



CEDAL - Centro de Derechos y Desarrollo

## Derechos de los trabajadores durante el Estado de Emergencia Nacional

Luis Huancapaza

Abogado del Programa de Derechos de CEDAL

La declaratoria de Estado de Emergencia por 15 días, dispuesta por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, (15.03.2020) ha generado duda e incertidumbre en la interpretación y aplicación de derechos laborales de los trabajadores en el Perú, generando que algunos empleadores incurran en prácticas que contravienen la normativa dictada. En vista de ello, a través del presente artículo, absolvemos las consultas recurrentes a fin de contribuir al cumplimiento de las recientes normas dictadas por el gobierno.

**1. ¿Es legal que el empleador decida otorgar unilateralmente vacaciones adelantadas al trabajador utilizando como justificación el Estado de Emergencia decretado?**

**No es legal.** El gobierno ha dispuesto que los empleadores otorgaran una licencia con goce de haber a los trabajadores desde el 16 hasta el 30 de marzo, con cargo a compensar dichas horas, una vez levantada el estado de emergencia de acuerdo a lo siguiente:

a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.



b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

**Base Legal. Artículo 26 del Decreto De Urgencia N° 029-2020 (20.03.2020)**

**2. ¿Si la empresa deja de prestar servicios durante el Estado de Emergencia (del 16 al 30 de marzo) tiene un trabajador, derecho a ser remunerado por esos días?**

**Si tiene derecho a ser remunerado.** A través de la licencia con goce de remuneraciones decretada por el gobierno como medida para atenuar los efectos del COVID 19 en la economía peruana, el empleador deberá pagar dichas remuneraciones aun cuando no haya operado en dichos días.

En el caso de las entidades del Estado, el empleador pagará las remuneraciones, y como contraparte el trabajador recuperará las horas mediante compensación de las mismas.

En el caso de las empresas privadas, estas pagarán la remuneración por esos días, debiendo establecer por acuerdo la forma de compensar. Si no hay acuerdo ser compensara con recuperación de horas extras de trabajo.



**Base Legal. Artículo 26 del Decreto De Urgencia N° 029-2020 (20.03.2020)**

**3. ¿Es legal que el empleador unilateralmente decida reducir la remuneración de los trabajadores amparado en el Estado de Emergencia?**

**No es legal.** Un rasgo central del contrato de trabajo de trabajo es su carácter bilateral, siendo consecuencia de ello, que cualquier alteración o modificación de sus términos, (por ejemplo la remuneración), sea necesariamente por acuerdo de partes (bilateral). Así quedó establecido en la Ley 9463 (del 17.12.1941).

En consecuencia sólo es posible reducir la remuneración **por acuerdo expreso de partes** estando prohibida re reducción unilateral.

**Base legal: Ley 9463.**

**4. ¿Si un trabajador es diagnosticado con corona virus, tiene derecho al pago de remuneración por los días de descanso por incapacidad para el trabajo?**

**Si tiene derecho al pago.** Ese derecho se denomina subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.



En circunstancias normales (anteriores a la situación generada por el corona virus) el empleador tenía la obligación de pagar los primeros veinte (20) días de descanso médico y luego a partir del vigésimo primer día (21) lo pagaba Essalud.

En la situación actual, esto ha sido modificado, pues el pago por los primeros veinte días (20) será asumido por Essalud, siempre y cuando la remuneración mensual sea de hasta S/ 2,400 soles (Dos Mil Cuatrocientos y 00/100 Soles). Se entiende que si el trabajador percibe un monto mayor, continua la regla anterior.

Para cubrir este subsidio, el gobierno ha destinado un fondo de doscientos (200) millones a EsSalud, el mismo que fue aprobado vía Decreto de Urgencia N° 026-2020.

**Base Legal.** Artículo 24 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (15.03.2020)

## **5. ¿Es legal que un empleador despida a un trabajador utilizando como justificación, el estado de emergencia?**

**No es legal.** En nuestra legislación el despido solo se puede justificar en una causa, referida a la capacidad o conducta del trabajador. El Estado de Emergencia no es causa de despido contemplada en la Ley.

Base Legal. Artículo 22 del D.S. 003-97 TR.



CEDAL - Centro de Derechos y Desarrollo

**6. ¿Tiene amparo legal que el empleador pueda despedir a un trabajador que se encontraba en período de prueba, basado en el Estado de Emergencia?**

**No tiene amparo legal.** El período de prueba, es un estado inicial de la relación laboral en el que empleador analiza las aptitudes, preparación e iniciativa del trabajador, en relación al empleo para el cual fue contratado y el trabajador, a su vez evalúa las condiciones laborales y de desarrollo personal y profesional que la empresa le ofrece.

El período de prueba no ha sido creado para que el empleador, compruebe condiciones personales o privadas del trabajador, sino su aptitud para el puesto, en consecuencia para invocar la terminación del contrato solo puede basar su valoración sobre su aptitud, cualquier otra distinta a la evaluación de desempeño, como puede ser el Estado de Emergencia, encubierto por el uso del período de prueba, deberá ser considerado injustificado, teniendo el trabajador derecho a impugnarlo, solicitando a su elección, reposición o indemnización.

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

**7. ¿Tiene amparo legal que un empleador despidiera a un trabajador justificado en que el trabajador fue diagnosticado con Covid 19?**

No tiene amparo legal. Para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es indispensable la



**CEDAL - Centro de Derechos y Desarrollo**

existencia de causa justa contemplada en la ley (falta grave, detrimento de la facultad física o mental) y debidamente comprobada. Si el empleador no cumple con ello el despido es injustificado y el trabajador puede demandar su reposición.

**Base Legal.** Artículo 22 del D.S. 003-97 TR

**8. ¿Si la culminación del Estado de Emergencia coincide con la finalización del contrato de trabajo a plazo determinado, tiene el trabajador derecho a exigir que se le renueve el contrato?**

No tiene derecho. El contrato de trabajo a plazo determinado al haber sido pactado con anterioridad a los acontecimientos (Covid 19) que dieron origen al Estado de Emergencia, se rige por sus propios términos (su propio plazo) por ende vencerá de acuerdo a lo que se estableció en el contrato, sin que el trabajador pueda exigir la continuación del mismo.

La regla que permite a los trabajadores diagnosticados con COVID -19 dejar de asistir al trabajo "operando la suspensión imperfecta de labores" (establecida en el artículo 5.1.2 de la Resolución Ministerial N° 055-2020), no significa que el plazo del contrato a plazo determinado queda suspendido, sino que el trabajador deja de prestar labores y el empleador sigue teniendo la obligación de pagar remuneración.

**Base Legal** Resolución Ministerial N° 055-2020

Lima 24 de marzo de 2020