

Contingencia y Derecho Laboral COVID-19

Abril 2020

Normativa expedida el sector privado en tiempos de coronavirus

- ✓ Decreto Supremo N ° 008-2020-SA
- ✓ Decreto Supremo N ° 008-2020-MTC
- ✓ Decreto Supremo N ° 044-2020-PCM
- ✓ Decreto Supremo N ° 046-2020-PCM
- ✓ Resolución Ministerial N ° 304-2020-IN
- ✓ Decreto de Urgencia N ° 026-2020
- ✓ Decreto de Urgencia N ° 029-2020
- ✓ Decreto Supremo N ° 010-2020-TR
- ✓ Resolución de Superintendencia N ° 074-2020-SUNAFIL
- ✓ Ley N° 31011
- ✓ Decreto de Urgencia N° 033-2020



El Decreto Supremo N ° 008-2020-SA declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y dispone que toda persona que ingrese al territorio nacional provenientes de países con antecedentes epidemiológicos y que se encuentren en la relación que elabore el Centro de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – CDC del Ministerio de Salud, tales como la República Italiana, el Reino de España, República Francesa y República Popular de China, debe sujetarse a un periodo de aislamiento domiciliario por catorce (14) días.

También establece que e todos los centros laborales públicos y privados se deben adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19.

SUSPENSIÓN DE VUELOS DE EUROPA Y ASIA Y DESDE TERRITORIO NACIONAL

A través del Decreto Supremo N ° 008-2020-MTC se suspende todos los vuelos de Europa y Asia y desde territorio nacional por el plazo de 30 días calendario a contar desde el 16 de marzo de 2020.



CORONAVIRUS

Emergencia nacional: Aislamiento obligatorio
y cierre de fronteras

El Decreto Supremo N ° 044-2020-PCM que declara el Estado de Emergencia Nacional y aislamiento social por el plazo de quince (15) días calendario.

Se dispone el cierre total de las fronteras, quedando suspendido el transporte internacional de pasajeros, por medio terrestre, aéreo, marítimo y fluvial.

Se establece que las personas únicamente pueden circular por las vías de uso público para la prestación y acceso de servicios y bienes esenciales.

DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL

Se establecen como supuestos para circular por las vías de uso público:

- ✓ Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
- ✓ Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- ✓ Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.
- ✓ Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios de abastecimiento de alimentos, medicinas, así como la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios

DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL

- ✓ Retorno al lugar de residencia habitual.
- ✓ Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Entidades financieras, seguros y pensiones
- ✓ Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- ✓ Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.

DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL

- ✓ Medios de comunicación y centrales de atención telefónica
- ✓ Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19.
- ✓ Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.
- ✓ La circulación de vehículos particulares por las vías de uso público para la realización de las actividades referidas en el apartado anterior.
- ✓ Personal extranjero debidamente acreditado en el Perú de las misiones diplomáticas, oficinas consulares y representaciones de organismos internacionales.

Decreto Supremo N ° 046-2020-PCM



TRABAJO REMOTO

- ✓ Decreto de Urgencia N ° 026-2020
- ✓ Decreto de Urgencia N ° 029-2020
- ✓ Decreto Supremo N ° 010-2020-TR
- ✓ Resolución de Superintendencia N ° 074-2020-SUNAFIL



NORMATIVA EXPEDIDA POR AMPLIACION DE ESTADO DE EMERGENCIA

Decreto Supremo N° 051-2020-PCM que prórroga del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM por 13 días más a contar desde el 31 de marzo de 2019.

Ley N° 31011 Delega facultades al Poder Ejecutivo para legislar en materia laboral a finalidad de garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19

Decreto de Urgencia N° 033-2020 (medidas adicionales)

No Money

CONTINGENCIAS Y DERECHO LABORAL COVID -19

- ✓ Imposibilidad de realizar labores en el centro de trabajo
- ✓ Trabajadores que no pueden retornar a Perú por el cierre de fronteras
- ✓ Trabajadores incapacitados para trabajar
- ✓ Problemas de operatividad y continuidad de algunas actividades
- ✓ Repercusión económica grave que complica cumplimiento de obligaciones laborales



IMPOSIBILIDAD DE REALIZAR LABORES EN EL CENTRO DE TRABAJO

TRABAJO REMOTO

El Decreto de Urgencia N ° 026-2020 faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

¿QUÉ ES EL TRABAJO REMOTO?

El trabajo remoto, de acuerdo a la definición del Decreto Supremo N ° 010-2020-TR, debe entenderse **como la Prestación de Servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio**, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, o siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

¿CÓMO SE REALIZA EL TRABAJO REMOTO?

¿QUÉ FORMALIDADES DEBO SEGUIR?

- ✓ El empleador debe comunicar a el/la trabajador/a la modificación del lugar de prestación de servicios a través de documento escrito, o correo electrónico institucional o corporativo, institucional, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual.
- ✓ La comunicación del empleador debe comprender la siguiente información: (i) la duración de la aplicación del trabajo remoto, (ii) los medios o mecanismos para su desarrollo, (iii) la parte responsable de proveerlos, (iv) las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, (v) aspectos relativos a la prestación de servicios que sean necesarias.

¿CUÁL ES LA JORNADA APLICABLE?

- ✓ La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la pactada antes de iniciar la modalidad del trabajo remoto o la que se hubieran reconvenido con ocasión del mismo; sin embargo, en ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- ✓ También se faculta a los empleadores pactar con el/la trabajador/a la distribución libre de su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando la jornada máxima legal antes referida de 8 horas diarias o 48 horas en su promedio semanal. En este caso, solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis días a la semana.

¿QUÉ OBLIGACIONES DEBO CUMPLIR COMO EMPLEADOR?

- ✓ Determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el/la trabajador/a para la realización del trabajo remoto en atención a sus funciones.
- ✓ Asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables, y las responsabilidades en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos.
- ✓ Informar a el/la trabajador/a, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto.

¿QUÉ OBLIGACIONES DEBO CUMPLIR COMO EMPLEADOR?

- ✓ Especificar el canal a través del cual el/la trabajador/a puede comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto a fin de que se indiquen las medidas pertinentes a tomar.
- ✓ Asignar a los/las trabajadores/as las labores que deben desarrollar, así como implementar los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales.

¿QUÉ OBLIGACIONES DEBEN CUMPLIR LOS TRABAJADORES?

- ✓ Estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.
- ✓ Participar en los programas de capacitación para el uso de sistemas, aplicativos u otros que el empleador realice a través de los mecanismos que este habilite.
- ✓ Guardar la confidencialidad y datos de propiedad del empleador.
- ✓ Reportar al empleador sobre algún desperfecto en los medios o mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto de manera inmediata, a través de los canales de comunicación establecidos por el empleador.
- ✓ Informar al empleador en caso de descansos médicos y cuando estos concluyan, a fin de recibir las indicaciones necesarias para el trabajo remoto.

¿QUÉ PASA CON LOS GASTOS INVOLUCRADOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS?

Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.

¿QUÉ PASA CON LOS TRABAJADORES QUE NO PUEDEN CUMPLIR TRABAJO REMOTO?

1. Imposibilidad de trabajar de forma remota por la naturaleza de las obligaciones

Se prevé una licencia con goce de remuneraciones con cargo a recuperación de horas.

En el Sector privado de acuerdo al Decreto de Urgencia N ° 029-2020 la licencia con goce de haber a los trabajadores se aplica según lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

2. Trabajadores con descanso médico o diagnóstico COVID -19

Se suspende su obligación de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones. Para este personal no resulta aplicable la realización de trabajo remoto, ni una posterior compensación de horas.

¿QUÉ PASA CON LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO QUE VENCEN EN EL PERIODO DE EMERGENCIA NACIONAL?

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, y en consecuencia existe la obligación de proceder con el pago de beneficios sociales y entrega de documentos de cese dentro de las 48 horas de producido el cese del trabajador.

¿QUÉ PASA CON EL PERIODO DE PRUEBA?

El periodo de prueba no puede ser usado para cesar al trabajador por causa del estado de emergencia nacional, sino que debiera responder a la evaluación del empleadores de las aptitudes del trabajador para el puesto que se le contrata.

¿QUÉ PASA CON LAS RENOVACIONES DE CONTRATOS?

Las adendas de renovación de los contratos de trabajo de naturaleza temporal cuyo plazo se encuentre próximo a vencer durante el periodo de aislamiento social obligatorio (cuarentena) podrán ser suscritas por las partes mediante el uso de la firma digital u otro tipo de firma, también es posible que las partes puedan expresar su voluntad a través de la firma escaneada.

¿QUÉ PASA CON LOS TRABAJADORES CON VACACIONES PROGRAMADAS EN MARZO Y ABRIL?

Si el acuerdo para el disfrute de las vacaciones adquiridas y pendientes de goce o para el adelanto de vacaciones se celebró 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.

IMPUESTOS LABORALES

Los contribuyentes que, en el ejercicio gravable 2019, hubieran obtenido ingresos netos de tercera categoría de hasta 2300 UIT (aprox. 2'700,000 dólares americanos), o que hubieran obtenido o percibido rentas distintas a las de tercera categoría que sumadas no superen el referido importe, pueden realizar la declaración y pago de las obligaciones tributarias mensuales del periodo febrero 2020, según el siguiente cronograma:

Mes al que corresponde la obligación	Fecha de vencimiento según último dígito del RUC					
	1	2 y 3	4 y 5	6 y 7	8 y 9	Buenos contrib.
Febrero 2020	17-4-20	20-4-20	21-4-20	22-4-20	23-4-20	24-4-20

IMPUESTOS LABORALES

Mediante la Resolución de Superintendencia Nro. 061-2020/SUNAT la Administración Tributaria peruana (SUNAT) ha ampliado el número de contribuyentes que pueden presentar en forma posterior la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta del ejercicio 2019, a todos aquellos contribuyentes que hubieren obtenido ingresos netos de tercera categoría de hasta 5,000 UIT (esto es hasta S/ 20'750,000), o hubieren obtenido o percibido rentas distintas a las de tercera categoría que sumadas no superen el referido importe, según el siguiente cronograma:

ULTIMO DIGITO DEL RUC Y OTROS	FECHA DE VENCIMIENTO
0	24-6-20
1	25-6-20
2	26-6-20
3	30-6-20
4	1-7-20
5	2-7-20
6	3-7-20
7	6-7-20
8	7-7-20
9	8-7-20
Buenos Contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el RUC	9-7-20

MEDIDAS ADICIONALES

DISPOSICION DE CTS

Excepcionalmente, mediante **DECRETO DE URGENCIA N° 033-2020** se ha autorizado a los trabajadores, durante la vigencia de la emergencia sanitaria declarada por la Autoridad de Salud mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, a **disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) hasta por la suma de S/ 2 400,00.**

MEDIDAS ADICIONALES

DISPOSICION DE CTS ¿CÓMO SE DISPONE DE LA CTS?

Las entidades financieras deben desembolsar el monto correspondiente de la CTS del trabajador a la sola solicitud de éste. Esta solicitud puede ser presentada por vías no presenciales y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique

MEDIDAS ADICIONALES

DISPOSICION DE CTS ¿CÓMO SE DISPONE DE LA CTS?



¿Cómo retirar mi CTS a través de cajeros automáticos BBVA?



1. Ingresa tu **tarjeta de débito** y digita tu clave secreta.
2. Selecciona el botón "**Retirar**".
3. Selecciona la cuenta CTS y elige el monto que deseas retirar. Tu monto disponible incluye el adicional autorizado (**hasta S/2.400**).
4. Confirma la operación, retira tu tarjeta, tu efectivo y **¡listo!**

#OportunidadDeCuidarnosMutuamente

MEDIDAS ADICIONALES

DISPOSICION DE CTS ¿CÓMO SE DISPONE DE LA CTS?



Usa nuestra **Banca por Internet** y transfiere el disponible de tu **CTS sin salir de casa**



1. Ingresa a bbva.pe y luego a tu **Banca por Internet**.
2. En tu cuenta **CTS** revisa tu monto disponible, que incluye el adicional autorizado (hasta S/2.400) y da click en **"Quiero"**.
3. Selecciona la opción **"Realizar transferencias a Cuentas Propias"**.
4. Elige la cuenta de destino y coloca el importe.
5. Confirma la transferencia **¡y listo!**

#OportunidadDeCuidarnosMutuamente

MEDIDAS ADICIONALES

SUSPENSIÓN DE PAGO DE APORTES PREVISIONALES POR EL MES DE ABRIL 2020

Se suspende por el mes de abril la obligación de retención y pago de los componentes del aporte obligatorio del 10% de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización y la comisión sobre el flujo descontada mensualmente a los trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP), sin generar a los empleadores penalidades o multas.

MEDIDAS ADICIONALES

SUBVENCIÓN DEL 35% DE PLANILLAS CON REMUNERACIONES DE S/ 1,500.00

- ✓ Para estos efectos se considera a los trabajadores registrados en la declaración jurada del PDT 601–Planilla Electrónica (PLAME) correspondiente al período de enero de 2020, presentada al 29 de febrero de 2020; cuyo periodo laboral conforme al T-registro no indique fecha de fin o esta no sea anterior al 15 de marzo de 2020.
- ✓ El umbral máximo para la remuneración bruta mensual de cada trabajador por el cual el empleador recibirá el subsidio es de S/ 1 500,00.
- ✓ Por cada empleador, el monto del subsidio no es superior al 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales correspondientes a los trabajadores del empleador que cumplan con el criterio mencionado en el numeral precedente.

MEDIDAS ADICIONALES

**SUBVENCIÓN DEL 35% DE PLANILLAS CON REMUNERACIONES DE s/
1,500.00**

¿Cómo se accede a este beneficio?

El pago del subsidio se efectúa con abono en cuenta, para lo cual el empleador debe informar de manera remota el Código de Cuenta Interbancaria (CCI) a la SUNAT, en el plazo y modos que esta establezca.

MEDIDAS ADICIONALES

SUBVENCIÓN DEL 35% DE PLANILLAS CON REMUNERACIONES DE s/ 1,500.00 ¿Cómo se accede a este beneficio?

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA Nº 064-2020/SUNAT

Los empleadores del Sector Privado deben comunicar a la SUNAT el código de Cuenta Interbancaria (CCI) en el plazo de 7 días hábiles contados a partir del día lunes, para efectos de beneficiarse del subsidio de la planilla respecto de aquellos trabajadores cuyos sueldos no superen los S/ 1,500.00.

El empleador debe comunicar el CCI a la SUNAT a través de SUNAT Operaciones en Línea, ingresando a dicho sistema con su código de usuario y clave SOL y ubicando la siguiente opción en el rubro Empresas: Registro de CCI – Subsidio D.U. 033-2020.

INFRACCIONES LABORALES

En el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, constituyen infracciones administrativas **muy graves** que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID- 19 las siguientes conductas:

1. 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 declarado por Decreto Supremo N ° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.
2. Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los periodos de la emergencia nacional y sanitaria.

Contacto : Claudia Núñez,
Abogada

Montt Perú

E-mail : claudia.nunez@montt.com.pe

MONTT GROUP
ATTORNEYS AT LAW | ACCOUNTANTS

www.monttgroup.com