuneraciones convenido entre el empleador y el trabajador es perfectamente legal y válido. Sin embargo, este acuerdo **no puede afectar la remuneración mínima ni los derechos laborales adquiridos**.  
En consecuencia, para calcular los beneficios laborales (CTS, vacaciones, gratificaciones) deberá de considerarse 2 periodos. Los días y meses laborados con el sueldo anterior y los días y meses laborados con el nuevo sueldo.
- 5. MODIFICACIÓN DE TURNOS/HORARIOS.-** Son válidos los acuerdos entre el empleador y los trabajadores para la modificación de turnos y horarios establecidos, incluyendo los acuerdos sobre reducción de remuneraciones.  
Estos acuerdos están permitidos por el **DU 029-2020**, el **DU 038-2020** y su reglamento **DS 011-2020-TR**. Los acuerdos pueden haberse celebrado de modo virtual y no existe obligación de comunicar estos acuerdos al MTPE.
- 6. LICENCIA COMPENSABLE.-** Desde el 16 de marzo 2020 los trabajadores que no podían prestar servicios mediante la modalidad de trabajo remoto, dejaron de laborar percibiendo sus remuneraciones, las que son compensables posteriormente con vacaciones adquiridas o futuras y de no ser posible, mediante horas extras.  
Sin perjuicio de compensar los sueldos pagados por adelantado, el periodo de licencia compensable, debe ser considerado para el cálculo de los derechos laborales, por ejemplo, para el pago de las gratificaciones. Así lo estableció el **DU 029-2020**.
- 7. PAGO DE UTILIDADES 2019.-** La Ley de Participación de Utilidades a los trabajadores – **D. Leg. 892** establece que las utilidades de los trabajadores deben pagarse dentro de **los 30 días naturales posteriores** al vencimiento del plazo fijado por la SUNAT para la presentación de la DJ anual del IR.  
Con la **Res. 099-2020-SUNAT** se estableció que los principales contribuyentes (Pricos), con ingresos en el 2019 no mayores a 5000 UIT (S/ 21 000 000) deben presentar su DJ anual del IR 2019 **entre el 24 de junio al 08 de julio 2020**.  
Para el caso de los demás contribuyentes (No Pricos), con ingresos no mayores a 5000 UIT (S/ 21 000 000), el plazo para la presentación de la DJ anual 2019 **vencerá entre el 21 de julio al 06 de agosto 2020**.  
En consecuencia, Las empresas que tuvieron un nuevo cronograma para presentar su DJ del IR 2019, desde el vencimiento de estos plazos dispuestos por SUNAT, tendrán 30 días naturales para el pago de las utilidades a sus trabajadores, cuando corresponda.
- 8. CTS DE MAYO SE DEPOSITARÁ EN NOVIEMBRE 2020.-** Con el **DU 038-2020** se estableció que los empleadores podrán depositar la CTS de mayo 2020 en noviembre 2020, excepto cuando la remuneración bruta del trabajador sea de hasta S/ 2400 o se encuentre en suspensión perfecta de labores, casos en los que el depósito se efectuará hasta el 15 de mayo 2020.  
En consecuencia, para los trabajadores comprendidos en el caso anterior y que fueron advertidos en su oportunidad, la CTS del periodo noviembre 2019 – abril 2020, podrá depositarse **hasta el 15 de noviembre de 2020**, la que debe calcularse con la remuneración que estuvo vigente al 30 de abril 2020, agregándose los intereses que hubiese pagado el banco desde el 16 de mayo 2020, hasta la fecha del depósito que se realizará en noviembre.

**9. TRABAJADORES AFECTADOS CON EL COVID-19.-** Los primeros 20 días de descanso médico de los trabajadores afectados con el COVID-19, se consideran periodos subsidiados que el ESSALUD debe reembolsar al empleador. Así lo dispuso el **DU 026-2020** y la **Res. 563-GG-ESSALUD**.

El periodo de descanso médico por COVID es considerado como días laborados para el goce de los derechos laborales.

**10. FAMILIARES DEL TRABAJADOR AFECTADOS CON EL COVID-19.-** Los trabajadores con familiares directos (padres, cónyuge, hijos) afectados con el COVID-19, tienen derecho a licencia remunerada compensable. Así lo dispuso el **D. Leg. 1499**.

**11. PERIODOS APORTADOS A LA ONP.-** Con el **DU 038-2020** se estableció que, para el caso de trabajadores comprendidos en suspensión perfecta de labores, autorizada por el MTPE, hasta por un periodo de 3 meses se consideran aportados a la ONP, a efectos de calcular la futura pensión de jubilación de un trabajador afiliado al Sistema Público de Pensiones.

**12. TRABAJADORES EN GRUPO DE RIESGO.-** Los trabajadores mayores de 65 años así como los afectados con diabetes, hipertensión arterial, cardiovasculares, cáncer, enfermedad pulmonar crónica y Obesidad con IMC de 40 a más, no deben concurrir a los centros de trabajo y deben prestar servicios mediante trabajo remoto. Si estos trabajadores solicitan voluntariamente concurrir a su centro de trabajo, bajo su responsabilidad, deben firmar una DJ cumpliendo con las formalidades establecidas por el MTPE (**DS 094-2020-PCM** y **RM 099-2020-TR**).

**13. PRESTACIONES A CARGO DE ESSALUD.-** Con el **DU 038-2020**, el **DS 011-2020-TR** y la **Res. 576-GG-ESSALUD** se estableció que los trabajadores comprendidos en suspensión perfecta de labores y sus derechohabientes, tienen derecho a continuar percibiendo las prestaciones económicas establecidas en la Ley 26790 que otorga el ESSALUD a los asegurados y sus familiares.

**14. ADELANTO DE CTS Y GRATIFICACIÓN.-** Con el **DU 038-2020** y el **DS 011-2020-TR**, se facultó a los trabajadores – comprendidos en suspensión perfecta de labores – que no cuentan con CTS, a solicitar a su empleador el adelanto de sus CTS de mayo y la gratificación de julio 2020.

En consecuencia, los empleadores que otorgaron estos adelantos, al momento de regularizar la gratificación de julio tienen derecho a descontar los adelantos ordenados por el Gobierno.

**15. BONO POR MOVILIDAD.-** Los trabajadores que por decisión unilateral de la empresa o que suscribieron convenios para percibir un bono o asignación de movilidad para el traslado de su casa a la empresa y viceversa, durante la suspensión perfecta de labores o durante el periodo de licencia compensable o los que prestaron trabajo remoto, donde no sufragaron gastos de movilidad, no tienen derecho a percibir el referido bono o asignación de movilidad.

Igualmente, no tendrán derecho a percibir el bono de movilidad, cuando la empresa durante el periodo de emergencia ha contratado a una empresa de transportes para que traslade a su personal hacia la empresa y sus domicilios. Sobre el bono o asignación de movilidad el gobierno no ha publicado norma legal alguna.

## **16. OTRAS MEDIDAS LABORALES EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA D. LEG 1499**

El 10 de mayo de 2020, con el **D. Leg. 1499** se aprobaron diversas medidas laborales a fin de facilitar las comunicaciones entre la empresa y sus trabajadores, aplicar las normas de seguridad y salud en el trabajo, tal como se resume a continuación:

**16A. Emisión, remisión y conservación de documentos laborales.-** Permite hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310.

**16B. Comunicaciones entre el empleador y los trabajadores.-** Respecto de las comunicaciones que no puedan realizarse por vías presenciales, se permite el correo electrónico, u otro medio de comunicación digital que acuerden las partes, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso por parte del destinatario.

**16C. Exámenes médicos ocupacionales.-** Durante la emergencia sanitaria suspende la realización de exámenes médicos pre-ocupacionales en las actividades calificadas de alto riesgo, debiéndose realizar únicamente a trabajadores que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro médico ocupacional autorizado; asimismo, se suspende la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la emergencia sanitaria.

**16D. Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST).-** Durante la emergencia sanitaria las capacitaciones presenciales solo aplican al momento de la contratación y cuando se produzca cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad que realice el trabajador. Estas capacitaciones se ejecutarán adoptando las medidas preventivas de bioseguridad, referidas al distanciamiento social, la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente. **El empleador se obliga al cumplimiento de su Plan de Capacitaciones en forma virtual haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.**

**16E. Auditorías SST.-** Durante la emergencia sanitaria se suspende la obligatoriedad de auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**16F. Comité SST.-** Durante la emergencia se prorroga el mandato vigente de los representantes de los trabajadores que son parte del Comité de Seguridad o de Supervisión de SST.

**Seguiremos informando**

**Lima, 09 de julio de 2020**