


N° 99 - Año 2020

Boletín Mensual  
**COVID-19:**  
**Preguntas**  
**Frecuentes**  
**Laborales**  
Marzo 2020


Conoce las preguntas laborales en relación al COVID-19 que con mayor frecuencia realizan los usuarios al Call Center del MTPE



© MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
Av. Salaverry 655, Jesús María  
Teléfono: 630 6000 / 630 6030  
Anexo: 9022



Año 2020  
Lima – Perú

## INDICE

## CONTRATO DE TRABAJO

1. ¿Qué pasa con los contratos a plazo fijo cuyo plazo vence en el periodo del estado de emergencia nacional? ¿El vencimiento del plazo sigue siendo una causa válida del contrato durante la declaratoria de estado de emergencia nacional? ..... 6
2. ¿Qué pasa con el periodo de prueba? ..... 6
3. ¿Podría suspender la prestación de servicios de los trabajadores por fuerza mayor o caso fortuito? ..... 6

## DESCANSO VACACIONAL

4. ¿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? ..... 7
5. ¿Qué pasa con el trabajador que estaba de vacaciones e iba a regresar en el transcurso de la cuarentena? ¿Cómo se consideran esos días? ..... 7
6. Mi empleador me hizo firmar mi salida de vacaciones durante el estado de emergencia ¿es válido? ..... 8
7. ¿El trabajador puede solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones pendientes de goce o el adelanto de las vacaciones? ..... 8
8. Cumplí un año de servicios en la empresa, ¿mi empleador puede otorgarme el descanso vacacional durante el estado de emergencia nacional? ..... 8

## TRABAJO REMOTO

9. ¿Si por la naturaleza de trabajo, no puedo realizar trabajo remoto, mi empleador podría darme descanso vacacional? ..... 9
10. ¿Qué pasa con los trabajadores que no pueden optar por el trabajo remoto? ..... 9
11. ¿El trabajo remoto requiere un acuerdo por escrito? ..... 10
12. ¿En el caso que el trabajador se encuentre con descanso médico se aplica el trabajo remoto? ..... 10
13. ¿Qué sucede si me encuentro impedido de ingresar al país? ..... 10
14. 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? ..... 10
15. ¿A quiénes se debe aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto? ..... 11

16. ¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto? ..... 11
17. ¿Cuál es la duración del trabajo remoto? ..... 12
18. ¿El trabajo remoto requiere de una formalidad? ..... 12

#### CAUSALES DE DESPIDO

19. ¿Se pueden incurrir en faltas graves que habiliten despido durante el trabajo remoto? ..... 12

#### ACTIVIDADES PERMITIDAS Y NO PERMITIDAS DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL

20. ¿Qué sucede si mi empleador me obliga a ir trabajar? ..... 13
21. ¿Qué pasa con los trabajadores que están en grupo de riesgo que brindan servicios esenciales? ..... 13
22. ¿Existen personas que continuarán laborando durante el Estado de Emergencia Nacional? ..... 13
23. ¿La producción de bebidas y golosinas se encuentra incluidas en el rubro de alimentos? ..... 14
24. ¿La actividad minera continuará durante la vigencia del estado de emergencia? ..... 15
25. ¿Las trabajadoras del hogar pueden laborar, durante el Estado de Emergencia? ..... 15
26. ¿Se debe otorgar tolerancia en el ingreso a los trabajadores que laboran durante el Estado de Emergencia? ..... 16
27. ¿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? ..... 16
28. ¿El servicio de atención telefónica (call center) es considerado un servicio esencial? ..... 16
29. Tengo mi restaurante ¿Podré abrir mi negocio? ..... 17
30. ¿Existen excepciones a la orden de inmovilización social? ..... 17

#### MODALIDADES FORMATIVAS

31. ¿Qué pasa si me encuentro bajo alguna modalidad formativa? ..... 17

PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS

- 32. ¿La remuneración del trabajador se verá afectada por la aplicación de trabajo remoto? ..... 18
- 33. ¿El empleador debe pagar a sus trabajadores un bono de movilidad durante el Estado de Emergencia Nacional para desplazarse a su centro de trabajo? ..... 18

DENUNCIAS Y ACTUACIONES INSPECTIVAS

- 34. Se me agendo la comparecencia en los días que dure la emergencia sanitaria, ¿Se reprogramará la fecha? ..... 18
- 35. ¿Los trabajadores pueden presentar denuncias durante el estado de emergencia nacional? ..... 18
- 36. ¿Qué infracciones comete el empleador que pese a no desarrollar una actividad esencial, hace caso omiso a las disposiciones del estado de emergencia nacional? ..... 19

### **CONTRATO DE TRABAJO**

1. **¿Qué pasa con los contratos a plazo fijo cuyo plazo vence en el periodo del estado de emergencia nacional? ¿El vencimiento del plazo sigue siendo una causa válida del contrato durante la declaratoria de estado de emergencia nacional?**

**Respuesta:** 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.

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.

**Base Legal:** Literal c del artículo 16 del D.S 003-97-TR

2. **¿Qué pasa con el periodo de prueba?**

**Respuesta:** 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.

Por lo tanto, el periodo de prueba no puede ser usado para cesar al trabajador por causa del estado de emergencia nacional.

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.

**Base Legal:** Artículo 10 del D. S. N° 003-97-TR

3. **¿Podría suspender la prestación de servicios de los trabajadores por fuerza mayor o caso fortuito?**

**Respuesta:** 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.

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

sujetar a lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, esta licencia deberá ser compensada con posterioridad al estado de emergencia nacional.

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.

**Base Legal:** Numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N° 029-2020 y artículo 15 del D.S. N° 003-97-TR..

### **DESCANSO VACACIONAL**

4. **¿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?**

**Respuesta:** 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.

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.

**Base Legal:** Artículo 26.2 del D.U. N° 029-2020

5. **¿Qué pasa con el trabajador que estaba de vacaciones e iba a regresar en el transcurso de la cuarentena? ¿Cómo se consideran esos días?**

**Respuesta:** Si el trabajador presta servicios en actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales, retornará a laborar una vez concluido su descanso vacacional.

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.

**Base Legal:** Numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020

**6. Mi empleador me hizo firmar mi salida de vacaciones durante el estado de emergencia ¿es válido?**

**Respuesta:** 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.

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.

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.

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.

**Base Legal:** Artículo 20 del DU 026-2020; artículo 26.2 del D. U. N° 029-2020

**7. ¿El trabajador puede solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones pendientes de goce o el adelanto de las vacaciones?**

**Respuesta:** 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.

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.

**Base Legal:** Artículos 5 y 7 del D.S. N° 020-2019-TR

**8. Cumplí un año de servicios en la empresa, ¿mi empleador puede otorgarme el descanso vacacional durante el estado de emergencia nacional?**

**Respuesta:** 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.



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.

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.

**Base Legal:** Numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020

### **TRABAJO REMOTO**

- 9. ¿Si por la naturaleza de trabajo, no puedo realizar trabajo remoto, mi empleador podría darme descanso vacacional?**

**Respuesta:** Durante el Estado de Emergencia Nacional, si el trabajador no puede realizar trabajo remoto, el empleador debe otorgarle una licencia con goce de haber.

Para el caso de trabajadores que conforman el grupo de riesgo, dicha licencia es compensable.

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.

**Base Legal:** Artículo 20 del DU 026-2020; numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N° 029-2020

- 10. ¿Qué pasa con los trabajadores que no pueden optar por el trabajo remoto?**

**Respuesta:** En ese caso, corresponde la licencia con goce de haber, siguiéndose los criterios señalados en la pregunta anterior.

**Base Legal:** Numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020

**11. ¿El trabajo remoto requiere un acuerdo por escrito?**

**Respuesta:** 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.

**Base Legal:** Artículos 16 y 18.1.3 del D. U. N° 026-2020

**12. ¿En el caso que el trabajador se encuentre con descanso médico se aplica el trabajo remoto?**

**Respuesta:** 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.

**Base Legal:** Numeral 17.2 del artículo 17 del D. U. N° 026-2020

**13. ¿Qué sucede si me encuentro impedido de ingresar al país?**

**Respuesta:** 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. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior al Estado de Emergencia Nacional.

**Base Legal:** Artículo 23 del D. U. N° 026-2020

**14. 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?**

**Respuesta:** En este caso, al no poder realizar trabajo remoto lo que corresponde es que se otorgue una licencia con goce de haber.

Para el caso de trabajadores que conforman el grupo de riesgo, dicha licencia es compensable posteriormente. 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.

**Base Legal:** Artículo 20 del DU 026-2020; numeral 26.2 del artículo 26 del D. U. N° 029-2020

**15. ¿A quiénes se debe aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto?**

**Respuesta:** 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 COVID19 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.**

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.

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.

Sin embargo, 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.** 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.

**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

**16. ¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto?**

**Respuesta:** 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.

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.

**Base Legal:** Ley N° 30036, D.S N° 017-2015-TR y Título II del D. U. N° 026-2020.

**17. ¿Cuál es la duración del trabajo remoto?**

**Respuesta:** 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.

**Base Legal:** Cuarta Disposición Complementaria Final del D. U. N° 026-2020

**18. ¿El trabajo remoto requiere de una formalidad?**

**Respuesta:** 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. La comunicación podrá realizarse mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello. 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. Cabe resaltar que los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto pueden ser proporcionados por el trabajador o el empleador.

**Base Legal:** Artículo 18 y 19 del D. U. N° 026-2020

### **CAUSALES DE DESPIDO**

**19. ¿Se pueden incurrir en faltas graves que habiliten despido durante el trabajo remoto?**

**Respuesta:** 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.

**Base Legal:** Artículo 25 del D.S 003-97-TR

**ACTIVIDADES PERMITIDAS Y NO PERMITIDAS DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL**

**20. ¿Qué sucede si mi empleador me obliga a ir trabajar?**

**Respuesta:** 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.

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](http://www.sunafil.gob.pe)), en el icono “Denuncia Virtual”.

**Base Legal:** Artículos 2, 4.1, 8.3 y 9.3 del D.S N°044-2020-PCM

**21. ¿Qué pasa con los trabajadores que están en grupo de riesgo que brindan servicios esenciales?**

**Respuesta:** 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.

**Base Legal:** Artículo 20 del D. U. N° 026-2020

**22. ¿Existen personas que continuarán laborando durante el Estado de Emergencia Nacional?**

**Respuesta:** 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.

Igualmente, para garantizar la adecuada prestación y acceso a los siguientes servicios y bienes esenciales:

- 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.
- e) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- f) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.
- g) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- h) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.
- i) Medios de comunicación y en el caso de las centrales de atención telefónica (call center), solo para los servicios vinculados a la emergencia.
- j) 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.

Asimismo, se deben garantizar los servicios de transporte de carga y mercancía en el territorio nacional y de ámbito internacional.

**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

**23. ¿La producción de bebidas y golosinas se encuentra incluidas en el rubro de alimentos?**

**Respuesta:** 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. 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.

Asimismo, la CLASE 1073 de la División 10, comprende las siguientes actividades: “...*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.”*

**Base Legal:** Artículo 4 del D.S. N° 044-2020-PCM y Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 3.

**24. ¿La actividad minera continuará durante la vigencia del estado de emergencia?**

**Respuesta:** 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.

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. 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.

**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.

**25. ¿Las trabajadoras del hogar pueden laborar, durante el Estado de Emergencia?**

**Respuesta:** 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.

**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.

**26. ¿Se debe otorgar tolerancia en el ingreso a los trabajadores que laboran durante el Estado de Emergencia?**

**Respuesta:** 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.

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.

**Base Legal:** COMUNICADO MINTRA de fecha 18 de marzo de 2020

**27. ¿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?**

**Respuesta:** 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”.

**28. ¿El servicio de atención telefónica (call center) es considerado un servicio esencial?**

**Respuesta:** Se considerará servicio esencial la atención telefónica, solo para los servicios vinculados a la emergencia. Por tanto, no se encuentran incluidos los servicios de call center con el fin de vender productos o realizar cobranzas.

**Base Legal:**

Artículo 1 del D.S N° 046-2020-PCM



**29. Tengo mi restaurante ¿Podré abrir mi negocio?**

**Respuesta:** No, de acuerdo al DU 026-2020, se encuentran suspendidas las actividades de restaurantes y otros centros de consumo.

**Base Legal:** Artículo 7 del D.S. N° 044-2020-PCM

**30. ¿Existen excepciones a la orden de inmovilización social?**

**Respuesta:** Si, se encuentran exceptuados de la orden de inmovilización social (que comprende desde las 18.00 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.

**Base Legal:** Literal 4.2 del artículo 4 del D.S N° 046-2020-PCM

**MODALIDADES FORMATIVAS****31. ¿Qué pasa si me encuentro bajo alguna modalidad formativa?**

**Respuesta:** A los supuestos de modalidades formativas se les aplica todo lo relativo al trabajo remoto, en cuanto resulte pertinente, con las siguientes precisiones:

- 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 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. Por regla general, podría ser aplicable la licencia sujeta a compensación.

**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

### **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**

**32. ¿La remuneración del trabajador se verá afectada por la aplicación de trabajo remoto?**

**Respuesta:** 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.

**Base Legal:** Artículo 18.1 del D. U. N° 026-2020

**33. ¿El empleador debe pagar a sus trabajadores un bono de movilidad durante el Estado de Emergencia Nacional para desplazarse a su centro de trabajo?**

**Respuesta:** No, el empleador no se encuentra obligado a otorgar un bono de movilidad durante el Estado de Emergencia Nacional. No se ha emitido ninguna norma que establezca tal obligación.

### **DENUNCIAS Y ACTUACIONES INSPECTIVAS**

**34. Se me agendo la comparecencia en los días que dure la emergencia sanitaria, ¿Se reprogramará la fecha?**

**Respuesta:** 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. Base Legal: Segunda disposición complementaria final del D. U. N° 026-2020

**35. ¿Los trabajadores pueden presentar denuncias durante el estado de emergencia nacional?**

**Respuesta:** Si, durante el tiempo declarado en estado de emergencia nacional pueden interponer sus denuncias mediante el aplicativo “Denuncia virtual” de la SUNAFIL. 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).

**Base Legal:** COMUNICADO SUNAFIL, de fecha 16 de marzo de 2020.

**36. ¿Qué infracciones comete el empleador que pese a no desarrollar una actividad esencial, hace caso omiso a las disposiciones del estado de emergencia nacional?**

**Respuesta:** 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.

**Base Legal:**

D.S N° 019-2006-TR



Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones  
**Oficina de Estadística**

Av. Salaverry 655, Jesús María,  
oficina 901 (piso 9)  
Lima, Perú  
Teléfono: 630-6000 Anexo 9017 - 9022

Síguenos en:

