

PREGUNTAS FRECUENTES COVID 19

* <http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
CONTRATO DE TRABAJO		
01	<p>¿Qué pasa con los contratos a plazo fijo cuyo plazo vence en el periodo del estado de emergencia nacional?</p> <p>¿El vencimiento del plazo sigue siendo una causa válida del contrato durante la declaratoria de estado de emergencia nacional?</p>	<p>La causa de la extinción de la relación laboral en este caso sería el término del plazo del contrato, y es válida, a pesar de estar en un estado de emergencia nacional.</p> <p>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.</p> <p><i>Base Legal: literal c del artículo 16 del D.S 003-97-TR.</i></p>
02	<p>¿Qué pasa con el periodo de prueba?</p>	<p>El periodo de prueba se sigue regulando por sus propias normas, teniendo por objeto que el empleador pueda evaluar los conocimientos y aptitudes del trabajador al inicio del contrato.</p> <p>Por lo tanto, el periodo de prueba no puede ser usado para cesar al trabajador por causa del estado de emergencia nacional.</p> <p>En todo caso, el cese por periodo de prueba debe guardar relación con la falta de conocimientos o aptitudes esperadas para el puesto que el trabajador ocupa.</p> <p><i>Base Legal: artículo 10 del D. S. N° 003-97-TR</i></p>

03	¿Podría suspender la prestación de servicios de los trabajadores por fuerza mayor o caso fortuito?	<p>Si se trata de actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales, permitidos por el artículo 2 y 4.1, así como los previstos en los artículos 8.3 y 9.3 del D.S. N°044-2020-PCM, el personal necesario para el adecuado funcionamiento de dichas actividades continúa prestando servicios en el centro de trabajo.</p> <p>Tratándose de actividades distintas a los servicios y bienes esenciales, el empleador debe adoptar las medidas que establece el D.U. N° 029-2020, es decir, aplicar el trabajo remoto, y en caso este sea incompatible con la naturaleza de las labores del trabajador, debe otorgarle una licencia con goce de haber, la cual se sujetará a lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, esta licencia deberá ser compensada con posterioridad al estado de emergencia nacional.</p> <p>La suspensión temporal perfecta de labores no forma parte de las medidas laborales previstas en la normativa especial aplicable durante la vigencia del estado de emergencia nacional.</p> <p><i>Base Legal: numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N° 029-2020 y artículo 15 del D. S. N° 003-97-TR.</i></p>
04	¿Cómo puedo cumplir con la renovación oportuna de los contratos a plazo fijo, a fin de que no se desnaturalicen?	<p>Teniendo en cuenta el Estado de Emergencia en el que nos encontramos, el empleador puede recurrir a medios electrónicos, en ese caso puede remitir vía correo empresarial la renovación debidamente firmada por el empleador, a fin de que los trabajadores le remitan por la misma vía la renovación debidamente firmada por ellos.</p>
DESCANSO VACACIONAL		
05	¿El acuerdo para el disfrute de vacaciones ya devengadas o para el adelanto de vacaciones, pactado con anterioridad a la declaratoria de estado de emergencia, sigue siendo válido?	<p>Si bien el acuerdo para el disfrute de las vacaciones adquiridas y pendientes de goce o para el adelanto de vacaciones pudo haberse celebrado con anterioridad a la declaratoria del estado de emergencia nacional, el mismo surtirá efecto siempre que el goce del descanso haya iniciado antes de la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020.</p> <p>A partir de la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020, los empleadores deben adoptar las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma.</p> <p><i>Base Legal: artículo 26.2 del D.U. N° 029-2020</i></p>
06	¿Qué pasa con el trabajador que estaba de vacaciones e iba a regresar en el transcurso de la cuarentena? ¿Cómo se consideran esos días?	<p>Si el trabajador presta servicios en actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales, retornará a laborar una vez concluido su descanso vacacional.</p>

		<p>Tratándose de trabajadores que prestan servicios en actividades distintas a los servicios y bienes esenciales, si el descanso vacacional termina dentro del periodo de estado de emergencia, el empleador deberá adoptar las medidas que establece el D.U. N° 029-2020 por los días restantes, es decir, aplicar el trabajo remoto, y en caso este sea incompatible con la naturaleza de las labores del trabajador, debe otorgarle una licencia con goce de haber. La compensación se sujeta a lo que acuerden las partes; a falta de acuerdo, corresponde la compensación posterior al estado de emergencia nacional.</p> <p><i>Base Legal: numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020</i></p>
07	<p>Mi empleador me hizo firmar mi salida de vacaciones durante el estado de emergencia ¿es válido?</p>	<p>Si se trata de trabajadores que conforman el grupo de riesgo, no corresponde el otorgamiento de vacaciones durante el estado de emergencia, sino la aplicación del trabajo remoto y, en su defecto, el otorgamiento de una licencia con goce de haber compensable.</p> <p>Tratándose de trabajadores no considerados en el grupo de riesgo, si el descanso vacacional inició antes de la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020, el mismo puede continuar hasta su culminación.</p> <p>Sin embargo, si a la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020, aún no inicia el goce del descanso vacacional, los empleadores deberán adoptar las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma.</p> <p>El grupo de riesgo está definido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificaciones.</p> <p><i>Base Legal: artículo 20 del DU 026-2020; artículo 26.2 del D. U. N° 029-2020</i></p>
08	<p>¿El trabajador puede solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones pendientes de goce o el adelanto de las vacaciones?</p>	<p>El fraccionamiento de las vacaciones adquiridas y pendientes de goce solo puede ser solicitado por el trabajador y deberá constar por escrito, en formato físico o digital.</p> <p>En el caso del adelanto de las vacaciones que se generen a futuro, este debe ser acordado por escrito entre el trabajador y el empleador.</p> <p><i>Base Legal: artículos 5 y 7 del D.S. N° 020-2019-TR.</i></p>

09	Cumplí un año de servicios en la empresa, ¿mi empleador puede otorgarme el Descanso vacacional durante el estado de emergencia nacional?	<p>Si el trabajador presta servicios en actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales y, por lo tanto, su prestación de servicios no se ha visto interrumpida, es posible que, a falta de acuerdo con el trabajador, el empleador decida la oportunidad del goce de las vacaciones, incluso durante el estado de emergencia nacional.</p> <p>Tratándose de trabajadores que prestan servicios en actividades distintas a los servicios y bienes esenciales, las únicas medidas que el empleador puede adoptar de manera unilateral durante el estado de emergencia nacional son las que establece el D.U. N° 029-2020, es decir, aplicar el trabajo remoto, y en caso este sea incompatible con la naturaleza de las labores del trabajador, debe otorgarle una licencia con goce de haber. En este último supuesto, se está a lo que las partes acuerden respecto a la compensación. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior al Estado de Emergencia Nacional.</p> <p>Sin embargo, nada impide que mediante acuerdo entre empleador y trabajador se haga uso de dicho descanso vacacional. De no mediar acuerdo, deben aplicarse las medidas del artículo 26.2 del D.U. N° 029-2020.</p> <p><i>Base Legal: numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020</i></p>
OTROS DESCANSOS O LICENCIAS		
10	¿Si continuó laborando dado que mi actividad es esencial o realizo trabajo remoto, me corresponde tomar licencia por paternidad o maternidad de ser el caso?	Si, en esos casos corresponde gozar de las licencias teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos establecidos para el disfrute de cada una de ellas.
11	¿Si me encuentro gozando la licencia con goce de haber determina durante el Estado de Emergencia y en el curso de la misma me convierto en padre o madre, me corresponde hacer uso de la licencia de paternidad o maternidad respectivamente?	En estos casos no se suspenderá la licencia con goce, si concluida dicha licencia aún quedará pendientes días por las otras licencias, se deberá de gozar los días que queden pendientes.
TRABAJO REMOTO		

12	¿Si por la naturaleza de trabajo, no puedo realizar trabajo remoto, mi empleador podría darme descanso vacacional?	<p>Durante el Estado de Emergencia Nacional, si el trabajador no puede realizar trabajo remoto, el empleador debe otorgarle una licencia con goce de haber.</p> <p>Para el caso de trabajadores que conforman el grupo de riesgo, dicha licencia es compensable.</p> <p>Para el caso de trabajadores que no conforman el grupo de riesgo, esta licencia se sujeta a lo que acuerden las partes, y a falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia.</p> <p><i>Base Legal: artículo 20 del DU 026-2020; numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N° 029-2020</i></p>
13	¿Qué pasa con los trabajadores que no pueden optar por el trabajo remoto?	<p>En ese caso, corresponde la licencia con goce de haber, siguiéndose los criterios señalados en la pregunta anterior.</p> <p><i>Base Legal: numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020</i></p>
14	¿El trabajo remoto requiere un acuerdo por escrito?	<p>No necesariamente. Durante la emergencia sanitaria de 90 días calendario declarada por el D.S. N° 008-2020-SA, el empleador está facultado a modificar el lugar de la prestación de servicios para implementar el trabajo remoto; a tal efecto, realiza una comunicación al trabajador por soporte físico o virtual.</p> <p><i>Base Legal: artículos 16 y 18.1.3 del D. U. N° 026-2020</i></p>
15	¿En el caso que el trabajador se encuentre con descanso médico se aplica el trabajo remoto?	<p>El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores que se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.</p> <p><i>Base Legal: numeral 17.2 del artículo 17 del D. U. N° 026-2020</i></p>
16	¿Qué sucede si me encuentro impedido de ingresar al país?	<p>En el caso de los trabajadores que no puedan ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transporte y Comunicaciones en el marco del Coronavirus (COVID-19), podrán realizar el trabajo remoto desde el lugar en que se encuentren. En caso no sea posible aplicar el trabajo remoto, se le otorga licencia con goce de haber; además, respecto a la compensación se está a lo que las partes acuerden.</p> <p>A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior al Estado de Emergencia Nacional.</p> <p><i>Base Legal: artículo 23 del D. U. N° 026-2020</i></p>

17	En los casos en que durante la vigencia de la declaratoria del estado de emergencia nacional, y por la naturaleza de las funciones, no se pueda implementar el trabajo remoto ¿El empleador deberá otorgar una licencia con goce de haber?	<p>En este caso, al no poder realizar trabajo remoto lo que corresponde es que se otorgue una licencia con goce de haber.</p> <p>Para el caso de trabajadores que conforman el grupo de riesgo, dicha licencia es compensable posteriormente.</p> <p>Para el caso de trabajadores que no conforman el grupo de riesgo, esta licencia se sujeta a lo que acuerden las partes, y a falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia.</p> <p><i>Base Legal: artículo 20 del DU 026-2020; numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020</i></p>
18	¿A quiénes se debe aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto?	<p>Durante la emergencia sanitaria de 90 días calendario declarada por el D.S. N° 008-2020-SA, el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecidos en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N°084-2020-MINSA y sus modificaciones, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en esos casos.</p> <p>En los casos en que la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.</p> <p><i>Base Legal: artículo 20 del D. U. N° 026-2020, Resolución Ministerial N° 084-2020- MINSA y numeral 26.2 del artículo 20 del D.U. N° 029-2020.</i></p>
19	¿Qué trabajadores son considerados dentro del grupo de riesgo?	<p>Son considerados grupo de riesgo por edad, las personas mayores de 60 años y por factores clínicos, las personas con los siguientes padecimientos: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer u otros estados de inmunosupresión.</p> <p><i>Base Legal: artículo 20 del D. U. N° 026-2020 y Resolución Ministerial N° 084-2020- MINSA.</i></p>

20	Si soy un trabajador considerado dentro del grupo de riesgo, pero mi empleador no realiza un servicio esencial ¿Que procede en ese caso?	<p>Durante el estado de emergencia nacional declarado por el D.S. N°044-2020, en los centros de trabajo que realizan actividades distintas a los servicios y bienes esenciales se debe aplicar el trabajo remoto para todos sus trabajadores, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.</p> <p>En el caso que no pueda aplicarse el trabajo remoto, debe otorgarse licencia con goce de haber. Además, si se trata de trabajadores que no se encuentran dentro del grupo de riesgo, esta licencia se sujeta a lo que acuerden las partes, y a falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia.</p> <p><i>Base Legal: artículo 20 del D. U. N° 026-2020, Resolución Ministerial N° 084-2020- MINSa y numeral 26.2 del artículo 20 del D.U. N° 029-2020.</i></p>
21	Si soy un trabajador confirmado con el COVID-19 o si me encuentro con descanso médico, ¿Corresponde la licencia con goce de haber?	<p>No, no corresponde la licencia con goce de haber ni la aplicación de trabajo remoto, en este caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.</p> <p>Base Legal: artículo 17.2 del D. U. N° 026-2020</p>
22	¿Corresponde el subsidio de incapacidad temporal para trabajadores diagnosticados con COVID-19?	<p>Si, excepcionalmente se otorgara a los trabajadores, cuya remuneración mensual sea hasta S/ 2 400 soles, y que hayan sido diagnosticados con COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud, el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.</p> <p>El mencionado subsidio está a cargo de Essalud y se otorga por los primeros 20 días de incapacidad.</p> <p>Base Legal: artículo 24 del D. U. N° 026-2020.</p>

23	¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto?	<p>Mientras el teletrabajo puede realizarse desde cualquier lugar distinto del centro de trabajo (coworking o cabina de internet, inclusive) y se desarrolla necesariamente a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, el trabajo remoto es aquel que se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario del trabajador y puede emplear tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) o cualquier otro medio que resulte necesario para la prestación de servicios.</p> <p>Para la implementación del teletrabajo se requiere la aceptación de ambas partes (trabajador y empleador), mientras que el trabajo remoto aplica por decisión unilateral del empleador durante la emergencia sanitaria de 90 días calendario declarada por el D.S. N° 008-2020-SA.</p> <p><i>Base Legal: Ley N° 30036, D.S N° 017-2015-TR y Título II del D. U. N° 026-2020.</i></p>
24	¿Cuál es la duración del trabajo remoto?	<p>El trabajo remoto puede ser aplicado por el empleador mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19 declarada por el D.S. N° 008-2020-SA.</p> <p><i>Base Legal: Cuarta Disposición Complementaria Final del D. U. N° 026-2020</i></p>
25	¿El trabajo remoto requiere de una formalidad?	<p>El empleador solo debe comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto.</p> <p>La comunicación podrá realizarse mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.</p> <p>Adicionalmente, el empleador debe informar al trabajador las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.</p> <p>Cabe resaltar que los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto pueden ser proporcionados por el trabajador o el empleador.</p>

		<i>Base Legal: artículo 18 y 19 del D. U. N° 026-2020</i>
26	¿Quién debería asumir los gastos de los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto?	<p>Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto sean proporcionados por el trabajador, las partes (trabajador y empleador) pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados de tales medios o mecanismos.</p> <p>Base Legal: artículo 7 del D.S. N° 010-2020-TR</p>
27	¿Cuáles son las obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?	<p>En atención al principio de prevención, el empleador debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informar al trabajador las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto. - 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. <p>Base Legal: artículo 8 del D.S. N° 010-2020-TR</p>
28	¿Cuál es la jornada laboral aplicable al trabajo remoto?	<p>La jornada de trabajo aplicable es la pactada entre el empleador y el trabajador antes del inicio de la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. Cabe precisar que en ningún caso la jornada puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. En ese sentido, las partes pueden pactar que el trabajador distribuya su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima. Debe considerarse que la jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.</p> <p>Base Legal: artículo 9 del D.S. N° 010-2020-TR</p>
CAUSALES DE DESPIDO		
29	¿Se pueden incurrir en faltas graves que habiliten despido durante el trabajo remoto?	<p>Una de las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador es la comisión de falta grave, por lo que, si esta se configura durante el trabajo remoto, el trabajador podría ser sancionado, inclusive con el despido.</p> <p><i>Base Legal: artículo 25 del D.S 003-97-TR.</i></p>
ACTIVIDADES PERMITIDAS Y NO PERMITIDAS DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL		

30	¿Qué sucede si mi empleador me obliga a ir trabajar?	<p>En primer lugar, se debe verificar si la actividad de la empresa se encuentra dentro del ámbito de los servicios y bienes esenciales permitidos por el artículo 2 y 4.1, así como los previstos en los artículos 8.3 y 9.3 del D.S. N°044-2020-PCM.</p> <p>De no encontrarse en dichos supuestos, el empleador no puede exigir al trabajador la asistencia al centro de labores para realizar la prestación de servicios. De hacerlo, el trabajador puede realizar su denuncia virtual en la página web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (www.sunafil.gob.pe), en el icono “Denuncia Virtual”.</p> <p><i>Base Legal: Artículos 2, 4.1, 8.3 y 9.3 del D.S N°044-2020-PCM</i></p>
31	¿Qué pasa con los trabajadores que están en grupo de riesgo que brindan servicios esenciales?	<p>En estos casos el empleador deberá implementar de manera obligatoria el trabajo remoto y, de no ser posible aplicarlo, deberá otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior para dichos trabajadores.</p> <p><i>Base Legal: Artículo 20 del D. U. N° 026-2020</i></p>
32	¿Existen personas que continuarán laborando durante el Estado de Emergencia Nacional?	<p>Durante el Estado de Emergencia Nacional, las únicas personas que pueden permanecer prestando servicios serán aquellas cuya prestación laboral, profesional o empresarial es necesaria para garantizar la prestación de servicios esenciales, tales como, abastecimiento de alimentos, medicinas, servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios.</p> <p>Igualmente, para garantizar la adecuada prestación y acceso a los siguientes servicios y bienes esenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público. b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad. c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias. d) Retorno al lugar de residencia habitual. f) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad. g) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento. h) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.

		<p>i) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.</p> <p>j) Medios de comunicación y en el caso de las centrales de atención telefónica (call center), solo para los servicios vinculados a la emergencia.</p> <p>k) Aquellas actividades adicionales estrictamente indispensables de los sectores productivos e industriales que incluya el MEF, de manera excepcional y sin afectar el estado de emergencia</p> <p>Asimismo, se deben garantizar los servicios de transporte de carga y mercancía en el territorio nacional y de ámbito internacional.</p> <p><i>Base Legal: artículo 2, 4.1, 8.3 y 9.3 del D.S N°044-2020-PCM y precisiones del D.S N° 046-2020-PCM</i></p>
33	¿La producción de bebidas y golosinas se encuentra incluidas en el rubro de alimentos?	<p>Sí, el literal a) del artículo 4.1 del D.S. N° 044-2020-PCM, dispone que la producción de alimentos es uno de los servicios esenciales que deben continuar funcionando durante el Estado de Emergencia.</p> <p>En ese sentido, según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 3, División 10 la “Elaboración de productos alimenticios”, comprende la elaboración de los productos de la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca para convertirlos en alimentos y bebidas para consumo humano o animal.</p> <p>Asimismo, la CLASE 1073 de la División 10, comprende las siguientes actividades: <i>“...elaboración de cacao y de manteca, grasa y aceite de cacao; elaboración de chocolate y productos de chocolate; elaboración de productos de confitería: caramelos, pastillas de cachú, turrón, confites blandos y chocolate blanco; elaboración de goma de mascar; conservación en azúcar de frutas, nueces, cáscaras de frutas y otras partes de plantas; y elaboración de grageas y pastillas de confitería.</i></p> <p><i>Base Legal: Artículo 4 del D.S. N° 044-2020-PCM y Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 3.</i></p>

34	¿Los peajes continuarán con sus actividades durante la vigencia del estado de emergencia?	Si, las actividades de operación y mantenimiento de la transitabilidad de la Red Vial, continúan operando, dichas actividades incluyen al personal que cobra peajes, así como personal encargado de la limpieza de la vía, remoción de derrumbes (tener en cuenta que estamos en período de lluvias), atención de emergencias viales, entre otras actividades que permiten que los usuarios de la vía se desplacen con condiciones de seguridad.
35	¿La actividad minera continuará durante la vigencia del estado de emergencia?	<p>Si, la actividad minera y otras actividades conexas continuarán durante el Estado de Emergencia. Se entienden comprendidas las siguientes actividades: explotación; beneficios; cierre de minas; construcción de proyectos mineros declarados de interés nacional; transporte de minerales por medios no convencionales; así como transporte y almacenamiento de concentrados y productos minerales transformados.</p> <p>No obstante, conforme a lo señalado en el Oficio N° 050-2020-EF/10.01 del Ministerio de Economía y Finanzas, dichas actividades deberán restringirse a aquellas que garanticen el sostenimiento de operaciones críticas con el personal mínimo indispensable y el restablecimiento de las mismas, a niveles normales pasada la emergencia.</p> <p>Asimismo, cada titular minero debe aprobar e implementar lineamientos de monitoreo y seguridad durante el periodo de aislamiento en las Unidades Mineras que garantice la protección de la salud durante el estado de emergencia.</p> <p><i>Base Legal: literal l) del numeral 4.1 del artículo 4 del D.S N°044-2020-PCM y Oficio 059-2020-EF/10.01 emitido por el MEF.</i></p>
36	¿Las trabajadoras del hogar pueden laborar, durante el Estado de Emergencia?	<p>Durante el Estado de Emergencia, sólo podrán permanecer prestando servicios aquellas cuya prestación laboral es necesaria para garantizar la asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad; debiendo el empleador adoptar las medidas necesarias para salvaguardar la salud de sus trabajadores.</p> <p><i>Base Legal: Base Legal: literal f) del numeral 4.1 del artículo 4 del D.S N°044-2020- PCM concordado con el artículo 2 de la Ley 27986.</i></p>

37	¿Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a la licencia con goce de haber, durante el estado de emergencia?	<p>Sí, dado que la naturaleza de sus labores no es compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia, el empleador deberá otorgar una licencia con goce de haber.</p> <p>Para el pago debe considerarse únicamente los ingresos que por su naturaleza NO se encuentren vinculados a la asistencia al centro de trabajo (Por ejemplo: bonificación por movilidad).</p>
38	¿Se debe otorgar tolerancia en el ingreso a los trabajadores que laboran durante el Estado de Emergencia?	<p>Los empleadores deberán adoptar medidas flexibles que permitan a los trabajadores cumplir con las restricciones de tránsito, teniendo en cuenta la reducción de transporte público.</p> <p>En ese sentido, sin perjuicio de las medidas que puedan acordar las partes, en el caso de trabajadores que resulten afectados por las situaciones descritas, el empleador no debe considerar como tardanza injustificada dichos retrasos, otorgando una tolerancia de 2 horas, las mismas que pueden ser compensadas en la forma y oportunidad que acuerden las partes, a falta de acuerdo, corresponderá al empleador decidir sobre el particular.</p> <p><i>COMUNICADO MINTRA de fecha 18 de marzo de 2020.</i></p>
39	¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE otorga alguna credencial para que pueda transitar por las calles con dirección a mi centro de trabajo?	<p>No, el MTPE no otorga credencial alguna. Es el Ministerio del Interior quien, mediante el “Protocolo para la implementación de las medidas que garanticen el ejercicio excepcional del derecho a la libertad de tránsito en el marco del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM”, aprobado por Resolución Ministerial N° 304-2020-IN, regula la generación del “Pase Especial de Tránsito”.</p>
40	¿El servicio de atención telefónica (call center) es considerado un servicio esencial?	<p>Se considerará servicio esencial la atención telefónica, solo para los servicios vinculados a la emergencia.</p> <p>Por tanto, no se encuentran incluidos los servicios de call center con el fin de vender productos o realizar cobranzas.</p>

		<i>Base Legal: Artículo 1 del D.S N° 046-2020-PCM</i>
41	Tengo mi restaurante ¿Podré abrir mi negocio?	No, de acuerdo al DU 026-2020, se encuentran suspendidas las actividades de restaurantes y otros centros de consumo. <i>Base Legal: Artículo 7 del D.S. N° 044-2020-PCM</i>
42	¿Existen excepciones a la orden de inmovilización social?	Si, se encuentran exceptuados de la orden de inmovilización social (que comprende desde las 20.00 horas hasta las 05.00 horas del día siguiente) el personal estrictamente necesario que participa en la prestación de los servicios de abastecimiento de alimentos, salud, medicinas, la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustibles, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, y transporte de carga y mercancías y actividades conexas, según lo estipulado por el Ministerio de Transporte y Comunicaciones. <i>Base Legal: literal 4.2 del artículo 4 del D.S N° 046-2020-PCM</i>
MODALIDADES FORMATIVAS		
43	¿Qué pasa si me encuentro bajo alguna modalidad formativa?	A los supuestos de modalidades formativas se les aplica todo lo relativo al trabajo remoto, en cuanto resulte pertinente, con las siguientes precisiones: <ul style="list-style-type: none"> - Si la persona se encuentra dentro del grupo de riesgo, se aplicará obligatoriamente el trabajo remoto y, de no ser posible, la licencia con goce sujeta a compensación. - Si la persona no se encuentra dentro del grupo de riesgo y se encuentra dentro del ámbito de las actividades y servicios permitidos recogidos en el artículo 2, 4.1, 8.3 y 9.3 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, el empleador deberá evaluar si resulta estrictamente necesario la asistencia de la persona en modalidad formativa. A nuestro criterio, no es necesaria dicha asistencia y sería aplicable la modalidad formativa remota, siempre que sea compatible con la modalidad específica. - En los casos en los que la persona no se encuentra dentro del grupo de

		<p>riesgo y tampoco se encuentra dentro del ámbito de las actividades y servicios permitidos del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, no existe regulación en el ordenamiento vigente que responda dicha situación.</p> <p>Por regla general, podría ser aplicable la licencia sujeta a compensación.</p> <p><i>Base Legal: Artículo 22 del D. U. N° 026-2020; artículo 2, 4.1, 8.3 y 9.3 del D.S N°044-2020-PCM y precisiones del D.S N° 046-2020-PCM</i></p>
PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS		
44	¿La remuneración del trabajador se verá afectada por la aplicación de trabajo remoto?	<p>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 estas favorezcan al trabajador</p> <p><i>Base Legal: Artículo 18.1 del D. U. N° 026-2020</i></p>
45	¿El empleador debe pagar a sus trabajadores un bono de movilidad durante el Estado de Emergencia Nacional para desplazarse a su centro de trabajo?	<p>No, el empleador no se encuentra obligado a otorgar un bono de movilidad durante el Estado de Emergencia Nacional.</p> <p><i>No se ha emitido ninguna norma que establezca tal obligación.</i></p>
46	¿El empleador puede optar por una reducción de las remuneraciones?	<p>No, el empleador no puede unilateralmente realizar una reducción de la remuneración, dado que ello sería un acto hostil. Por el contrario, si existiera un acuerdo no habría un acto hostil, pues por definición el acto hostil es unilateral, no bilateral.</p> <p>La reducción salarial POR MUTUO ACUERDO no está impedida por la norma. De hecho, la jurisprudencia ha señalado que en casos excepcionales (y este es uno de ellos) se puede acordar la reducción de sueldos a fin de garantizar la continuidad de la empresa. Si el acuerdo es libre y voluntario, sin coacción, no hay infracción.</p>
47	¿El empleador podrá sancionar a los trabajadores que se encuentran obligados a laborar o realizar trabajo remoto o teletrabajo?	<p>Si, si podrá sancionar a los trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones laborales que le competen. En caso ello ocurra, y dependiendo de la gravedad del trabajador, el empleador hará uso de su facultad de sancionador.</p> <p>Base Legal: Artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR</p>
48	¿La licencia con goce de haber sujeta a compensación formará parte del pago de utilidades del año 2021?	<p>Si, la licencia con goce de haber se encontrará distribuida en proporción a las remuneraciones recibidas por cada trabajador.</p>

DENUNCIAS Y ACTUACIONES INSPECTIVAS		
49	Se me agendo la comparecencia en los días que dure la emergencia sanitaria, ¿Se reprogramará la fecha?	<p>El D.U. 026-2020 señala que, de manera excepcional, se declara la suspensión por treinta días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación, es decir desde el lunes 16 de marzo.</p> <p><i>Base Legal: Segunda disposición complementaria final del D. U. N° 026-2020</i></p>
50	¿Los trabajadores pueden presentar denuncias durante el estado de emergencia nacional?	<p>Si, durante el tiempo declarado en estado de emergencia nacional pueden interponer sus denuncias mediante el aplicativo "Denuncia virtual" de la SUNAFIL.</p> <p>Las denuncias serán atendidas por los equipos especiales de inspectores que han sido asignados durante el Estado de Emergencia Nacional. Es preciso acotar que SUNAFIL, solo tiene competencia para el régimen laboral privado (DL 728).</p> <p><i>COMUNICADO SUNAFIL, de fecha 16 de marzo de 2020.</i></p>
51	¿Qué infracciones comete el empleador que, pese a no desarrollar una actividad esencial, hace caso omiso a las disposiciones del estado de emergencia nacional?	<p>Las acciones por las que el empleador pese a no desarrollar una actividad esencial, continúe exigiendo a sus trabajadores la prestación de servicios, podría configurar infracciones muy graves, tales como, el incumplimiento de las disposiciones relacionadas al tiempo de trabajo, así como ser considerado un acto de hostilidad en contra del trabajador; cuyas sanciones oscilan entre 0.23 UIT y 52.53 UIT, dependiendo de la cantidad de trabajadores afectados y el régimen laboral de la empresa.</p> <p><i>Base Legal: del D.S N° 019-2006-TR</i></p>
52	¿En qué infracciones incurre el empleador de incumplir las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus en el territorio nacional?	<p>Constituyen infracciones administrativas muy graves las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los periodos de la emergencia nacional y sanitaria. <p><i>Base Legal: Segunda Disposición Complementaria Transitoria del D.S. N° 010-2020-TR</i></p>
53	De realizarse una visita inspectiva en el centro de trabajo, ¿Que se verificará principalmente?	<p>Se verificará principalmente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si la actividad que continúa operando se encuentra dentro de la lista de supuestos permitidos por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM 2. Si no se encuentra comprendido en las actividades permitidas por el estado de emergencia nacional, la continuidad de sus actividades; así como, la asistencia y permanencia de los trabajadores.

54	<p>¿Cuáles son los asuntos fiscalizados calificados como prioritarios para la labor inspectiva durante el estado de emergencia sanitaria y nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accidentes de trabajo seguido de muerte. 2. Despidos arbitrarios 3. Verificación de hechos de aquellos trabajadores que brindan una prestación laboral en bienes y servicios no esenciales o en actividades adicionales no autorizadas, durante el plazo de vigencia de la declaratoria de emergencia nacional y declaratoria de emergencia sanitaria. 4. La aplicación del trabajo en los trabajadores mayores de 60 años; así como, en aquellos/as que padezcan alguno de los siguientes factores de riesgo: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados, de inmunosupresión, considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecidos en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenarios de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificaciones. 5. El otorgamiento licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, cuando la naturaleza de las labores que realizan los trabajadores no sea compatible con el trabajo remoto, mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19.
55	<p>¿Qué puede requerir el inspector comisionado?</p>	<p>Sin tratarse de una lista taxativa y estando a la emergencia nacional, el inspector comisionado puede requerir la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Copia de seguridad del PDT 601 o PLAME / Planilla Electrónica y constancias de presentación. 2. Cargos de entrega de la constancia de alta, baja y/o modificación del T-Registro. 3. Registro de control de asistencia. 4. Registro de contratos de locación de servicios (intermediación). 5. Contratos de trabajo sujetos a modalidad y constancias de entrega al trabajador. 6. Calidad migratoria habilitante de los trabajadores extranjeros. 7. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo – RISST. 8. Registro de entrega de equipos de seguridad o emergencia. 9. Otra documentación o información que estime pertinente a efectos de cumplir la finalidad de la investigación.

56	¿El inspector comisionado a que entidades podrá recurrir en caso de advertirse de empleadores que, pese a no encontrarse dentro de las actividades exceptuadas, sigan operando y, por ende, obliguen a sus trabajadores a asistir?	El inspector de trabajo deberá informar a las siguientes entidades para que adopten las acciones pertinentes: <ol style="list-style-type: none">1. Policía Nacional del Perú,2. Ministerio Público,3. Fuerzas Armadas o4. Municipalidad
----	--	---