

MTPE PUBLICA NUEVA GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LAS MEDIDAS LABORALES DURANTE LA EMERGENCIA NACIONAL

Con fecha 28 de mayo de 2020, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó en su Portal Web nueva guía de preguntas y respuestas relacionadas a las medidas laborales emitidas durante el Estado de Emergencia Nacional.

Al respecto, se ha determinado principalmente lo siguiente:

<p>ACTIVIDADES ESENCIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las únicas personas que prestan servicios durante la cuarentena son aquellas que laboran en actividades esenciales, las cuales están establecidos en los artículos 2 y 4 del Decreto Supremo (DS) N°044-2020-PCM y precisiones del D.S N° 046-2020-PCM, Resolución Ministerial (RM) N° 125-2020-PRODUCE, D.S N° 072-2020-PCM, D.S N° 063-2020-PCM, R.M N° 0108-2020-MINAGRI. • Los trabajadores que no laboren en actividades esenciales no deben continuar asistiendo a su centro de labores. • La producción de bebidas y golosinas están incluida en el rubro de alimentos, así, es considerada un servicio esencial que debe continuar funcionando durante el Estado de Emergencia. • El grano de café es considerado como alimento para la realización de actividades consideradas como esenciales. • La actividad minera y otras actividades conexas continuarán durante el Estado de Emergencia, empero, se deberá garantizar el sostenimiento de las operaciones con el personal mínimo indispensable. • Los trabajadores del hogar solo continuarán laborando, en los casos en que sus empleadores laboren para empresas que desarrollan una actividad esencial o en los casos en que la prestación de sus servicios esté relacionado con la asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad, y siempre que la asistencia para este grupo, sea indispensable por contar con conocimientos específicos para su atención y cuidado (Ejemplo: Enfermeras (os) técnicas (os)). • El MTPE no otorga credencial alguna para que se pueda transitar por las calles, esto lo realiza el Ministerio del Interior (MININTER). • Respecto a la atención telefónica (call center) solo son considerados como servicio esencial, los servicios vinculados a la emergencia.
<p>TRABAJADORES DE GRUPO DE RIESGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Son considerados en el grupo de riesgo, los trabajadores que presenten los siguientes factores: <ol style="list-style-type: none"> a. Edad mayor de 65 años b. Hipertensión arterial no controlada c. Enfermedades cardiovasculares graves d. Cáncer e. Diabetes mellitus f. Asma moderada o grave g. Enfermedad pulmonar crónica h. Insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis i. Enfermedad o tratamiento inmunosupresor j. Obesidad con IMC de 40 a más • El empleador deberá identificar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo. En dichos casos, el empleador deberá implementar de manera obligatoria el trabajo remoto y en caso no pueda aplicarse, se deberá optar por otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior para dichos trabajadores. • No es posible aplicar la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo.
<p>TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas con discapacidad tienen derecho a la seguridad, protección y el acceso a la prestación de servicios básicos que le permitan subsistir de manera digna y respetando el ejercicio de su capacidad jurídica, ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. <p>Ante ello, de manera prioritaria, se aplicarán las siguientes medidas considerando el enfoque etario, de género, intercultural, inclusivo, de derechos humanos y la interseccionalidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tendrán acceso al trabajo remoto, previa identificación por parte del empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo es compatible a esta modalidad y de común acuerdo con el trabajador con discapacidad, tanto en la actividad pública como privada. b. En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a

	<p>falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. La compensación, en caso se otorgue licencia remunerada, no debe afectar las condiciones de salud de las personas con discapacidad ni los cuidados que requiera por parte de sus familiares.</p>
MEDIDAS RELATIVAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores, durante el plazo de vigencia de la emergencia sanitaria, podrán modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios 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. • El empleador no debe considerar como tardanza injustificada los retrasos producidos durante la coyuntura, debiendo otorgar una tolerancia de dos (2) horas, las mismas que podrán ser compensadas. • Los documentos sobre pago de remuneraciones y beneficios sociales, tales como, boletas de pago, liquidación de beneficios, de utilidades, entre otros, pueden ser suscritos por los/las empleadores/as mediante el uso de la firma digital u otro tipo de firma electrónica. Excepcionalmente, durante el periodo de aislamiento social obligatorio, dichos documentos podrán ser suscritos a través de firma escaneada.
CONTRATOS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • En caso el contrato de trabajo a plazo fijo cuyo plazo vence en el periodo del Estado de Emergencia, la causa de extinción de la relación laboral en este caso sería el término del plazo del contrato. Además, el empleador estará obligado a pagarle su liquidación de beneficios sociales y todo pago pendiente, dentro de las 48 horas de haber terminado el vínculo laboral. • Las adendas de renovación de los contratos de trabajo de naturaleza temporal cuyo plazo se encuentre próximo a vencer durante el periodo de aislamiento social obligatorio (cuarentena) podrán ser suscritas por las partes mediante el uso de la firma digital u otro tipo de firma electrónica. Excepcionalmente, pueden expresar su voluntad a través de la firma escaneada. • El periodo de prueba no puede ser usado para cesar al trabajador por causa del estado de emergencia nacional. De este modo, el cese por periodo de prueba debe guardar relación con la falta de conocimientos o aptitudes esperadas para el puesto que el trabajador ocupa.
DESCANSO VACACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Respecto a las actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales, el trabajador que presta servicios sí puede solicitar el goce completo o fraccionado de vacaciones o el adelanto de vacaciones. Ambas medidas requieren acuerdo con el empleador, quien debe velar por garantizar el personal necesario para la prestación de los servicios y bienes esenciales. • Con relación a las actividades distintas a los servicios y bienes esenciales, si la solicitud del trabajador sobre su descanso vacacional tuvo lugar luego de la entrada en vigencia del DU 029-2020, corresponde al empleador adoptar las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma.
TRABAJO REMOTO	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones. • Respecto a los trabajadores que se encuentran en el extranjero, podrán realizar el trabajo remoto desde el lugar en que se encuentren, de no ser posible, se le otorgara licencia con goce de haber. • El empleador no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del trabajador si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas al trabajador y sus mecanismos de supervisión o reporte. • Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador. Si los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto son proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos. • De acuerdo al principio de prevención, el empleador debe: informar al trabajador las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto y, ii) especificar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicar los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan identificado previamente, así como los accidentes de trabajo ocurridos. • El empleador no puede afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración ni las demás condiciones económicas del trabajador, salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando éstas favorezcan al trabajador.
	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso que el empleador no pueda implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia de goce de haber, , pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, como las siguientes medidas

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA MANTENER EL VÍNCULO LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES	<p>alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Otorgamiento de vacaciones ya ganadas, pendientes de goce por el trabajador. Acordar con el trabajador el adelanto de vacaciones. Acordar con el trabajador la reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente reducción proporcional de la remuneración. Acordar con el trabajador la reducción de su remuneración. Otras previstas en el marco legal vigente. <ul style="list-style-type: none"> Previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe informar a la organización sindical, representantes o a los trabajadores afectados, los motivos de su adopción a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de las partes. Además, debe dejarse constancia de la comunicación y de la convocatoria a reunión. Se puede aplicar, excepcionalmente, las medidas extraordinarias a los trabajadores de grupo de riesgo.
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores deben encontrarse imposibilitados de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, y debe agotar la posibilidad de implementar las medidas alternativas que permitan mantener la percepción de las remuneraciones, luego de lo cual, puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores. El empleador que decida aplicar la suspensión perfecta de labores debe comunicarlo, como máximo hasta el día hábil siguiente de adoptada la suspensión a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. El empleador cuenta con un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir de su entrada en vigencia, para adecuar o confirmar su comunicación de suspensión perfecta de labores. Transcurrido el plazo establecido sin la adecuación o confirmación respectiva, la Autoridad Administrativa de Trabajo considera como no presentada la comunicación de suspensión perfecta de labores. La suspensión perfecta de labores, así como las medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones de los trabajadores, pueden durar hasta 30 días calendario después de culminada la emergencia sanitaria declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA. El empleador puede dejar sin efecto, total o parcialmente, la suspensión, debiendo comunicarlo dentro del día hábil siguiente a través de la plataforma virtual del MTPE.
COBERTURA ESPECIAL DE ESSALUD PARA TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN UNA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	<ul style="list-style-type: none"> EsSalud seguirá brindando las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud para todos los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores, por el tiempo de duración de dicha suspensión. Los trabajadores comprendidos en la cobertura especial de EsSalud, son los siguientes: <ol style="list-style-type: none"> Aquellos trabajadores que no cuenten con los aportes mínimos establecidos en el artículo 11 de la Ley No. 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus normas reglamentarias. Aquellos que, conforme a la base legal citada anteriormente, hubieran accedido sólo a la prestación por el periodo de dos (2) meses. Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.
DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS PARA TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN UNA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	<ul style="list-style-type: none"> El marco legal vigente, autoriza a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores a disponer libremente del monto intangible de su CTS, hasta por una (1) remuneración bruta mensual por cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión. Al término de cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión perfecta de labores, el trabajador comprendido en dicha medida puede solicitar por vía remota a la entidad financiera correspondiente el desembolso de hasta una (1) remuneración bruta mensual de sus fondos de CTS. Realizado lo anterior, la entidad financiera efectúa el desembolso mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique, en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.
ADELANTO DEL PAGO DE LA CTS Y DE LA GRATIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Respecto a los trabajadores que no cuentan con saldo en su cuenta de CTS, la normativa permite que, a solicitud del trabajador, el empleador adelante el pago de la CTS del mes de mayo 2020 y de la gratificación del mes de julio 2020. El trabajador debe acompañar a su solicitud el documento que sustenta que no cuenta con saldo en su cuenta, las entidades del sistema financiero ponen dicho documento a disposición de los trabajadores mediante las tecnologías de la información y comunicación. Así, dentro de los cinco (5) días calendario de efectuada la solicitud del trabajador, el empleador realiza el desembolso mediante transferencia a las cuentas que indique el trabajador.
	<ul style="list-style-type: none"> Con relación a los trabajadores bajo suspensión perfecta de labores, sujetos al régimen laboral de la microempresa y, cuya remuneración bruta sea de hasta S/ 2,400.00, la norma dispone el otorgamiento de una

<p>PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE EMERGENCIA ANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS COVID-19 (PARA LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA)</p>	<p>prestación económica denominada “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19”, la cual es otorgada por el Seguro Social de Salud – ESSALUD, hasta por un monto máximo de S/ 760.00 por cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión, incluyendo el pago proporcional de la fracción final menor a dicho periodo, hasta un máximo de 3 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> El Trabajador beneficiario para realizar el cobro de dicha prestación económica debe ingresar su solicitud de manera virtual en la plataforma web que ESSALUD implementará para tal fin. La prestación económica es pagada por ESSALUD a los cinco (5) días hábiles de recibida la información de trabajadores suspendidos, y siempre que se haya presentado la solicitud de pago a través de la plataforma web. El derecho a solicitar la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” vence a los noventa (90) días de terminada la suspensión perfecta de labores.
<p>RETIROS EXTRAORDINARIOS DEL FONDO DE PENSIONES DEL SISTEMA PRIVADO (SPP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> El Gobierno ha dispuesto cuatro tipos de retiros extraordinarios para los afiliados al SPP: <ul style="list-style-type: none"> DU N° 034-2020.- Este beneficio aplica para todos los afiliados al SPP que, contando con recursos en su CIC bajo administración de una AFP, hasta el 31 de marzo de 2020, no cuenten con acreditación de aportes previsionales obligatorios a la referida cuenta por al menos seis (6) meses consecutivos, es decir, por los meses cuyos devengues correspondan entre setiembre de 2019 y febrero de 2020. D.U. N° 038-2020.- De forma excluyente al retiro del D.U. No 034-2020, tendrán derecho a retiros extraordinarios aquellos afiliados que: <ul style="list-style-type: none"> No cuentan con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero o marzo de 2020. Su última remuneración declarada o la suma de estas percibidas en un solo periodo sea menor o igual a S/ 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos y 00/100 soles), siempre que al momento de evaluación de la solicitud cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero o marzo de 2020. Están comprendidos dentro de una medida excepcional de suspensión perfecta de labores. LEY N° 31017.- autoriza a los afiliados al SPP para que, de forma voluntaria y extraordinaria, puedan retirar hasta el 25% del total de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización, estableciéndose como monto máximo de retiro el equivalente a 3 UIT y como monto mínimo de retiro el equivalente a 1 UIT.
<p>RECONOCIMIENTO DE APORTES EN EL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Respectos a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, no se les exigirá los aportes al SNP durante el periodo de suspensión, siempre y cuando hubieran alcanzado durante el período de suspensión los aportes necesarios para acceder al derecho a una pensión en este sistema previsional. Adicionalmente, podrán solicitar el otorgamiento de su pensión a la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Para el cálculo de la pensión no se toman en cuenta las remuneraciones por el periodo excepcional acreditado. A dichos trabajadores se les puede reconocer de manera excepcional hasta tres (3) meses de aportes, para lo cual el trabajador sólo debe acreditar la suspensión perfecta de labores.
<p>FACILIDAD EXCEPCIONAL PARA EL DEPÓSITO DE LA CTS DE MAYO 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> Excepcionalmente, el empleador puede aplazar el depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020, hasta el mes de noviembre del año en curso, salvo que el depósito correspondiente al mes de mayo de 2020 se haya realizado con anterioridad. Este depósito de la CTS debe considerar los intereses devengados a la fecha del depósito, aplicando la tasa de interés prevista en el artículo 56 del TUO-LCTS. Las excepciones para aplazar dicho depósito de la CTS, son en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> Cuando la remuneración bruta sea de hasta S/ 2,400.00. Se trata de trabajadores que se encuentran bajo una suspensión perfecta de labores. El empleador que se acoja a esta facilidad comunica al trabajador el aplazamiento del depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020, hasta el último día hábil del mes de abril de 2020, mediante cualquier soporte físico o virtual que permita dejar constancia de la recepción de dicha comunicación.
<p>SUBSIDIO EXCEPCIONAL PARA TRABAJADORES DIAGNOSTICADOS CON COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> Respecto a los trabajadores que cuenten con descanso médico deben informar de esta circunstancia al empleador. Asimismo, concluido el descanso médico, el trabajador comunica al empleador el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto, siempre que éste mantenga su vigencia. Excepcionalmente, EsSalud otorga el subsidio por los veinte (20) primeros días de incapacidad temporal para el trabajo a los trabajadores que tengan las siguientes características (de forma conjunta): <ul style="list-style-type: none"> Ser trabajador dependiente, reconocido como asegurado titular activo de EsSalud a la fecha de inicio de la incapacidad ocasionada por la enfermedad del COVID-19. Tener la condición de paciente diagnosticado con la enfermedad del COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud y validada por la Gerencia Central de Prestaciones de Salud. Tener una remuneración mensual de hasta S/ 2,400.00. En caso de fallecimiento del asegurado titular diagnosticado como portador del COVID-19, EsSalud paga el

	<p>subsidio excepcional por los veinte (20) primeros días de incapacidad o hasta la fecha de fallecimiento de ocurrir esta antes. Al respecto, se considera la fecha de fallecimiento consignada por la autoridad de salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El monto del “Subsidio por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19” se calculará siguiendo las reglas generales para el cálculo del subsidio por incapacidad temporal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33 del DS N° 013-2019-TR. • Las solicitudes son presentadas por las entidades empleadoras ante EsSalud hasta seis (6) meses calendario posteriores al cese de la incapacidad temporal para el trabajo ocasionada por la enfermedad del COVID-19. La entrega del subsidio a los empleadores se realiza en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde la presentación de la solicitud.
<p>CRITERIOS FUNDAMENTALES PARA LA REANUDACIÓN DE ACTIVIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respecto a proceso de reactivación económica, está se inicia con el on el DS 080-2020-PCM, publicado el 3 de mayo de 2020, y establece una ruta con 3 etapas claramente diferenciadas que todas las empresas deben cumplir, estas son: <ul style="list-style-type: none"> a. Cumplir con los “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19” aprobados por la RM N° 239-2020-MINSA, y sus normas modificatorias, RM 265-2020-MINSA y 283-2020-MINSA, que constituye el estándar o piso mínimo transversal para la implementación de las medidas que mitigan el impacto del COVID19 en todas las actividades económicas. b. Cumplir con el “Protocolo Sectorial Sanitario” que cada Ministerio competente aprueba para su sector de actividad económica (se adjunta en el archivo ANEXO 1 los protocolos emitidos a la fecha por los sectores productivos, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM). c. Cumplir con el “Plan de vigilancia específico” que cada empresa concreta y particular elabora y registra en la plataforma SICOVIG, a cargo del MINSA. • Durante el proceso de reactivación económica, los empleadores deben cumplir también con las obligaciones establecidas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) y su Reglamento.

Para mayores detalles de la guía emitida por el MTPE, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe.