

# MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## *Medidas Laborales Temporales Contra El Coronavirus*



*Elmer Arce  
Profesor de Derecho Laboral PUCP*

Luego de decretado el Estado de Emergencia, el gobierno ha dictado distintas medidas laborales para frenar los efectos nocivos del coronavirus en el Perú (DU 026, DU 027 y DU 030). Sin duda, los problemas no sólo son de salud pública, pues la pandemia trae consigo efectos sociales y económicos de gran impacto. Estas medidas laborales sólo se aplican durante el periodo que dure el Estado de Emergencia, por lo que su naturaleza es innegablemente temporal. ¿Su objetivo?. Lograr un equilibrio complejo entre 3 intereses: a) superar la crisis de salud por el coronavirus, b) asegurar la sobrevivencia de la población y c) no provocar un colapso empresarial que nos lleve a una crisis económica sin fondo.

Si el Estado de Emergencia se prolonga no creo que baste una sola receta de medidas laborales temporales. Por el contrario, estas medidas temporales deben irse perfilando y acomodando hacia la consecución del equilibrio complejo ya apuntado.



**PUCP**

**De momento, las medidas laborales temporales son las siguientes:**

## **1. MANTENIMIENTO DE SERVICIOS ESENCIALES DE LA SOCIEDAD**

Sólo se mantienen en actividad los puestos de trabajo de aquellos sectores productivos que son esenciales para el funcionamiento mínimo de la sociedad. Puestos de servicios básicos, como la alimentación o la producción y venta de productos farmacéuticos (y todos aquellos señalados en el DS que declara el Estado de Emergencia), que tienen por objeto mantener mínimamente el engranaje social y de sobrevivencia. De ahí que sea una mala idea abrir injustificadamente la lista a sectores como la minería, que no tendría la consideración de servicio esencial.

## **2. FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

En estos puestos de trabajo pertenecientes a servicios esenciales, donde la actividad laboral se mantiene, es importante que los empleadores entiendan que debe priorizarse la vida y salud de sus trabajadores. Se deben tomar todas las previsiones como dotar de mascarillas, implementar un baño con agua y jabón para lavarse las manos, etc. En esta línea, el artículo 25 del DU 026-2020 “le permite al empleador modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores”, siempre que se tome como una medida preventiva a la expansión del coronavirus. Es decir, la modificación de turnos y horarios (ojo, no se trata de extensión de la jornada) debe tener una justificación concreta, basada en la intención de reducir los contagios. No procede la modificación sólo por razones productivas. Por ejemplo, si un empleador cuenta con una sola sala de trabajo donde tiene a 30 trabajadores, podría dividirlos en dos turnos con el ánimo de reducir las posibilidades de contagio.



**PUCP**

### **3. FOMENTO DEL TRABAJO REMOTO EN PUESTOS NO ESENCIALES**

La posibilidad de que la prestación del trabajador se transforme de una de tipo presencial a otra de tipo virtual (trabajo a distancia o remoto), va a depender del puesto de labores. Esta modificación del lugar de trabajo será obligatoria para el trabajador, si es que la naturaleza de su puesto lo permite. Esta es otra de las facultades que otorga el gobierno temporalmente a los empleadores peruanos (artículo 16 del DU 026) y que tiene por finalidad mantener la actividad empresarial durante el Estado de Emergencia.

### **4. LICENCIA CON GOCE DE REMUNERACIONES EN TRABAJOS QUE NO SE PUEDEN PRESTAR A DISTANCIA. SUSPENSIÓN, NO EXTINCIÓN.**

¿Qué pasa en los casos de trabajos que no tienen la condición de servicio esencial y no se puede implementar el trabajo remoto?. He aquí el supuesto más controvertido. Los que trabajan en un servicio esencial y los que hacen trabajo remoto, podrán cobrar sus remuneraciones por el trabajo realizado. Sin embargo, “los demás trabajadores” al no realizar trabajo pueden exponerse a no recibir remuneración alguna.

En este caso, el DU 029-2020, publicado el viernes último, señala en el artículo 26.2 que “los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores”. Este es un mandato imperativo que se aplica durante el Estado de Emergencia, por lo que no se admiten pactos en contrario. Por ejemplo, no se puede pactar con el trabajador la posibilidad reemplazar este derecho a cambio de un adelanto de vacaciones. Este acuerdo sería nulo.

En suma, los trabajadores peruanos hayan trabajado o no durante los 15 días de Estado de Emergencia, recibirán sus remuneraciones completas a fines de marzo. Es evidente, por eso, que la opción del gobierno es por la suspensión imperfecta y no por la extinción del contrato. Cuestión distinta es la posibilidad de que se compense o no con trabajo posterior. Esto último, sí debe ser objeto de un pacto entre trabajador y empleador.



**PUCP**

## **5. ESSALUD ASUME PAGOS POR INCAPACIDAD PARA TRABAJAR**

**Si el trabajador contrae el COVID-19, por regla general el empleador debería pagar la remuneración por los primeros 20 días de inasistencia por la enfermedad. Después de estos 20 días, es ESSALUD quien asume este pago. Sin embargo, el DU 026-2020 dispone que será ESSALUD quien pague el subsidio por incapacidad para trabajar incluso durante los primeros 20 días. Este es un apoyo del Estado a los empleadores y a las empresas.**

## **6. APOYO SOCIAL A FAMILIAS DE BAJOS RECURSOS.**

**Finalmente, fuera del marco de un contrato de trabajo y atendiendo al gran número de trabajadores independientes que tiene nuestro país, el gobierno ha previsto otorgar por única vez a familias en condición de pobreza o pobreza extrema un bono de S/ 380.00 soles (artículo 2 DU 027-2020). El objetivo es paliar los efectos negativos de las medidas de aislamiento social para enfrentar el coronavirus, sobre la economía de familias con nulos ingresos.**

**Nada asegura que estas medidas laborales temporales, planteadas por el gobierno, funcionen. Habrá que estudiar con atención sus defectos y virtudes. Lo que sí queda claro es que de prolongarse el Estado de Emergencia, las mismas pueden ser sustituidas, modificadas o derogadas. Todo está en función de alcanzar el equilibrio complejo del que hablábamos al comienzo: superar la crisis de salud por el coronavirus, asegurar la sobrevivencia de la población y no provocar un colapso empresarial que nos lleve a una crisis económica sin fondo.**