



GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

CONTRATO DE TRABAJO

PREGUNTA

RESPUESTA

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?

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?

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

En el marco del Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19 ¿Podría suspenderse la prestación de servicios de los trabajadores por fuerza mayor o caso fortuito?

No. 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.

En el caso 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°0442020-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 sujetará a lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, esta licencia deberá ser compensada con posterioridad al estado de emergencia nacional.

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

DESCANSO VACACIONAL

PREGUNTA

RESPUESTA

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 nacional, sigue siendo válido?

Si el trabajador presta servicios en actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales y, por tanto, continúa laborando en el estado de emergencia, surte efectos el acuerdo para disfrute de vacaciones ya devengadas o de adelanto de vacaciones.

De otro lado, en el caso de actividades distintas a las vinculadas con servicios y bienes esenciales, si bien el acuerdo para el disfrute de las vacaciones adquiridas 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° 0292020.

A partir de la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020, es decir desde el 21.03.2020, 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?

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



GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

6

Dada la paralización de actividades en la empresa por el estado de emergencia nacional, mi empleador me hizo firmar mi salida de vacaciones, ¿es válido?

Durante el estado de emergencia nacional se han emitido medidas especiales a aplicarse en dichas situaciones, por lo que, 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.

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.

Asimismo, en el caso de trabajadores de centros de trabajo no relacionados con la prestación y acceso a los servicios o bienes esenciales, si a la entrada en vigencia del D.U. N° 029-2020 aún no inicia el goce del descanso vacacional, los empleadores deberán licencia con goce de haber, teniendo en cuenta también las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma.

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

7

¿Durante el estado de emergencia nacional, el trabajador puede solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones pendientes de goce o el adelanto de las vacaciones?

Para el caso de actividades vinculadas con servicios y bienes esenciales, el trabajador que presta servicios sí puede solicitar un goce fraccionado de vacaciones o el adelanto de vacaciones. Ambas medidas requieren acuerdo con el empleador, quien debe velar por garantizar el personal necesario para la prestación de los servicios y bienes esenciales.

Tratándose de actividades distintas a los servicios y bienes esenciales, si la solicitud del trabajador tuvo lugar luego de la entrada en vigencia del DU 029-2020, corresponde al empleador adoptar las medidas establecidas en el artículo 26.2 de dicha norma, en lugar de aceptar el fraccionamiento o adelanto de vacaciones.

Base Legal: artículos 5 y 7 del D.S. N° 020-2019-TR; numeral 26.2 del artículo 26 del DU 029-2020.

8

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

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, corresponde al empleador adoptar las medidas establecidas en el artículo 26.2 del DU 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.

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

TRABAJO REMOTO

PREGUNTA

RESPUESTA

9

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

No. 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 y el numeral 10.2 del artículo 10 del D.S. N°010-2020-TR.

10

¿Qué pasa con los trabajadores que no pueden optar por el trabajo remoto?

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?

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



GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

12

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

No. 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?

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 (COVID19), 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?

Sí. 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?

Durante la emergencia sanitaria de 90 días calendario declarada por el D.S. N° 0082020-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.

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 perjuicio de lo señalado, durante el estado de emergencia nacional declarado por el D.S. N° 044-2020, en los centros de trabajo que han paralizado por dedicarse a 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. En este caso, la licencia será compensable para los trabajadores que conforman el grupo de riesgo; y para el resto de trabajadores, la compensación se sujeta a lo que acuerden las partes, siendo que, 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° 084-2020MINSA y numeral 26.2 del artículo 20 del D.U. N° 029-2020.

16

¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto?

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.

Además, 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.



GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

17

¿Cuál es la duración del trabajo remoto?

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 y Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N°010-2020-TR.*

18

¿El trabajo remoto requiere de una formalidad?

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. Para ello, basta que el empleador comunique al trabajador la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual.

La comunicación del empleador debe contener la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que se estimen necesarias. La sola comunicación del empleador a través de alguno de los medios indicados constituye constancia para el trabajador de la modificación del lugar de prestación de servicios, aplicándose las reglas establecidas en el Decreto de Urgencia N° 0262020.

Base Legal: *artículo 18 y 19 del D. U. N° 026-2020 y artículo 5 del D.S. N° 010-2020TR.*

CAUSALES DE DESPIDO

PREGUNTA

RESPUESTA

19

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

Sí. 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

PREGUNTA

RESPUESTA

20

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

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), 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?

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*



GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

22

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

Sí. 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. 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. i) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta. j) Medios de comunicación y en el caso de las centrales de atención telefónica (call center), solo para los servicios vinculados a la emergencia.

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 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

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

No. Durante el Estado de Emergencia, sólo podrán permanecer prestando servicios aquellas trabajadoras cuya prestación se circunscriba a garantizar exclusivamente 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, así como para que no realicen actividades distintas a las mencionadas.

Base Legal: Base Legal: literal f) del numeral 4.1 del artículo 4 del D.S N°044-2020PCM concordado con el artículo 2 de la Ley 27986.

24

¿Se debe otorgar tolerancia en el ingreso a los trabajadores que laboran durante el Estado de

Sí. 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.

COMUNICADO MTPE de fecha 18 de marzo de 2020.

25

¿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?

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".

26

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

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



GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

27

Tengo mi restaurante ¿Podré abrir mi negocio?

No, de acuerdo al DS 044-2020-PCM, se encuentran suspendidas las actividades de restaurantes y otros centros de consumo.

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

28

¿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.

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

MODALIDADES FORMATIVAS

PREGUNTA

RESPUESTA

29

¿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:

- 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 por el 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°0442020-PCM y precisiones del D.S N° 046-2020-PCM.

PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS

PREGUNTA

RESPUESTA

30

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

No. 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.

31

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

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.



GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

DENUNCIAS Y ACTUACIONES INSPECTIVAS

PREGUNTA

RESPUESTA

32

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

Sí. 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.

33

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

Sí, durante el tiempo declarado en estado de emergencia nacional pueden interponer sus denuncias mediante el aplicativo "Denuncia virtual" de la SUNAFIL ubicado en la página web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (www.sunafil.gob.pe). 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).

COMUNICADO SUNAFIL, de fecha 16 de marzo de 2020.

33

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

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: del D.S N° 019-2006-TR y Segunda DCF del D.S.N° 010-2020-TR.