



Medidas legales adoptadas en el ámbito laboral peruano debido al COVID-19

Ivonne Sánchez Castro

Debido al impacto de la propagación del COVID-19, el gobierno peruano ha adoptado diversas medidas para frenar la desaceleración económica, conservar puestos de trabajo y preservar la salud de todos sus ciudadanos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a un “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en los últimos días en países como Italia, España o Francia. A nivel mundial se han detectado más de un millón de casos en 48 países, con primeros contagios en Haití, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Bolivia y Venezuela, en las últimas 48 horas¹. Debido a ello, el gobierno decidió elevar la alerta en vista del aumento continuo y acelerado del número de infectados en los últimos días.

Mediante el [Decreto de Urgencia N° 025-2020](#) se dio respuesta a la alarma internacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y, consecuentemente, en virtud del [Decreto Supremo N.º 008-2020-SA](#), el Ministerio de Salud declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario dictando medidas de prevención y control del COVID-19 puesto que se han detectado múltiples casos confirmados de esta enfermedad cuyo virus posee un nivel de propagación muy alto.

A través de la [Resolución Ministerial N° 039-2020/MINSA](#), el Ministerio de Salud aprobó el Documento Técnico: “Plan Nacional de Preparación y Respuesta frente al riesgo de introducción del COVID-19”, cuya finalidad es reducir el impacto sanitario, social y económico en el país ante el riesgo de introducción del COVID-19, y reforzar los sistemas de prevención, control, vigilancia y respuesta sanitaria frente al riesgo de introducción de dicho virus; adicionalmente, mediante Resolución Ministerial N° 084-2020/MINSA se aprobó el Documento Técnico “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19, escenario de transmisión focalizada”.

Esta pandemia afecta sustancialmente al desplazamiento de todos los habitantes del país y por ello resulta necesario establecer nuevas reglas que adecúen dicha adaptación, las normas legales más importantes son:

- 1) **Medidas económicas en situaciones de crisis empresarial, con particular referencia al tratamiento como situación de fuerza mayor:**
 - **El Decreto de Urgencia 025-2020**, 11 de marzo: contiene las modificaciones coyunturales más importantes que se han dado a lo largo del estado de emergencia establecido. En

¹ Datos estadísticos obtenidos de “Coronavirus Resource Center, Johns Hopkins University & Medicine” a través de su página web: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.

especial la distribución de partidas presupuestarias para controlar la propagación de la pandemia. Además, se establece un marco normativo específico que prevé reglas especiales en materia de teletrabajo frente al coronavirus (COVID-19), el cual incluye a los regímenes laborales de la actividad pública y privada.

- **Decreto de Urgencia N° 033-2020**, 27 de marzo de 2020: Se establecieron medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de estado de emergencia nacional ante los riesgos de propagación del COVID-19. Entre estas disposiciones se regula la libre disposición de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), previsto en la Ley N° 30334, hasta por la suma de S/ 2 000,00; la Suspensión temporal y excepcional del aporte previsional en el Sistema Privado de Pensiones; y, un subsidio para el pago de planillas de los empleadores equivalente al 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales correspondientes a los trabajadores hasta un máximo de S/ 1 500,00 por cada trabajador.
- **Decreto de Urgencia N° 034-2020**, 01 de abril de 2020: A fin de disminuir el impacto económico en la sociedad peruana debido a las medidas de aislamiento social derivadas de la declaración de Estado de Emergencia Nacional, se ha dispuesto la adopción de ciertas medidas económico-financieras, entre ellas, el retiro extraordinario del fondo de pensiones en el sistema privado. Ello como medida orientada a inyectar liquidez y así facilitar la adquisición de bienes de consumo que minimicen la afectación negativa en la economía de la población, sobre todo aquellos bajo una situación laboral incierta. Asimismo, se establecen medidas complementarias, a cargo del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que coadyuve a implementar la entrega del subsidio monetario a favor de los hogares vulnerables con trabajadores independientes, en el marco de lo establecido en los artículos 3 y 4 del Decreto de Urgencia N° 033-2020.

2) Disposiciones legales que facilitan el teletrabajo:

Como alternativa a las formas tradicionales de prestación de labores, el Estado peruano ha previsto facilitar el trabajo remoto y cualquier otra medida que reduzca la exposición de los ciudadanos ante la propagación del virus.

Mediante el **Decreto de Urgencia N.º 026-2020** se prorroga el estado de emergencia hasta el 14 de abril y las condiciones de trabajo remoto establecidas inicialmente para los empleadores del sector público y privado, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. El trabajo remoto facilita la prestación de servicios subordinada a fin de continuar con la prestación de labores, en la medida que cada sector productivo lo permita. Requerirá la presencia física de un trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario que lo pondrá bajo resguardo de cualquier posible contagio, utilizando cualquier medio o mecanismo tecnológico que posibilite realizar sus labores fuera del centro de trabajo.

- **Resolución Ministerial N° 055-2020-TR**, 08 de marzo de 2020: Se aprobó un documento denominado “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral” que incluye un **anexo para modificar la modalidad de prestación laboral de presencial a remota**. En detalle contiene información relevante, entiéndase medidas y recomendaciones, dirigidas a que las empresas y trabajadores implementen medidas efectivas a fin de prevenir la propagación e infección del COVID-19 en los centros de trabajo, así como medidas sobre la organización del trabajo ya previstas en el marco laboral vigente. A través del teletrabajo los empleadores

y trabajadores están facultados para pactar el cambio de la modalidad de prestación de servicios, pasando de un trabajo con presencia física en la empresa a un esquema de teletrabajo conforme a lo establecido en la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

- [Decreto Supremo N° 010-2020-TR](#), 24 de marzo de 2020: Ciertamente esta es una de las normas más importante del sector puesto que establece definiciones y medidas específicas de aplicación para el sector privado con mayor impacto en la sociedad peruana. En tal sentido, por ser de especial relevancia, nos remitimos al art. 3 textualmente, tal como sigue:

a) Trabajo remoto: Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

b) Domicilio o lugar de aislamiento domiciliario: Lugar en el que el/la trabajador/a puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declaradas por el COVID-19, es decir, su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio.

c) Medio o mecanismo para el desarrollo de trabajo remoto: Cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulte necesario para la prestación de servicios.

Será fundamental que el empleador comunique al trabajador la modificación del lugar de prestación de servicios de forma individual e indubitable, a fin de implementar el trabajo remoto. Se generará una constancia a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos. Ciertamente

la comunicación del empleador contendrá la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que se estimen necesarias.

Derechos como no exceder la jornada máxima laboral y preservar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo no son flexibilizados dentro de este contexto y para ello la autoridad administrativa de trabajo mantendrá sus facultades inspectoras.

- [Resolución Ministerial N° 072-2020-TR](#), 26 de marzo de 2020: Mediante este documento “[Guía para la aplicación del trabajo remoto](#)” se resuelven muchas dudas a nivel legal, práctico y técnico que facilitan la implementación del teletrabajo.

3) Medidas adoptadas para garantizar la eficacia de los derechos laborales

A cargo del Ministerio de Trabajo y especialmente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante Sunafil, se garantiza el debido cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los trabajadores aún dentro de circunstancias que nos invitan a apoyarnos en la tecnología para realizar el trabajo remoto y, por ende, seguro para todos.

- [Resolución de Superintendencia N° 74-2020-Sunafil](#), de 23 de marzo de 2020 que aprueba el Protocolo N° 003-2020-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo sobre el Ejercicio de la

Función inspectiva frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

La inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, por lo que mantiene sus competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales generales y de las especiales que se emitan durante el Estado de emergencia para cautelar los derechos de los trabajadores.

Ivonne Sánchez Castro

Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).
Candidata a Doctor por la Escuela de Doctorado “Studii –Salamantini”
Universidad de Salamanca (España)