



Gerencia General
Oficina de Asesoría Legal

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 20 de Abril del 2020



Firmado digitalmente por ANDRADE
AURIS Juan Alberto FAU
20159981216 soft
Jefe De Asesoría Legal
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.04.2020 11:09:49 -05:00

INFORME N° 000587-2020-OAL-GG-PJ

A : **MARIANO AUGUSTO CUCHO ESPINOZA**
Gerente General

De : **JUAN ALBERTO ANDRADE AURIS**
Jefe de Asesoría Legal

Asunto : **PRECISIONES SOBRE EL DESCANSO VACACIONAL DURANTE LA
DECLARATORIA DE ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL.**

Referencia : **EXPEDIENTE 001374-2020-OAL-GG**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto, para informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Constitución Política del Perú.
- 1.2. Decreto Supremo N° 008-2020-SA.
- 1.3. Decreto Supremo N° 044-2020.PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.
- 1.4. Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- 1.5. Decreto de Urgencia N° 029-2020, que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.
- 1.6. Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que prórroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por el término de trece (13) días calendario, a partir del 31 de marzo de 2020.
- 1.7. Decreto Supremo N° 064-2020-PCM, publicado el 10 de abril de 2020, en el Diario Oficial El Peruano, el Ejecutivo oficializó la prórroga del





Gerencia General
Oficina de Asesoría Legal

Estado de Emergencia Nacional a partir del lunes 13 de abril hasta el domingo 26 de abril de 2020.

- 1.8. Decreto Legislativo N° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.

II. ANÁLISIS

Sobre la declaratoria del Estado de Emergencia

- 2.1. Que, con fecha 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud calificó el brote del COVID-19, como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea. Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron a su vez medidas para evitar la propagación del COVID-19.
- 2.2. Que, con la finalidad de proteger eficientemente la vida y la salud de la población, reduciendo la posibilidad del incremento del número de afectados por el COVID-19, sin afectarse la prestación de los servicios básicos, así como la salud y alimentación de la población; con fecha 15 de marzo de 2020, el Presidente de la República expidió el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, con la finalidad de declarar el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y disponiendo el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.
- 2.3. Asimismo, expidió el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional; con la finalidad de adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional, así como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional.





Gerencia General
Oficina de Asesoría Legal

De las prórrogas al Estado de Emergencia

- 2.4. Es en ese sentido, que la Presidencia de la República con la finalidad de que se prosiga con las medidas excepcionales para proteger eficientemente la vida y la salud de la población, reduciendo la posibilidad del incremento del número de afectados por el COVID-19, expide el Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que prórroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por el término de trece (13) días calendario, a partir del 31 de marzo de 2020.”
- 2.5. Que, mediante Decreto Supremo N° 064-2020-PCM, publicado el 10 de abril de 2020, en el Diario Oficial El Peruano, el Ejecutivo oficializó la prórroga del Estado de Emergencia Nacional a partir del lunes 13 de abril hasta el domingo 26 de abril de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19.

De las medidas adoptadas por el Gobierno

Sobre el trabajo remoto

- 2.6. Al respecto, el Decreto de Urgencia N° 026-2020; dispone como una medida para prevenir la propagación del coronavirus, la implementación del “trabajo remoto”, indicando lo siguiente:

“Artículo 16.- Trabajo Remoto

*El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador 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**”¹.*

De la licencia con goce de haber

- 2.7. Por otro lado, en el caso de actividades en las que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a sus trabajadores; **para el caso del sector público se aplica la compensación de horas, las cuales se compensaran posteriormente a la vigencia del estado de emergencia; salvo que el trabajador opte por otro mecanismo**².

¹ El subrayado y negrita es nuestro.

² El subrayado y negrita es nuestro.





Gerencia General
Oficina de Asesoría Legal

Sobre las actividades en las que no se aplique el trabajo remoto

2.8. Al respecto, mediante Decreto de Urgencia N° 029-2020, que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, se hicieron algunas precisiones con respecto a las medidas para recudir el riesgo de propagación del COVID-19, en el sector público, indicando que:

“Artículo 25. Modificación de turnos y horarios de la jornada laboral

Autorízase a los empleadores del sector público y privado para que, durante el plazo de vigencia de la emergencia sanitaria, puedan 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”.

Sobre el Descanso Vacacional

2.9. En primer lugar, respecto al descanso vacacional, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, señala lo siguiente:

“Artículo 25°. -

(...)

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

2.10. Asimismo, mediante Decreto Legislativo N° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar (publicado el 12 de setiembre de 2018 en el diario Oficial “El Peruano”), se dispuso en el artículo 2 lo siguiente:

*“2.1. Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. **La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo, decide la entidad**”.*

³ El subrayado y negrita es nuestro.





Gerencia General
Oficina de Asesoría Legal

Descanso vacacional otorgado antes de la declaratoria del Estado de Emergencia

- 2.11. Que, en el supuesto de que por mutuo acuerdo se haya autorizado el disfrute de las vacaciones adquiridas y pendientes de goce o para el adelanto de vacaciones, antes de la declaratoria de emergencia, esta surtirá efectos siempre que el goce del descanso haya iniciado antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 029-2020.
- 2.12. Por otro lado, en el caso que el trabajador que estaba de vacaciones deba regresar en el transcurso de la cuarentena, se dan dos supuestos: **a)** En el caso que el trabajador presta servicios en actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales, deberá retornar a laborar una vez concluido su descanso vacacional; y, **b)** En el caso de aquellos trabajadores que prestan servicios en actividades distintas a los servicios y bienes esenciales y cuyo descanso culmina durante la vigencia del estado de emergencia, corresponde al empleador adoptar las medidas indicadas en el D.U. N° 029-2020.⁴

Descanso vacacional durante el estado de emergencia

- 2.13. Asimismo, es preciso indicar que no es válido que el empleador haga firmar a sus trabajadores su salida de vacaciones durante el estado de emergencia debiendo el empleador adoptar las medidas señaladas en el párrafo precedente; debido a que es facultad del trabajador solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones adquiridas, pendientes de goce y/o adelanto de vacaciones, lo cual deberá contar por escrito, en formato físico o digital.⁵ Sin embargo, en el supuesto que el trabajador haya cumplido un año de servicios en la empresa vinculada a la prestación de servicios y bienes esenciales, y que 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.

III. CONCLUSIONES

- 3.1. Que, el personal que esté desarrollando sus actividades bajo la modalidad del trabajo remoto no procede la licencia con goce de haber;

⁴Aplicar 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.

⁵ Artículos 5 y 7 del D.S. N° 020-2019-TR





Gerencia General
Oficina de Asesoría Legal

debido a que está cumpliendo con sus funciones y trabajando la documentación respectiva a través de los sistemas informáticos implementados para tal efecto.

- 3.2. Que, en el caso del personal que por la naturaleza de sus funciones no pueda realizar el trabajo remoto procede que se le otorgue licencia con goce de haber, conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 029-2020; pudiendo acordarse la compensación de horas o en su defecto el trabajador puede solicitar que el mismo sea compensado con sus vacaciones.
- 3.3. Es facultad del trabajador solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones adquiridas, pendientes de goce y/o adelanto de vacaciones, lo cual deberá contar por escrito, en formato físico o digital. Sin embargo, en el supuesto que el trabajador haya cumplido un año de servicios en la empresa vinculada a la prestación de servicios y bienes esenciales, y que 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.

IV. RECOMENDACIÓN

Se recomienda remitir el presente informe a la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, para su conocimiento.

Es todo cuanto informo a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.

JAA/mlv

