

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**“VIGENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN PRIVADO Y
SU IMPLICANCIA EN ESTADO DE EMERGENCIA (CORONAVIRUS 2020)”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Bach: SANDRA MARIA ELBA REMUZGO RUIZ DE MEZA

ASESOR:

DR. FERNANDO ARMAS ZARATE

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4390-438x>

DNI N° 07973958

LIMA- PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi hija Kamila María Fernanda, razón suficiente para superarme y abrirle el camino que le toca vivir.

AGRADECIMIENTO

A las personas que tienen a cargo la administración de la Universidad Peruana De Ciencias E Informática por haberme brindado la oportunidad de logarme como contadora hace cinco años y ahora como licenciada en derecho.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación a título de Tesis, lleva por título “Vigencia de los Derechos Laborales en el Régimen Privado y su Implicancia en Estado de Emergencia (Coronavirus 2020)”.

La investigación es inédita y reviste suma importancia en nuestros días porque gran cantidad de empresas se han visto en la obligación de cerrar y/o reducir personal por la declaración del estado de emergencia e inmovilización nacional.

Paralizado el país, podría afirmar que el contenido del presente a servido para ejercitar mi propio derecho al verme envuelta dentro de las víctimas que fueron suspendidas en sus labores pues la empresa donde laboraba desde hace doce años, me hizo saber con un simple comunicado electrónico que no trabajaría hasta que cambie el estado de cosas dictada por el gobierno central.

Así suspendidas las labores en marzo 2020, continuamos trabajando remotamente desde mi domicilio, debo reconocer que en ese mes nos pagaron completo nuestros haberes, al mes siguiente ya no hice ningún trabajo remoto y me abonaron mis beneficios económicos por vacaciones adelantadas y el siguiente mes me abonaron por concepto de aguinaldo de fiestas patrias. A partir del siguiente mes; es decir desde el mes de agosto 2020, se cortó la comunicación con la empresa pero si tuve conocimiento que un grupo reducido continuó trabajando en forma virtual desde el mes de abril 2020. En mi caso, fui excluida de esta nueva modalidad de trabajo.

Es así, que el 30 de setiembre decidí presentarme a mi centro de trabajo, para sorpresa de los jefes de área, preguntándome el jefe de recursos humanos: “que haces acá?”, a lo cual le contesté he venido a trabajar, luego procedieron a indicarme que pasara los exámenes médicos para detectar si estaba infectada con el virus del covid 19 en un Laboratorio ubicado en el distrito de Miraflores, el resultado fue negativo, entonces exigí que debería reincorporarme, pero me dijeron que espere indicaciones porque no estaba dentro de los planes de la empresa, por lo que tuve que solicitar la presencia de la Policía para que constate que se había producido un despido arbitrario.

Las consecuencias de haber solicitado la constatación policial, dieron lugar a que me hagan llegar un memorándum disponiendo mi traslado de la oficina ubicada en la Av. Javier Prado, a la altura de Wong de Camacho a unas oficinas ubicadas en Huachipa, que no eran otra cosa que unos grandes almacenes de tierra y polvo. Para llegar era absolutamente complicado y para salir era peor pues el riesgo del contagio del covid 19 era permanente. Entonces procedí a denunciar los hechos al Ministerio de Trabajo, exactamente SUNAFIL por medios virtuales, pero ante su inacción tuve que apersonarme físicamente al Ministerio de Trabajo. Total que pasado un mes y nunca llegó SUNAFIL a supervisar el accionar de la empresa, sólo me fue informado que habían pedido informe a la empresa, lo que dio lugar a que una abogada de la empresa me intercepte telefónicamente y pretenda obligarme a resolver el contrato y recibir una cantidad irrisoria por mis beneficios sociales, lo cual no le permití. Así pasaron los días hasta que fui llamada por el dueño de la empresa quien me dijo, ¡cuanto quieres!, porque esto lo tenemos que cerrar hoy, deliberamos y me pagaron lo que exigí y me otorgaron una constancia de trabajo con referencias positivas.

Es este motivo, el que me impulsó a investigar el presente tema de investigación y el resultado lo ofrezco con la mejor voluntad para que pueda servir de información y orientación a los lectores. Desde luego que me sirvió mucho para resolver satisfactoriamente lo aprendido en aulas de la Facultad de Derecho de la Universidad UPCI, por lo que desde ya quedo muy agradecida a mis profesores, especialmente a aquellos que me enseñaron derecho laboral y previsional. El conocimiento de los derechos laborales es una obligación y su ejercicio un imperativo por parte de cualquier ciudadano. El artículo primero de la Constitución Política del Perú, establece expresamente que la defensa de la persona humana y su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. No más discriminación, nunca más debemos permitir atropellos. La mejor arma que tenemos de nuestro lado es la Constitución Política del Perú y las leyes de la materia.

La autora.

ABSTRACT

The present research work as a Thesis, is entitled "Validity of Labor Rights in the Private Regime and its Implication in a State of Emergency (Coronavirus 2020)".

The investigation is unprecedented and is extremely important today because a large number of companies have been forced to close and / or reduce staff due to the declaration of the state of emergency and national immobilization.

With the country paralyzed, I could affirm that the content of this document has served to exercise my own right by being involved in the victims who were suspended in their work, since the company where I had been working for twelve years, let me know with a simple electronic statement that it would not work until the state of affairs dictated by the central government changes.

Thus, the work was suspended in March 2020, we continued working remotely from my home, I must admit that in that month we were fully paid our salaries, the following month I no longer did any remote work and they paid me my economic benefits for early vacations and the following month I was they paid for the Christmas bonus for national holidays. From the following month; In other words, since the month of August 2020, communication with the company was cut off, but I did learn that a small group continued to work virtually since April 2020. In my case, I was excluded from this new type of work.

Thus, on September 30 I decided to go to my workplace, to the surprise of the area managers, asking the head of human resources: "What are you doing here?", To which I replied, I have come to work, then they proceeded to tell me to pass the medical tests to detect if I was infected with the covid 19 virus in a Laboratory located in the district of Miraflores, the result was negative, so I demanded that I should rejoin, but they told me to wait for indications because it was not within the company's plans, so I had to request the presence of the Police to verify that there had been an arbitrary dismissal.

The consequences of having requested the police verification, led to them sending me a memorandum ordering my transfer from the office located on Av. Javier Prado, at the height of Wong de Camacho to some offices located in Huachipa, which were not other something like a great storehouse of dirt and dust. To get there it was absolutely complicated and to get out it was worse because the risk of contagion from Covid 19 was permanent. So I proceeded to report the facts to the Ministry of Labor, exactly SUNAFIL, through virtual means, but due to their inaction I had to physically go to the Ministry of Labor. Total that after a month and SUNAFIL never came to supervise the actions of the company, I was only informed that they had requested a report from the company, which led to a lawyer from the company intercepting me by phone and trying to force me to terminate the contract and receive a ridiculous amount for my social benefits, which I did not allow him. So the days went by until I was called by the owner of the company who told me, how much do you want! Because we have to close this today, we deliberated and they paid me what I demanded and they gave me a proof of work with positive references.

It is for this reason that prompted me to investigate this research topic and I offer the result with the best will so that it can serve as information and guidance to readers. Of course, it helped me a lot to satisfactorily solve what I learned in classrooms at the UPCI University Law School, for which I am very grateful to my professors, especially those who taught me labor and social security law. Knowledge of labor rights is an obligation and its exercise an imperative on the part of any citizen. The first article of the Political Constitution of Peru, expressly establishes that the defense of the human person and his dignity are the supreme goal of society and the State. No more discrimination, we must never again allow abuses. The best weapon we have on our side is the Political Constitution of Peru and the laws of the matter.

The author.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	vii
INDICE	x
PRESENTACIÓN.....	xiii
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática.	1
1.2 Planteamiento del problema.	6
1.2.1 Problema general.....	8
1.2.2 Problemas específicos.	8
1.3. Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4. Variables, dimensiones y diseño metodológico.....	9
1.4.1 Variable Única.	9
1.4.2 Dimensiones.....	9
1.4.3 Diseño Metodológico.....	9
1.5 Justificación del estudio.....	10
1.6. Antecedentes nacionales e internacionales.....	10
1.7 Marco Teórico.	10
1.7.1 Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral.....	10
1.7.2 Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO De La Ley De Productividad Y Competencia Laboral”.	15
1.8 Definición de términos básicos.....	19
CAPITULO II	26

MÉTODO.....	26
2.1 Tipo de investigación.....	26
2.2. Diseño de investigación.....	27
2.3. Escenario de estudio	28
2.4. Técnicas para la recolección de información.....	28
2.5. Validez del instrumento cualitativo.....	29
2.6. Procesamiento y análisis de la información.....	30
2.7 Aspectos éticos.	30
CAPITULO III.....	33
RESULTADOS.....	33
3.1 Análisis de resultados.	33
3.1.1. Declaratoria de la emergencia sanitaria.....	33
3.1.2 Primera medida laboral para hacer frente al COVID-19.....	34
3.1.3 Precisión sobre el alcance de la licencia con goce de haber compensable y otras medidas.	35
3.1.4 Medidas laborales extraordinarias.....	36
3.1.5 Subsidio para el pago de planilla de empleadores.....	37
3.1.6 Medidas dispuestas por el Decreto de Urgencia N° 038-2020.....	37
3.1.7 Medidas laborales dispuestas por el Decreto Legislativo N° 1499. Este decreto legislativo contempló las siguientes medidas:	40
3.1.8 Principales consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores.....	43
3.1.9 Retiro extraordinario de los fondos privados de pensiones en el contexto del COVID-19.	44
3.1.10 Retiro de hasta 4UIT de los fondos pensionarios del SPP.	45
3.1.11 Análisis de la situación de emergencia durante el COVID-19 en el año 2020.	45

CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	108
ANEXO 1: NORMAS CON IMPLICANCIA LABORAL EN EL MARCO DEL COVID 19 EN EL PERU DURANTE EL AÑO 2020.	114
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA	193
ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	195
ANEXO 4: EVIDENCIA DE SIMILITUD DIGITAL	197

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “**VIGENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN PRIVADO Y SU IMPLICANCIA EN ESTADO DE EMERGENCIA (CORONAVIRUS 2020)**”, con el objeto de analizar las dificultades de los trabajadores para ejercer sus derechos laborales en el régimen privado durante el estado de emergencia por la pandemia del CORONAVIRUS, en el año 2020, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, para obtener el Título de Abogado.

La presente investigación está estructurada en una realidad problemática, para luego abordar el problema específico determinando sus objetivos, variables y justificación.

Luego desarrollo con amplitud las bases teóricas o conceptuales del derecho laboral, sus principios para finalmente abordar de lleno el Decreto _Supremo N° 003-97-TR, que contiene el TUO de la Ley de Productividad y Competencia Laboral.

En la parte medular de la investigación se ha determinado el tipo de investigación, su diseño y el escenario de estudio, aplicando las técnicas para la recolección de información, contrastándola con la realidad y la jurisprudencia para darle validez a la misma, lo que me ha permitido a conclusiones determinantes y proponer recomendaciones que en un corto y mediano plazo deben realizarse para que los trabajadores del sector privado puedan ejercer de la mejor manera sus derechos laborales.

LA AUTORA.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

Cuando hablamos del derecho al trabajo debemos mencionar inmediatamente derechos fundamentales o derechos humanos porque es un derecho inherente a la persona humana porque el trabajo dignifica a la persona; es decir, son derechos naturales, derechos del hombre y la mujer, derecho de los ciudadanos.

La Constitución Política del Perú establece que "Los derechos humanos y libertades que la constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de derechos humanos y con los tratados y acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú". Y cuando tocamos el tema del derecho laboral inmediatamente tenemos que tratar sobre la dignidad de la persona que trabaja y el término dignidad deriva del vocablo en latín dignitas, y del adjetivo digno, que significa valioso, con honor, merecedor. La dignidad es la cualidad de digno e indica, por tanto, que alguien es merecedor de algo o que una cosa posee un nivel de calidad aceptable.

El derecho del trabajo sólo protege según Neves Mujica a aquel trabajo desempeñado por la persona, con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinado.

Si el trabajo tiene una finalidad productiva significa obtener un ingreso económico o un bien patrimonial, aun cuando su intención no sea la única y en la realidad se alcance o no se llegue a lograr. Laborar por cuenta ajena significa que el trabajo tiene que ser realizado por encargo de otros, el cual paga por la labor y se convierte en propietario (Titular) de los bienes o servicios producidos. Por trabajo libre se entiende, que la prestación del servicio debe originarse en un acuerdo de voluntades es decir, que exista un libre consentimiento de las partes, vale decir una decisión voluntaria.

Por otra parte, la normativa laboral peruana no ha definido ni desarrollado las características de las partes o sujetos de una relación laboral, a pesar de la importancia que tiene una regulación de este tema; esta importancia radica en identificar a los sujetos que hacen posible la relación laboral sin dejar de reconocer la trascendencia de la naturaleza de los mismos, pues cada vez resulta más complicado reconocer a una de estas partes, por los nuevos fenómenos empresariales, los sistemas económicos, el avance del trabajo autónomo, etc., para que la legislación laboral pueda brindarles la tutela adecuada en su desenvolvimiento dentro del mundo laboral.

La realización de la labor por el trabajador constituye la obligación fundamental de éste; es, la razón de ser del contrato de trabajo; en torno a esta obligación se articula un conjunto de derechos y obligaciones, tanto del empleador como del trabajador, que en conjunto, conforman el proceso de la prestación del trabajo; estas obligaciones y derechos podrían ser agrupados en cuatro secciones; la primera referente al ámbito físico de la prestación del trabajo y a las condiciones materiales que éste debe ofrecer; la segunda relativa a la prestación en sí de la labor; la tercera concerniente a la duración de la labor; y la cuarta sobre la suspensión de ésta.

El trabajador cumple su obligación de suministrar su fuerza de trabajo poniéndose a su disposición del empleador para efectuar la labor; esta obligación presenta los siguientes caracteres: se trata de una obligación de hacer que toma la forma de una actividad continua durante la jornada de trabajo; el contenido de esta obligación no es, pues, una obra, un resultado final, aunque para los efectos del pago se tome en cuenta las unidades efectuadas por el trabajador; ello quiere decir que en tanto éste se encuentra dentro de la jornada está

obligado a realizar las tareas que se le señalen y el empleador a darle esas tareas; es lo que sucede con los comisionistas, los trabajadores a domicilio, los albañiles de construcción civil, los peluqueros y otros trabajadores remunerados a rendimiento.

La clase de actividad debe ser señalada por el acuerdo del empleador y el trabajador; es lo que se denomina la labor o, en general, la clase de tareas; se le puede indicar sólo de manera amplia o se le puede precisar minuciosamente, pero su designación no debe faltar; así por ejemplo se puede contratar a un trabajador para ejercer una actividad de trabajador; o más explícitamente se puede indicar que es para el cargo de gerente general, o de tornero, o de secretaria, o de contador, etc., entendiéndose que la labor es la genérica propia de estas ocupaciones; o se puede, en otros casos, contratar a un químico para ocuparse de los asuntos comerciales y a otro para los asuntos laborales; acordada la clase de labor a efectuar, no sería posible que una de las partes la cambie; si se contrató, por ejemplo, que la labor sería de carpintero, no pondrían el trabajador ni el empleador unilateralmente variar dicha labor.

Los datos relativos a la labor pueden ser materia de un contrato escrito; es lo que debería suceder si la ocupación fuera muy especializada; si no se le precisase, se debe entender que es la labor inherente a la calificación profesional del trabajador conocida y aceptada por las partes expresa, o tácitamente como ejecución de la labor. En todo caso, la prueba de que es una determinada labor y no otra corresponderá a la parte que la invoque y en la ejecución de la labor el empleador tiene el poder de dirección y control, y la obligación de proporcionar el trabajo o señalar la tarea que el trabajador debe ejecutar; este, por su lado, debe ejecutar personalmente el trabajo, obedecer las órdenes del empleador y realizar la labor según su calificación profesional, y con eficacia y probidad.

El Empleador tiene como obligación fundamental pagar la remuneración, en contraprestación de la fuerza de trabajo entregada por el trabajador, y que él utiliza en la producción de los bienes y servicios objeto de su actividad. A este pago se le ha dado la denominación genérica de remuneración, y también la de retribución; la denominación más antigua es, no obstante la de salario, que viene de la palabra latina *salarium*, la que, a su vez, deriva de *sal*, con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario, subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más

restringida, indica también el pago efectuado al trabajador en general. El Convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la protección del salario utiliza esta denominación al decir "A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar". (Artículo 1°).

La palabra sueldo indica la retribución al empleador, procede de la voz francesa soulede, derivada, a su vez, del término sou, antigua fracción monetaria; el sueldo o soldada era el pago a los soldados mercenarios o a contrata. Las expresiones indicadas deben ser distinguidas de los términos estipendio, emolumento, derecho y honorarios; dice Guillermo Cabanellas: "Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de stare y de pondus, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagos especiales determinados por arancel, por disposiciones legales en vigencia; honorarios es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

El término remuneración, o su equivalente salario, tienen diferentes acepciones, según su extensión; se le puede considerar en un sentido amplio y en un sentido restringido.; en el primero; abarca la totalidad de los pagos directos al trabajador, cualesquiera que sean la modalidad y ocasión del pago, y las contribuciones o cargas debidas por la empresa a terceros, como las de seguridad social y otras, que revierten en el trabajador, a su familia o a la sociedad entera como determinadas prestaciones. La remuneración así entendida, que podría llamarse remuneración o salario global, constituye la inversión que el empleador hace en la fuerza de trabajo, y, como tal, se transfiere al valor de los bienes y servicios producidos. La suma de la remuneración global de todos y cada uno de los trabajadores forma el ingreso económico nacional correspondiente a este grupo social, o ingresos procedentes del trabajo dependiente, frente a los ingresos de los propietarios de los medios de producción o derivados del capital. Y en el sentido restringido del término remuneración o salario

podemos decir; que son los pagos designados o hechos por el empleador directamente al trabajador ya sean en dinero o en especies, periódica o esporádicamente, o por una sola vez, durante el curso del contrato de trabajo; son pagos periódicos las cantidades abonadas al trabajador al terminar ciertos períodos que pueden ser semanales, quincenales, mensuales, semestrales o anuales o de otra duración fija; son pagos esporádicos aquellos que se hacen sin sujeción a períodos determinados, pudiendo comprender también las denominadas liberalidades del empleador, son pagos efectuados por una sola vez los que dan, por ejemplo, al término de la relación laboral, como la compensación por tiempo servicios; y por último la remuneración o el salario deben ser distinguidos de algunas cantidades de dinero o bienes que el empleador entrega al trabajador para posibilitar o facilitar su labor, como medio de protección o porque así conviene a la empresa.

Por último, podemos decir que la remuneración presenta un carácter jurídico, uno económico y otro social. El carácter jurídico de la remuneración dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que en la estructura del contrato de trabajo, ya sea como un acuerdo o como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo y esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato de trabajo.

El carácter económico de la remuneración es inherente a su naturaleza como inversión del empresario en fuerza de trabajo: es decir, que económicamente la remuneración paga un recurso de la producción, la mano de obra, que se encuentra en el mercado; ello explica que, a excepción de la participación en las utilidades, la remuneración se contabilice, en todos los casos, como un gasto de la empresa incluso cuando su origen es un acto unilateral del empleador, que se transfiere al precio del producto, y que, en definitiva, lo paga el consumidor del bien o el usuario del servicio producidos gracias al trabajo.

Y el carácter social de la remuneración se origina en la calidad de ingreso económico que tiene ese pago, destinado a atender las necesidades personales y familiares del trabajador; el adjetivo social designa todo cuanto se aplica a satisfacer las necesidades individuales y colectivas de las mayorías sociales cuyos ingresos proceden del trabajo personal; como casi la totalidad de las familias de trabajadores dependen de esos ingresos para subsistir, se le ha

atribuido a la remuneración un carácter alimentario, por ser su finalidad semejante a los alimentos previstos por el derecho de familia.

Pero el trabajo y la remuneración dan origen a la obligación tributaria que tenemos todos para contribuir con el desarrollo de nuestro país, pero las remuneraciones tienen varias categorías, de allí que la presente investigación pretende poner en evidencia los tributos que corresponden a cada trabajador, según el trabajo que desempeñan y la remuneración que perciben.

1.2 Planteamiento del problema.

El derecho al trabajo surge en Europa en el siglo XVIII, producto de los conflictos sociales que se experimentaban en este Continente, los que se replicaron en Latinoamérica varios años después¹. En los Estados Latinoamericanos la evolución del derecho al trabajo ha sido moderada, pues los Estados han intervenido directamente en las relaciones laborales, a diferencia de lo que pasaba en Europa, donde las organizaciones sindicales daban muestra de múltiples ejemplos de sistemas de relaciones colectivas de trabajo consolidadas y con regulaciones autónomas importantes. En el Perú, el derecho al trabajo fue reconocido en el Código Civil de 1852 en el artículo 540° bajo el título: “trabajo obrero”.

Al inicio del siglo XX el Estado peruano empieza a intervenir progresivamente en las relaciones laborales, mediante su actividad legislativa. La incipiente legislación protectora empezó regulando los accidentes de trabajo, que estaban causando índices de mortalidad muy altos. Teniendo como modelo la “Ley de Accidentes de Trabajo” de España de 1900, los legisladores peruanos aprobaron la Ley N° 1378 denominada “Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo”, su fecha 24 de enero de 1911.

La Constitución de 1920, fue la primera Carta Magna en contener disposiciones laborales, pero se limitó a legislar ciertos derechos: (i) la seguridad, salud e higiene en el trabajo; (ii) las jornadas de trabajo; y (iii) las remuneraciones⁵. Asimismo, impuso el arbitraje como medio obligatorio de solución de conflictos entre el empleador y el trabajador, no estaba permitido el realizar huelgas sindicalistas.

La Constitución de 1933, desarrollo una protección más formal que real, otorgando derechos laborales desproporcionales; es por ello, que se desgasto las pugnans por la equiparación de los distintos regímenes laborales que se iban construyendo.

En la Constitución de 1979, se reconocer los derechos laborales de manera más extensa y completa, dedicándole todo el capítulo V. No tuvo mayor relevancia esta protección, porque el legislativo no incluyo íntegramente estos derechos en las normas laborales de rango inferior.

La actual Constitución de 1993, mantiene la esencia del derecho al trabajo, pero redujo los derechos laborales que ya habían sido reconocidos en la constitución anterior, ello ha hecho que los problemas laborales persisten. El Tribunal Constitucional debe cumplir con la función que Sanguinetti ha denominado “recomposición del ordenamiento laboral”, restableciendo por la vía interpretativa los niveles de tutela de varios derechos laborales que han sido recortados por la legislación.

En este estado de derecho es que a partir del mes de marzo del 2020, se declaró en emergencia el mundo entero por el desarrollo de una pandemia denominada “coronavirus covid 19”, el gobierno central declaró estado de emergencia e inmovilización nacional. Las empresas se vieron en la necesidad de desarrollar sus actividades en forma virtual; así sus trabajadores tuvieron que adecuar rápidamente procedimientos para poder retribuir los salarios a sus trabajadores pero como el Estado estuvo paralizado se otorgó vacaciones adelantadas remuneradas en el mes de abril, para el mes de mayo se otorgaron los beneficios de aguinaldo por fiestas patrias, pero ante el colapso de continuar sus actividades es que procedieron a reducir personal en algunos casos y en otros otorgaron lo conocido como “suspensión perfecta”, que no es otra cosa que el otorgamiento de licencia de trabajo sin derecho a remuneración.

El despido masivo de trabajadores dio lugar a que acudan a las oficinas del Ministerio de Trabajo, exactamente a las oficinas de SUNAFIL, pero estas solamente atendían virtualmente; así los trabajadores tenían que presentar sus reclamos con la esperanza de ser atendidos. En este caso, la realidad sobrepasó el sistema de control y supervisión por parte

del Estado, por lo que tuvieron que aceptar que el empleador les alcance cantidades simbólicas y la entrega de una constancia de trabajo.

1.2.1 Problema general.

¿En qué medida los derechos laborales de los trabajadores del Régimen Privado estuvieron respaldados por el Estado antes del inicio de la pandemia del coronavirus “COVID 19” en el mes de marzo del 2020?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿En qué medida los derechos laborales de los trabajadores del Régimen Privado se afectaron y no tuvieron respaldo por el Estado durante la pandemia del coronavirus “COVID 19” del mes de marzo a diciembre del 2020?
2. ¿En qué medida los derechos laborales de los trabajadores del Régimen Privado se afectaron y no tuvieron respaldo por el Estado durante la post pandemia del coronavirus “COVID 19” después del período de marzo a diciembre del 2020?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general

Determinar la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores del Régimen Privado antes del inicio de la pandemia del coronavirus “COVID 19” en marzo del 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar en qué grado o medida se afectaron los derechos laborales de los trabajadores del Régimen Privado durante la pandemia del coronavirus “COVID 19” del mes de marzo a

diciembre del 2020.

2. Determinar en qué grado o medida se afectaron los derechos laborales de los trabajadores del Régimen Privado durante la post pandemia del coronavirus “COVID 19” después del período de marzo a diciembre del 2020.

1.4. Variables, dimensiones y diseño metodológico.

1.4.1 Variable Única.

Los derechos laborales de los trabajadores del régimen privado en el Perú, durante el año 2020 y su afectación durante la pandemia coronavirus “covid 19” de marzo a diciembre 2020.

1.4.2 Dimensiones.

1. Derechos laborales antes de la pandemia.
2. Derechos laborales durante la pandemia.
3. Derechos laborales post pandemia.

1.4.3 Diseño Metodológico.

1. Tipo: Aplicado.
2. Nivel: Descriptivo.
3. Diseño: No experimental.
4. Enfoque o método: Cualitativo, analítico observacional.
5. Población: 33 millones de habitantes que conforman el Perú.
6. Muestra: Reportes del Ministerio de Trabajo año 2020 y comentarios de abogados de dos prestigiosas Universidades de nuestro país.

1.5 Justificación del estudio.

El presente estudio tiene como justificación teórica, el conocimiento de la vigencia de los derechos laborales en el Perú, en situaciones de normalidad y en estado de emergencia como es el caso de la pandemia coronavirus “covid 19”, durante el año 2020 en el Perú. En cuanto a la justificación metodológica, el estudio busca establecer parámetros, modelo y patrones de estudio que sienten un precedente para futuros análisis y evaluaciones análogas.

En cuanto a la justificación práctica, la misma radicaría en la capacidad de los trabajadores de exigir el cumplimiento de sus derechos laborales en situaciones normales y en estado de emergencia como es el caso de la pandemia coronavirus “covid 19”.

1.6. Antecedentes nacionales e internacionales.

No existen antecedentes de investigaciones sobre el tema en específico, por lo que el presente trabajo constituye una investigación inédita en el Perú, ya que solamente se ha podido apreciar a nivel nacional e internacional abordar los temas estadísticos sobre infectados, fallecidos y la incapacidad o limitación del Estado de poder hacer frente a la pandemia, por lo que a juicio del investigador el presente trabajo es muy importante y de obligatorio conocimiento de todos los trabajadores del Perú.

1.7 Marco Teórico.

Se desarrollarán las siguientes bases teóricas o conceptuales del Derecho Laboral:

1.7.1 Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral.

Así tenemos entre los principios del derecho laboral los siguientes: a) la Irrenunciabilidad; b)

Principio de No Discriminación; c) In dubio pro operario; d) La norma más favorable; e) La condición más favorable; f) Primacía de la Realidad; g) Principio de Continuidad o permanencia; h) Principio de Razonabilidad; i) Principio de buena fe; j) Principio de Inmediatez; y k) Principio de Tipicidad; los que a continuación se procederá a explicar brevemente:

- a. **La Irrenunciabilidad.**- El principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente algún derecho contenido en la norma imperativa¹⁸. Este principio se encuentra contemplado en el artículo 26° inciso 2) de la Constitución Política del Perú de 1993.
- b. **Principio de No Discriminación.** - Ningún empleador puede tratar de forma diferente a los trabajadores iguales. Por este principio se prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.
- c. **In Dubio pro operario.**- Este principio consiste en la aplicación de la norma más favorable, es decir cuando una norma es susceptible de diversas interpretaciones, corresponde aplicar, la que beneficie al trabajador.
- d. **La norma más favorable.** - Se produce cuando, existen distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, en estos casos se deberá poner en uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos; y normas de distinto rango como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador.
- e. **La condición más favorable.**- Este principio tiene íntima conexión con el de la norma más favorable, pero se distingue netamente de ella, en que, en ésta se impone la

existencia de una norma anterior concreta y reconocida, que ya se ha aplicado y que debe ser respetada, por resultar ser la más beneficiosa para el trabajador.

- f. Primacía de la Realidad. - Este es el principio más importante en el derecho laboral, opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en documentos. Según Toyama, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deberían otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

- g. Principio de Continuidad o permanencia.- En el derecho laboral, como manifiesta Zavala, se usa “un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continua en tanto el trabajador no manifieste de forma prevista por la ley, su voluntad de extinguir el contrato de trabajo, por lo que el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida en la ley.

- h. Principio de Razonabilidad.- Este principio apela a la prudencia judicial, al margen de discrecionalidad interpretativa, la cual determinará la correcta solución a la luz de las circunstancias del caso²⁷. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

- i. Principio de buena fe. - Está referida a la conducta que deben adoptar las partes en el cumplimiento de sus obligaciones; ya sea en la celebración, ejecución o extinción del contrato de trabajo. Comprende la obligación de obrar y actuar con fidelidad, esto es,

visto desde un aspecto legal, cumpliendo las obligaciones con honestidad, prudencia y fidelidad, desechando todo engaño, perjuicio y abuso.

- j. Principio de Inmediatez.- En materia laboral está referido siempre a la potestad sancionadora o disciplinaria del empleador, impulsándolo a actuar rápida e inmediatamente frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador.
- k. Principio de Tipicidad.- Consiste en la descripción expresa, detallada y clara de la conducta infractora y la indicación de la sanción específica para dicha infracción; mas no a efectuar interpretaciones extensivas o analógicas de las conductas y de las sanciones señaladas en la norma. Esto quiere decir que las infracciones laborales deben estar expresamente sancionadas.
- l. Los principios procesales que emanan de la Constitución Política y de las leyes, son pilares fundamentales en los procesos judiciales, de esa forma se garantiza un debido proceso. En consecuencia, estos son los fundamentos, soportes, garantías esenciales, en las que se apoyan nuestros legisladores para la elaboración e implementación de normas jurídicas, debido a que facilitan la interpretación y aplicación de las leyes de los administradores de justicia.
- m. Nuestro cuerpo normativo reconoce como principios procesales del derecho laboral, los siguientes: (i) inmediación, (ii) concentración, (iii) celeridad, (iv) veracidad, (v) oralidad y (vi) economía procesal.
- n. Principio de Inmediación.- Este principio es definido como la obligación de los jueces de acercarse a las partes, interviniendo en la mayoría de actuaciones procesales, donde su presencia sirve para mediar al interior de las partes; cumpliendo su rol de directores del proceso. Según Palacio, el principio de inmediación es "aquel que exige el contacto directo y personal del juez o tribunal con las partes y con todo el material del proceso, excluyendo cualquier medio indirecto de conocimiento judicial".

- o. Principio de Concentración. - Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias, de esta manera garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis.

- p. Principio de Celeridad. - Es el derecho de todo ciudadano a un proceso sin dilaciones indebidas y que su causa sea oída dentro de un plazo razonable, sin retrasos. Este principio está dirigido a los órganos judiciales, con el objetivo de crear en ellos la obligación de actuar en un plazo razonable, de aplicar el “ius puniendi”, de resolver la controversia entre particulares y el Estado, o de restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida dentro de los plazos establecidos por la norma.

- q. Principio de Veracidad. - Este principio, conocido también como “búsqueda de la verdad real”, implica que “en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, con el fin de lograr la “materialidad de la verdad”, esto es, que el proceso laboral sea un proceso-verdad”.

- r. l. Principio de Oralidad. - Este principio se complementa con los de inmediación y concentración. El principio de oralidad consiste en que los actos procesales son realizados a viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable. Roberto Acevedo Mena define el Principio de Oralidad como “aquél que propicia el juez en las diligencias del proceso participando directamente con intervención de las partes donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra”.

- s. m. Principio de Economía Procesal. - Según este principio, el proceso debe desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo. La economía de tiempo y de energía está relacionada con los principios de inmediación y celeridad procesal antes descritos. En cambio, la economía de costo se vincula con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado. Por tanto, dichos principios deben ser respetados por los administradores de justicia,

empleadores y trabajadores, y con mucha más razón el Estado; en su rol de empleador, cumpliendo y respetando los derechos laborales de los trabajadores a su cargo.

1.7.2 Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO De La Ley De Productividad Y

Competencia Laboral”.

Esta norma regula al Sector Privado, pero es necesario desarrollarlo. El artículo 1° del presente cuerpo normativo, direcciona los objetivos que tiene esta ley, y en el inciso c), se reconoce la protección contra el despido arbitrario al que pueden ser víctimas los trabajadores, afectando así sus derechos constitucionales.

En nuestro sistema jurídico laboral, rige el principio general de limitación legal del despido; esto es, que el despido es entendido como la resolución unilateral del contrato, por parte del empresario, que necesariamente debe cumplir tres requisitos para su validez: El acto de despido ha de tener una causa, cumplir una formalidad determinada, como acto receptivo, y ha de ser sometido a un control jurisdiccional posterior que verifique la corrección de la conducta empresarial al respecto.

Los artículos 22°, 23° y 24° del cuerpo normativo, nos mencionan que el despido será justificado cuando exista causa justa, dichas causas debe estar fundadas en la capacidad y conducta del trabajador.

Américo Pla menciona que existen por lo menos dos significados de la palabra “despido”, uno de ellos lo define como: “toda forma de terminación imputable al empleador”, y el otro con un concepto más restringido: “la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador”.

Es así que el despido como extinción de la relación laboral, por voluntad unilateral exclusivamente del empleador, presenta, según Montoya Melgar¹⁶², los siguientes caracteres:

1. Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;
2. Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente;
3. Es un acto perceptivo, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada;
4. Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.

El proceso del despido se encuentra contemplado en los artículos 31°, 32° y 33° del presente decreto supremo, para ello: el despido debe ser resultado de alguna de las causales de conducta o capacidad del trabajador, el empleador deberá cursarle por escrito las causales que se le imputan otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales, a fin de que realice su defensa a los cargos que se le formulan, o de 30 días naturales para que demuestre la capacidad o corrija su deficiencia; solo en casos de falta flagrante, estos plazos no son aplicables.

Durante el plazo otorgado, el empleador podrá exonerar al trabajador de asistir al puesto de trabajo, el cual deberá figurar por escrito, sin que ello evite la debida defensa del trabajador; asimismo esto no lo perjudicará económicamente, ya que el empleador deberá seguir abonando la remuneración, así como los demás derechos y beneficios que le corresponda.

Si a pesar de los descargos realizados por el trabajador, el empleador decide despedirlo, deberá entonces cursar la carta de despido en el cual deberá indicar la causal por la que se realiza y la fecha del cese laboral.

Muchas veces los trabajadores se resisten a recepcionar las cartas de despido, es por ello que la norma faculta al empleador a remitirlas por intermedio de Notario o Juez de Paz, a falta de ellos interviene la Policía.

Entonces, se puede afirmar que existe despido arbitrario, cuando no hay causa justificada o no se pueda demostrar en el juicio la legalidad del despido, ante esta figura, corresponde sancionar al empleador con la indemnización por despido arbitrario o con la reposición del trabajador al puesto de trabajo.

Ante este tipo despidos, el trabajador puede accionar judicialmente dentro de los 30 días naturales, contados a partir de la comisión del hecho (el despido).

En una demanda por despido arbitrado, las pretensiones solo pueden ser reposición o indemnización, en el caso de pedir la indemnización esta sería la tarifaria o establecida por ley, además, podría solicitar una indemnización por el daño moral ocasionado. Si la pretensión fuese la reposición al puesto de trabajo, y la sentencia expedida sea favor del trabajador, se ordenará la reposición del trabajador, el empleador deberá restituir el depósito de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que el trabajador estuvo separado de la empresa, y dentro de un plazo de 24 horas realizará la reposición.

Los artículos de este cuerpo normativo afinan la noción del despido causal, contrario sensu, debería declararse la invalidez de aquellos despidos cuya causa no es debidamente comprobada por el empleador en el proceso judicial. Además, ello debería significar que cualquier despido que se produce sin imputar causa alguna, tendría que ser privado de todo efecto extintivo y sancionado con la nulidad.

Habiéndose definido y desarrollado lo que es el despido, es preciso referirnos ahora a la desnaturalización de los contratos establecidos en el artículo 77° de la precitada ley.

CAPITULO	VII
DESNATURALIZACION	DE
CONTRATOS	LOS
<p>Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:</p>	

Entonces, comprobada la desnaturalización del contrato, corresponde declarar este de naturaleza permanente y duración indeterminada.

1.8 Definición de términos básicos.

Accidente Toda lesión corporal producida por la acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta, que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, y que puede ser determinada por los médicos de una manera cierta. (Artículo 3° del Decreto Supremo N° 008-2010-SA que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, Ley N° 29344).

Accidente de trabajo Toda lesión corporal, orgánica o perturbación funcional, producida en el centro de trabajo o con ocasión de trabajo, causada por la acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta, que obra súbitamente sobre la persona del trabajador, o debida al esfuerzo del mismo, y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta. (Artículo 3° del Decreto Supremo N° 008-2010-SA que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, Ley N° 29344).

Afiliados potestativos Todas las personas no comprendidas como asegurado regular se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativo en ESSALUD o en la EPS. (Artículo 3° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, sustituido por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 27177).

Afiliados regulares Son afiliados regulares los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores; los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia; y los trabajadores independientes que sean incorporados por mandato de una ley especial. (Artículo 3° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, sustituido por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 27177).

Aportes Es la retribución abonada por el asegurado potestativo como contraprestación del plan de salud contratado. (Artículo 2° del Decreto Supremo N° 002-99-TR, Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD). Los aportes

por afiliación a ESSALUD son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma: • Afiliados regulares en actividad: el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso.

Aportes Es la retribución abonada por el asegurado potestativo como contraprestación del plan de salud contratado. (Artículo 2° del Decreto Supremo N° 002-99-TR, Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD). Los aportes por afiliación a ESSALUD son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma:

- Afiliados regulares en actividad: el aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso.
- Afiliados regulares pensionistas: el aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión.
- Afiliados potestativos: el aporte de los afiliados potestativos es el que corresponde al plan elegido por cada afiliado. (Artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).

Certificado médico Es un documento destinado a acreditar el acto médico realizado. El texto debe ser claro y preciso, y debe ceñirse a la verdad. Incurrir en falta ética el médico que expide un certificado acreditando un acto médico no realizado o que exprese información falsa, inexacta o tendenciosa, con el fin de perjudicar al paciente u obtener un beneficio indebido para éste, para sí o para terceras personas. (Artículos 78° y 79° del Código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú).

Condición de asegurado Es la calidad que se le otorga a una persona al cumplir con los requisitos necesarios, señalados en las normas vigentes, para recibir las prestaciones que ESSALUD otorga. (Artículo 1° del Decreto Supremo N° 002-2009-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29135, Ley que establece el porcentaje que deben pagar ESSALUD y la Oficina de Normalización Previsional - ONP a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, por la recaudación de sus aportaciones, y medidas para mejorar la administración de tales aportes).

Contribución Se denomina contribuciones a los pagos de carácter mensual por afiliación y mantenimiento de cobertura del asegurado regular, y corren por cuenta de la entidad empleadora. (Artículo 2° del Decreto Supremo N° 002-99-TR, Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD).

Defensoría del Asegurado Es el órgano de la Presidencia Ejecutiva responsable de acercar las posiciones de los agentes participantes en el sistema prestacional de ESSALUD, coadyuvando en la mejora de la relación entre éstos, constituyéndose en un mediador permanente en situaciones de conflicto frente a casos de vulneración de derechos de los asegurados que hacen uso de los servicios de ESSALUD. (Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Asegurado, publicado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 332-PE-ESSALUD-2011).

Derecho de cobertura Es el derecho a acceder a las prestaciones establecidas en el artículo 9° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y en el artículo 10° del Decreto Supremo N° 009-97-SA de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. (Artículo 3° del Decreto Supremo N° 020-2006-TR, que aprueba normas reglamentarias de la Ley N° 28791, que establece modificaciones a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790).

Facultad de acceder a todas las prestaciones de establecidas por la seguridad social en salud, siempre que sean trabajadores que cuenten con tres meses de aportación consecutivos dentro de los seis meses calendario posterior al mes en que se inició la causal. En caso de accidente basta que exista afiliación, conforme señala el ordenamiento legal. En caso de desempleo y de suspensión perfecta de labores que genere la pérdida del derecho de cobertura, los trabajadores y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud durante un período de latencia hasta un máximo de doce meses, de acuerdo a la calificación del período laborado. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Enfermedades profesionales Todo estado patológico que ocasione incapacidad temporal, permanente o muerte, y que sobrevenga como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador. (Artículo 3° del Decreto Supremo N° 008-2010-SA, que

aprueba el Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud y Artículo 2° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26790).

Entidades empleadoras A las personas jurídicas o personas naturales que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores. (Artículo 1° del Decreto Supremo N° 002-2009-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29135, Ley que establece el porcentaje que deben pagar ESSALUD y la Oficina de Normalización Previsional - ONP a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, por la recaudación de sus aportaciones, y medidas para mejorar la administración de tales aportes). **Entidades prestadoras de salud** Las empresas e instituciones públicas o privadas, distintas de ESSALUD, cuyo único fin es el de prestar servicios de atención para la salud, con infraestructura propia o de terceros, dentro del régimen de ESSALUD, financiando las prestaciones mediante el crédito contra los aportes a que se refiere la Ley N° 26790 y otros con arreglo a ley, sujetándose a los controles de la SUNASA. (Artículo 3° del Decreto Supremo N° 008-2010- SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud).

Falta Toda infracción voluntaria de la ley, ordenanza o reglamento, la cual está señalada con una sanción leve. Las faltas están constituidas por infracciones que atentan contra los derechos personales, patrimoniales y sociales, pero que no revisten gravedad y no son considerados delitos. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD)

Persona con discapacidad Es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de las formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad (Artículo 2° de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad).

Prestaciones de salud Son las que otorga ESSALUD, y pueden ser de prevención, promoción y recuperación de la salud, prestaciones de bienestar y promoción social, y prestaciones

económicas. (Artículo 10° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).

Prestación por sepelio Cubre los servicios funerarios por la muerte del asegurado regular, sea activo o pensionista, de acuerdo a las normas que fija ESSALUD. (Artículo 18° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).

Registro Único de Contribuyente (RUC) Es el registro informático a cargo de la SUNAT, donde se encuentran inscritos los contribuyentes de todo el país, así como otros obligados a inscribirse en él por mandato legal. Contiene información como el nombre, denominación o razón social, el domicilio fiscal, la actividad económica principal y las secundarias de cada contribuyente. Asimismo, recoge la relación de tributos afectos, teléfonos, la fecha de inicio de actividades y los responsables del cumplimiento de obligaciones tributarias. La información debe ser actualizada por los contribuyentes cada vez que varíen sus datos, por ejemplo, el domicilio fiscal, el tipo de actividad económica, los representantes legales. También puede ser actualizada de oficio por la misma SUNAT. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Remuneración Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente, en calidad de alimentación principal -como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena- tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable, para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (Artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR -TUO del Decreto Legislativo N° 728). Se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N° 728 y 650, y sus normas modificatorias. Tratándose de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración el íntegro de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios. (Artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización

de la Seguridad Social en Salud).

Seguro regular Esquema de afiliación dependiente al régimen contributivo de la seguridad social en salud. El seguro regular administra los seguros para el trabajador activo y pensionistas, trabajador del hogar, procesador y pescador artesanal independiente, trabajador del régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios) y trabajador y pensionista de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP). Las tasas de aportación varían entre uno y otro, igual que la base imponible. (Estudio Financiero Actuarial OIT ESSALUD, 2012).

Seguro Integral de Salud (SIS) Es un organismo público executor adscrito al Ministerio de Salud, y cuenta con personería jurídica de derecho público interno, autonomía técnica, funcional, económica, financiera y administrativa; constituye un pliego presupuestal y tiene independencia para ejecutar sus funciones con arreglo de ley. (Artículo 3° del Reglamento de organización y funciones del SIS, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2011-SA). Fue creado por Ley N° 27657, cuya responsabilidad es la administración económica y financiera de los fondos que están destinados al financiamiento de las prestaciones de salud, y otras que su plan de beneficios le faculte, a fin de ofrecer coberturas de riesgos en salud a su afiliados, de acuerdo a las normas vigentes. Asimismo, está facultado para establecer convenios/contratos de financiamiento y/o intercambio prestacional con las IAFAS y/o las IPRESS, con el fin de garantizar la atención de los asegurados del SIS.

Subsidio por incapacidad temporal Se otorga en dinero, con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud. Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a cuatro, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado. (Artículo 15° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26790).

Subsidio por maternidad Se otorga en dinero, con el objeto de resarcir al lucro cesante como

consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por 90 días, pudiendo distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El monto del subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los cuatro últimos meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. No se podrá gozar simultáneamente de subsidio por incapacidad temporal y maternidad. (Artículo 16° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26790).

Subsidio por lactancia Se otorga en dinero con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, de acuerdo a las normas que fija ESSALUD. (Artículo 17° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26790).

Tarifa de servicios de salud para el intercambio prestacional El SIS y ESSALUD aprueban la tarifa para el intercambio prestacional basado en la compraventa de servicios, en el valor de la Unidad Básica de Intercambio Prestacional - UBIP y en los valores de otros mecanismos de pago, respectivamente, bajo el parámetro de una estructura única de costos, sin que éstas puedan contener utilidad o lucro (Artículo 3° del Decreto Supremo N° 005-2012-SA, que aprueba las disposiciones complementarias relativas al Intercambio Prestacional, entre los establecimientos de salud financiados por el Seguro Integral de Salud - SIS y el Seguro Social de Salud – ESSALUD en el marco de la Ley N° 29344, Marco de Aseguramiento Universal en Salud).

CAPITULO II

MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación en el presente estudio, tiene el carácter de básica, fundamental, teórica, dogmática o pura, dado que su objetivo es el incrementar los conocimientos científicos sobre la problemática de los derechos laborales y su vigencia durante la pandemia del coronavirus “covid 19”

Lo anterior quiere decir que la información que se utiliza tiene un carácter referencial, es decir está inserta dentro de una relación sistémica de personas e instituciones y por tanto está sometida a comparación.

El tipo de enfoque del estudio acometido es en consecuencia: cualitativo, referencial y argumentativo, de estricto carácter indiciario.

Nivel de estudio: es de carácter descriptivo, es decir, hace una exposición o delineación de sucesos, fenómenos, situaciones, contextos y eventos que se presentan en su conocimiento, no siendo necesario señalar de manera exquisita la especificación de propiedades, caracteres y perfiles de los intervinientes, sean personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o

cualquier otro fenómenos que se haya sometido a testeo, minuciosidad, exhaustividad, profundidad, complejidad, escrutinio o espulgamiento. Lo que en este caso concreto se buscaría es medir o acopiar o acumular información tratada de manera totalmente independiente o colectiva, pero sobre la base de conceptos, categorías o variables que han sido objeto del estudio.

2.2. Diseño de investigación.

Es no experimental, en tanto carece de una variable independiente, pero en el que el investigador observa el contexto en el que se desarrolla el fenómeno y lo analiza con el propósito de obtener información.

Por otro lado los hechos objeto de análisis están basados en sucesos que ocurrieron con anterioridad y son posteriormente analizados; asimismo en vista que los comportamientos objeto de estudio tienen un contenido moral de los niños, adolescentes y jóvenes, así como de sus padres, se puede inferir que no es necesario realizar experimentos controlados; por ello tampoco es necesario crear muestras de estudio, pues en el fondo ellas ya existirían y se desenvuelven en su medio; además el investigador no interviene de modo directo en el entorno de la muestra; y se estudian los fenómenos exactamente cómo ocurrieron.

En el presente caso, la investigación no experimental es de forma transversal, por lo que se utiliza para observar y analizar el momento exacto de la investigación para abarcar diversos grupos o muestras de estudio. En el presente estudio, la investigación transversal, puede ser descriptiva y/o causal, en la medida que se observen los valores donde se presentan una o más variables donde al obtener los datos, se realiza una descripción de ellos (descriptiva) y si trata de explicar las razones y relación que existe entre las variables en un tiempo determinado.

Lo que se estudia está constituido por investigaciones documentales, consultas de fuentes bibliográficas o hemerográficas, lectura de autores previos y exposición de hallazgos en un informe, ensayo o monografía. Se enfatiza que no se llevan a cabo experimentos controlados, sino que se acude a la visión profesional y/o personal del autor consultado o del propio estudioso, si fuera el caso.

La actitud es la de observar los fenómenos en su ambiente natural para luego describirlos y analizarlos sin necesidad de anularlos en un entorno controlado.

2.3. Escenario de estudio

Es su propio medio natural, un ambiente controlado donde se realizan pesquisas que no extraen conclusiones definitivas o sus datos de trabajo a través de una serie de acciones y reacciones reproducibles en un ambiente controlado, para poder obtener resultados interpretables, es decir a través de actos no experimentales. Sin embargo este tipo de investigación o estudio, no por ello dejan de ser un estudio serio, documentado y riguroso en sus métodos.

2.4. Técnicas para la recolección de información

En el presente estudio, se puede observar que de las tres acciones básicas que se pueden emplear para el análisis de la realidad socio-jurídica de su entorno, se han empleado dos, las de observación y la de lectura, prescindiendo de las relacionadas con las de preguntas. En este entendido ha recurrido al uso de las siguientes técnicas:

- **La observación directa y**
- **El uso de documentos.**

Para la observación de campo no experimental: El uso de **una guía de observación o de campo**, como fuente primaria de obtención de datos. Es así que, para en un estudio exploratorio determinar la recolección de datos sobre la precisión de la ocurrencia real de los hechos, así como asegurar su registro.

Para el caso del uso del análisis documental, éste se realizó para recolectar datos de fuentes secundarias, es decir libros, boletines, revistas, folletos y periódicos. El instrumento que se deberá utilizar en este caso es **la ficha de registro de datos**.

2.5. Validez del instrumento cualitativo

La validez en la investigación cualitativa es la referencia a algo que ya ha sido probado y por tanto se le puede considerar como un hecho cierto, por lo que, se puede aplicar a la experiencia cotidiana en las ciencias sociales, por ser la mejor opción posible, entre otras tantas.

En el presente estudio podríamos utilizar algunos procedimientos (CORRAL, 2009) como los Knows groups o preguntas a grupos conocidos; Predictive validity o comprobación de comportamientos; y Cross-check-questions o contrastación de datos previos.

Se obtendrá (MARTÍNEZ, 2006) un alto nivel de validez, en la medida en que los resultados reflejen una imagen lo más completa posible, clara y representativa de la realidad o situación estudiada.

En el estudio cualitativo (CAMARILLO, 2011), el entendimiento de la realidad es el propósito fundamental, donde la científicidad no radica en la generalización de los resultados, sino en la capacidad de explicar el fenómeno en profundidad, lo que se logra con la presencia crítica del que realiza el estudio, dentro del contexto de la ocurrencia del propio fenómeno en estudio, así como a través de la triangulación de las fuentes de información.

2.6. Procesamiento y análisis de la información

Señalamos sus seis etapas (Bantu Group, 2020):

1. **Recopilación de datos:** Cuyo procesamiento y análisis proviene en primer lugar de la recopilación de las fuentes de almacenamiento que están disponibles y contienen información de calidad, que en cada caso provienen la información abierta que se publica en los medios de comunicación nacional.

2. **Preparación de datos:** Se comienza la preparación para su organización, la detección de errores y el descarte de información repetitiva e incompleta, es decir se selecciona sólo información necesaria y puntual de cara al procesamiento y análisis de datos.

3. **Introducción de datos o Pre-procesamiento:** Seleccionados los datos se enviaron a sus destinos, en lenguaje inteligible. Desde este momento los datos en bruto toman forma como información útil que puede visualizarse en un CRM (Customer Relationship Management o Gestión de Relación con el Cliente) o almacén de datos sobre la cuestión que involucra a los derechos laborales en el Perú durante la pandemia coronavirus “covid 19”, en la problemática tratada.

4. **Procesamiento / limpieza de datos:** En esta etapa, los datos procesados por la etapa anterior son finalmente preparados y optimizados para su uso final, pudiéndose utilizar algoritmos por medio de una técnica de programación denominada machine learning.

5. **Interpretación de datos:** En este punto con todas las gráficas, tablas y documentos se tendrá todo el resultado de las etapas previas.

6. **Almacenamiento de datos:** La última etapa de este proceso consistente en el almacenamiento de toda la información útil resultante del procesamiento y análisis de los datos.

2.7 Aspectos éticos.

Van a surgir del proceso de investigación, planificación y diseño (FLICK, 2015, pág. 99), veamos algunos aspectos:

En la **preparación**, se inicia con un proceso de planificación de la investigación, se debe ver la relevancia del estudio, reflexionándose a no exponer innecesariamente al tipo de

participantes, especialmente si están involucradas personas vulnerables (FLICK, 2015, pág. 99), es decir en este caso niños, adolescentes, jóvenes, personas adultas mayores, entre otras). Asimismo se tiene que prever la preparación de los investigadores en la realización del trabajo de campo, sea para saber cómo abordar a las personas-en este caso el aludido tipo de población-, cómo enfrentar determinadas situaciones, conocer el enfoque metodológico y las implicaciones de su aplicación.

En cuanto a las preguntas del estudio, se deben considerar tres cuestiones:

1. El enfoque de las preguntas de investigación debe tratar de ser lo mejor hechas posibles, pues sino el manejo del estudio se torna más difícil, pues innecesariamente se extiende el ámbito de los datos que se deben recolectar (FLICK, 2015, pág. 101).
2. El significado que se tienen para los posibles participantes del estudio, las preguntas de investigación, deben ser producto de una adecuada reflexión, es decir qué hacer cuando se confronte a los participantes en situaciones o momentos de su vida en las que puedan sentirse mal o con alguna incomodidad (FLICK, 2015, pág. 101).
3. El que realiza el estudio no debe engañar a los participantes respecto al motivo de su participación, pero se debe cuestionar por la utilidad de la información en detalle sobre la pregunta de investigación, cuidando que no se generen expectativas o incluso irritación (FLICK, 2015, págs. 101 - 102),

En cuanto **al acceso al estudio de campo y la posibilidad del muestreo**, debe obligatoriamente suscribirse un acuerdo que explique la naturaleza del estudio y el rol del participante, pudiendo levantar o no un documento contractual que incluya una cláusula donde el participante pueda retirar su consentimiento de participación (FLICK, 2015, pág. 102). Habría siempre que considerar que hay personas que desean participar pero no firmar

contratos, incluso que hay personas como niños, niñas, adolescentes, entre otras por las que debe respetarse si brindan o no su consentimiento. Finalmente, el que realiza el estudio debe estar seguro que las personas participantes no van a sufrir daño o riesgo alguno, debiendo reflexionar respecto a sus decisiones de muestreo que influye en la dinámica del trabajo de campo.

En **la recogida de datos**, el que realiza el estudio debe ser consciente que puede ejercer influencia en el campo o en los sujetos del estudio, lo que puede ocasionar perturbación en la actividad cotidiana de los participantes o forzando límites sobre temas sensibles (FLICK, 2015, pág. 104).

En **el análisis de datos**, éste debe realizarse con cuidado, evitándose interpretaciones de los datos que impliquen la devaluación de las personas, respetarse su anonimato y la privacidad de cada participante en el estudio (FLICK, 2015, pág. 105). Es imperativo el almacenamiento seguro de los datos y cuando se vaya a redactar los resultados del informe, el tema del anonimato debe estar siempre presente.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados.

3.1.1. Declaratoria de la emergencia sanitaria.

El 11 de marzo de 2020 se emitió el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, a través del cual se declaró el estado de emergencia sanitaria en todo el país, por un plazo de 90 días calendarios, disponiéndose medidas de prevención y de control sanitario para evitar la propagación del COVID – 19 en:

- Puertos, aeropuertos y puestos de entrada terrestres.
- Centros educativos.
- Espacios públicos y privados.
- Transporte.
- Centros de Labores.

De igual forma, en esas misma fecha, se publicó el Decreto de Urgencia N° 025-2020, en cuyo artículo 12 se dispuso que mediante Decreto Supremo se establecería un marco normativo específico que prevea reglas especiales en materia de teletrabajo frente al coronavirus (COVID-19), el cual incluye a los regímenes laborales de la actividad pública y

privada. Sin embargo, dicha disposición nunca fue cumplida, pues se optó por crear una nueva figura de trabajo a distancia, distinta al trabajo a domicilio y el teletrabajo: el trabajo remoto, cuya naturaleza es distinta a las otras modalidades.

3.1.2 Primera medida laboral para hacer frente al COVID-19.

Con fecha 09 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, mediante el cual se aprobó el documento denominado “Guía para la prevención del coronavirus en el ámbito laboral”, con el objeto de proporcionar información relevante para que las empresas y los trabajadores puedan implementar medidas de prevención ante el coronavirus en los centros de trabajo, así como medidas sobre la organización del trabajo ya previstas normativamente.

3.1.3. Medidas laborales y en seguridad social en salud.

Con la publicación del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el 15 de marzo de 2020, se dio inicio a las reglas que serían aplicables en las relaciones laborales durante el estado de emergencia nacional y sanitaria. Entre las medidas adoptadas tenemos:

1. Medidas laborales:

- Regulación por primera vez del trabajo remoto.
- Licencia con goce de haber compensable.

2. Seguridad social en salud: Subsidio por incapacidad excepcional otorgado por EsSalud:

- Desde el primer día de incapacidad.
- Trabajadores confirmados con el COVID-19.
- Remuneración no mayor a S/. 2,400.00 soles

3. Bonificación extraordinaria para el personal de la salud: El otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal de salud, contemplada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153, y del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que presten servicios de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19 en las unidades de cuidados intensivos, hospitalización o aquellos que realicen vigilancia epidemiológica y las visitas domiciliarias a los pacientes que reciben atención ambulatoria. La referida bonificación se entrega durante la vigencia de la emergencia sanitaria a nivel nacional y hasta treinta (30) días posteriores al término de su vigencia. No tiene carácter remunerativo, compensatorio ni pensionable y no está sujeta a cargas sociales.

3.1.3 Precisión sobre el alcance de la licencia con goce de haber compensable y otras medidas.

Si bien la licencia con goce compensable había sido regulada por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, fue recién con la publicación del Decreto de Urgencia N° 029-2020, el 20 de marzo de 2020, que se precisó su aplicación para todos los trabajadores que debido a la naturaleza de sus actividades no podían efectuar trabajo remoto. Con dicho decreto, entre otras medidas, se contemplaron las siguientes:

1. Modificación de turnos y horarios de la jornada laboral. Se autorizó 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.

2. Otorgamiento de licencia con goce de haber compensable: En el caso de no ser posible aplicar el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo con lo siguiente:

- 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.
- 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.

3.1.4 Medidas laborales extraordinarias.

A través del Decreto de Urgencia N° 033-2020 se contemplaron una serie de medidas compensatorias en favor de los trabajadores. Tales medidas fueron las siguientes:

1. Libre disposición de los montos de CTS. Se autorizó durante la vigencia de la emergencia sanitaria a que los trabajadores dispongan libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), cuyo monto máximo de retiro era de S/. 2,400.00 soles.
2. Suspensión temporal y excepcional del aporte previsional en el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Se dispuso, de manera excepcional, y por el período de pago de la remuneración correspondiente al mes de abril del 2020, la suspensión de la obligación de retener y pagar los siguientes componentes:
 - El aporte obligatorio del 10% de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización (CIC).
 - La comisión sobre el flujo descontada mensualmente a los trabajadores afiliados al Sistema de Privado de Pensiones (SPP).

De este modo, se mantuvo la obligación de retener, declarar y pagar el monto correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia Colectivo del SPP, de manera que la cobertura no se vea afectada.

En ese sentido, se aclaró que el pago de la prima de seguro implica que dicho período sí debe ser considerado para la evaluación de la cobertura del referido seguro, así como para el cálculo de la remuneración promedio.

3.1.5 Subsidio para el pago de planilla de empleadores.

Se dispuso el otorgamiento de un subsidio excepcional para el pago de planillas en favor de los empleadores del Sector Privado, equivalente al 35% del total de remuneraciones de todos los trabajadores que perciban como máximo S/. 1,500.00. Asimismo, se excluyó de dicho beneficio a los siguientes empleadores:

1. Los comprendidos en la Ley N° 30737, Ley que asegura el pago inmediato de la reparación civil a favor del Estado peruano en casos de corrupción y delitos conexos.
2. Aquellos que al 31 de diciembre del 2019 mantengan deudas tributarias exigibles coactivamente mayores de 5 UIT del 2020.
3. Que se encuentren en proceso concursal, según la ley de la materia.

3.1.6 Medidas dispuestas por el Decreto de Urgencia N° 038-2020

Las principales medidas por dicho decreto fueron las siguientes:

1. Aplicación de la suspensión perfecta de labores. Se autorizó a los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto a aplicar la licencia con goce de haber, sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, adoptar las medidas que sean necesarias (Art. 4 del D.S. N° 011-2020-TR, del 21 de abril del 2020), tales como:

- Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- Acordar por adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.
- Acordar la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- Acordar con los trabajadores la reducción de la remuneración.
- Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente.

Sin embargo, de no ser posible aplicar alguna de las referidas medidas, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, y presentar vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2. Continuidad de las prestaciones de salud del Seguro Social de Salud. Se reguló la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo del Seguro Social de Salud para todos los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores, por el tiempo de duración de dicha suspensión, aun cuando no cuenten con los aportes mínimos (aportes consecutivos o 4 no consecutivos dentro de los 6 últimos meses), y a quienes por aplicación de dicho artículo hubieran accedido solo a la prestación por el periodo de dos meses. Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.
3. Medidas compensatorias a favor de los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta de labores.
 - Libre disponibilidad de la CTS. Se autoriza a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores a disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de la CTS, previsto en la Ley N° 30334, hasta

por una remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores. Para ello, las entidades financieras deben desembolsar el monto correspondiente a la solicitud del trabajador y con la confirmación de que el trabajador se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores. Es preciso dejar constancia, que la presente disposición se aplica de forma adicional a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 033-2020.

- Adelanto de la CTS y gratificación. En este caso se dispuso que el trabajador se encuentre en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente, y que no cuente con saldo en su cuenta CTS, pueda solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo de 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020, calculados a la fecha del desembolso.
- Trabajadores de la microempresa. En un primer momento se dispuso, para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores, que pertenezcan al régimen laboral de la microempresa y cuya remuneración bruta sea de hasta S/. 2,400.00, la creación de la denominada “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19”. Esta prestación económica es otorgada por EsSalud hasta por un monto máximo de S/ 760.00 soles, por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un período máximo de tres meses.
- Sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Decreto de Urgencia N° 072-2020 y se dispuso el otorgamiento de dicho subsidio en favor de aquellos trabajadores con suspensión perfecta de labores, cuyo empleador

cuenta con hasta cien trabajadores.

4. Medidas excepcionales en aspectos previsionales. Se ha dispuesto que en aquellos casos en que los empleadores dispongan la suspensión perfecta de labores, y los trabajadores que de continuar laborando hubieran alcanzado durante el periodo de suspensión de aportes necesarios para acceder al derecho a una pensión en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), no les sean exigibles los aportes del período de suspensión y puedan solicitar su otorgamiento a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la que le puede reconocer de manera excepcional hasta tres meses de aportes, para lo cual el trabajador solo debe acreditar la suspensión perfecta de labores. De ese modo, para el cálculo de la pensión no se tomarán en cuenta las remuneraciones por el periodo excepcional acreditado.
5. Facilidades para el cumplimiento del depósito de la CTS. El Decreto de Urgencia N° 038-2020 dispuso la posibilidad de aplazar el depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020, hasta el mes de noviembre del año en curso, salvo en los siguientes casos en que el depósito se debía de hacer normalmente:
 - Cuando la remuneración bruta del trabajador sea de hasta S/. 2,400.00 soles.
 - Cuando los trabajadores se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores.

Para acogerse a dicha medida el empleador debía de haberlo comunicado a sus trabajadores a más tardar el último día hábil del mes de abril de 2020 (artículo 20 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR).

3.1.7 Medidas laborales dispuestas por el Decreto Legislativo N° 1499. Este decreto legislativo contempló las siguientes medidas:

1. Facilidades para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia

laboral. Para estos casos, los empleadores y trabajadores pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, el cual aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.

2. Facilidades para la realización de la actividad sindical. Se habilitó el empleo de las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otras, para la realización de actos propios del sindicato, la comunicación entre trabajadores y empleadores y entre los propios trabajadores.
3. Medidas temporales en seguridad y salud en el trabajo. En esta materia, se implementaron las siguientes medidas:
 - Suspensión de la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la emergencia sanitaria.
 - Capacitaciones presenciales únicamente al momento de la contratación del trabajador y cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el trabajador.
 - Suspensión de la obligatoriedad de realizar auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Prórroga temporal de la vigencia del mandato de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Medidas en materia inspectiva. Se dispusieron las siguientes medidas:

- Uso de medios electrónicos y tecnológicos en la fiscalización laboral.
 - Facultad del inspector del trabajo de imponer el cierre temporal como medida cautelar.
 - Creación del plan de recuperación consistente en la reprogramación del pago de las obligaciones sociolabores adeudadas a los trabajadores de la micro y pequeña empresa.
5. Facilidades laborales para la atención de familiares con diagnóstico del COVID-19 o que se encuentren en el grupo de riesgo. Se contempló el otorgamiento de ciertas facilidades tales como licencia con goce de haber, reducción de la jornada de trabajo, permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos todos ellos a compensación; reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto, entre otras que resulten pertinentes. Estas facilidades son aplicables durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria.
6. Prestación económica y atenciones médicas durante la suspensión perfecta de labores. La aplicación de la suspensión perfecta de labores ha generado que se incorporen mecanismos de protección para los trabajadores que dejarán de percibir remuneraciones ante la imposibilidad de continuar regularmente con el desarrollo de las relaciones laborales. Algunas de las principales medidas son las que se corresponden a la creación de la prestación económica de protección social y a la extensión excepcional de la cobertura de EsSalud para las atenciones médicas; las mismas que, si bien fueron reconocidas desde el 14 de abril de 2020 en conjunto con la incorporación de la figura de la suspensión perfecta de labores por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, a la fecha continúan teniendo modificaciones o precisiones para su implementación.

3.1.8 Principales consecuencias de la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

La aplicación de una medida como la suspensión perfecta de labores, por la cual se suspenden las obligaciones de las partes de la relación laboral (el trabajador no tiene la obligación de laborar y la empresa no tiene la obligación de remunerar), genera consecuencias negativas para los trabajadores, por cuanto dejan de percibir los ingresos regulares, a través del cual aseguran su subsistencia y el de su familia.

La pandemia generó la imposibilidad de las empresas de continuar con sus operaciones por lo que, en una primera etapa, el Gobierno ordenó, mediante el artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, el otorgamiento de una licencia con goce de haber sujeta a posterior compensación para aquellos casos en los que no era posible la realización de trabajo remoto; mientras que, posteriormente, habilitó la posibilidad de aplicar la suspensión perfecta de labores. Desde su emisión miles de empresas presentaron su comunicación a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), inmediatamente habilitada para la ejecución de esta facultad otorgada a los empleadores.

Cabe precisar que la suspensión perfecta de labores no es más que un nuevo tipo de licencia sin goce de haber, habilitada excepcionalmente en razón a la COVID-19 y que debió ser aplicada, como máximo hasta el 7 de octubre del 2020. Dicha licencia sin goce de haber tiene plenos efectos desde su sola comunicación al MTPE, el mismo que, en conjunto con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), realizará una verificación posterior de dichos actos. No todos los actos serán fiscalizados, en este caso concreto, la Administración está obligada a fiscalizar no menos del 20% de comunicaciones y es aplicable el silencio administrativo positivo, de acuerdo a lo indicado en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR; lo que, a nuestra consideración, es una disposición contraria a la adecuada defensa de los derechos de los trabajadores, quienes sufrirían las consecuencias de la omisión

o demora de la Administración.

En consecuencia, a continuación se detalla las consecuencias más perjudiciales para los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores:

1. Se deja de percibir una remuneración: El trabajador deja de percibir, probablemente, el único ingreso que tiene para sobrevivir.
2. Se deja de aportar a EsSalud: Se activa el periodo de latencia, mediante la cual el trabajador tiene derecho a mantener las atenciones en EsSalud de manera posterior a la fecha de cese. Por cada 5 meses de aportes tiene derecho a la extensión de cobertura por 2 meses.
3. Se deja de aportar a la AFP u ONP: Se disminuye el fondo y número de aportes considerados para el otorgamiento de la futura pensión de jubilación.
4. No computa para CTS y gratificaciones: Los beneficios de CTS y gratificaciones serán calculados sin considerar los días que comprende la suspensión perfecta de labores en cada uno de sus periodos correspondiente.

3.1.9 Retiro extraordinario de los fondos privados de pensiones en el contexto del COVID-19.

En mérito al Decreto de Urgencia N° 034-2020 se dispuso que los afiliados al SPP pueden realizar, por única vez, el retiro extraordinario de hasta S/. 2,000.00 soles de su cuenta individual de capitalización (CIC), siempre, que hasta el 31 de marzo de 2020, no cuenten con acreditación de aportes previsionales obligatorios a la referida cuenta, por al menos seis (06) meses consecutivos. En caso de la CIC cuente con un monto menor a S/. 2,000.00, la AFP debe poner a disposición del afiliado, el íntegro de dicha cuenta, en el mes de abril.

Posteriormente, por disposición del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se

autorizó un nuevo retiro extraordinario, y de manera excluyente al universo de personas comprendidas en el Decreto de Urgencia N° 034-2020, de hasta S/. 2,000.00 soles de la CIC. De igual forma, con fecha 1 de mayo de 2020, se publicó la Ley N° 31017, a través del cual se autorizó a los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, par que de forma voluntaria y extraordinaria, puedan retirar hasta el 25% del total de sus fondos acumulados en su CIC, estableciéndose como monto máximo de retiro el equivalente a 3 UIT y como monto mínimo de retiro el equivalente a 1 UIT.

Por último, con fecha 18 de noviembre de 2020, fue publicada la Ley N° 31068, el mismo que contempla nuevos supuestos de libre disponibilidad de los fondos de pensiones del SPP.

3.1.10 Retiro de hasta 4UIT de los fondos pensionarios del SPP.

Por intermedio de la Ley N° 31068, Ley que faculta el retiro de los fondos privados de pensiones en el contexto de la pandemia COVID-19 (en adelante la Ley), se han contemplado tres supuestos de retiro de fondos pensionarios del Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Posteriormente, con fecha 28 de noviembre de 2020 se ha publicado la Resolución SBS N° 2979-2020, procedimiento operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones, dispuesto por la citada ley.

3.1.11 Análisis de la situación de emergencia durante el COVID-19 en el año 2020.

La Universidad de Lima, publicó un artículo sobre las consecuencias laborales por el covid-19. “Se cree que el daño ocasionado por la pandemia de la COVID-19 superará en magnitud la pérdida de empleos que hubo tras la Segunda Guerra Mundial. En nuestro país, se calcula que aproximadamente 330.000 trabajadores han pasado a la suspensión perfecta de labores. En la siguiente entrevista, Aldo Corvetto, abogado por la Universidad de Lima y profesor de la Facultad de Derecho de esta Casa de Estudios, revisa parte de la normativa laboral elaborada durante el estado de emergencia en nuestro país. Comenta al detalle la norma del

trabajo remoto, así como los cambios legales realizados para facilitar despidos y evitar el quiebre de empresas.

¿Cuáles son los principales cambios que se han producido en la normativa laboral como consecuencia de la pandemia de la COVID-19?

La producción normativa del Estado ha sido voluminosa, como consecuencia del estado de emergencia. Más de mil ochocientas normas legales de diversa índole se han expedido solo con relación al estado de emergencia. Las modificaciones más importantes producidas en este período se relacionan con la posibilidad de desarrollar trabajo remoto, pues esta figura no existía en el Perú.

No existía normativa para el trabajo remoto, pero sí para el teletrabajo...

Para el teletrabajo, sí. Desde hace nueve años, aproximadamente, hay legislación al respecto, aunque no se ha utilizado mucho. A partir del estado de emergencia, lo primero que se hizo fue expedir la norma de trabajo remoto, que es válida mientras se encuentre vigente el estado de emergencia sanitaria. Ahora bien, el trabajo remoto tiene una característica: el espíritu de la norma es que lo único que cambia es el lugar de prestación de servicios por parte del trabajador. Puede realizar sus labores donde cumplía la inmovilización social obligatoria, que se dio al inicio de la pandemia. La gente podía trabajar desde casa, en la medida en que la naturaleza de su trabajo se lo permitiera. No es el caso, por ejemplo, del personal de limpieza o de los trabajadores que operan máquinas. Por otro lado, es de carácter temporal, depende del estado de emergencia sanitaria, que tarde o temprano se va a terminar. Teníamos una norma que indicaba que este período se podía prorrogar una vez, pero ya cambió, y la nueva norma permite que se prorrogue las veces que sean necesarias; por lo pronto, está vigente hasta el mes de diciembre. Considerando la situación del sistema sanitario, lo más probable es que se vuelva a renovar.

¿La ley de teletrabajo tendrá modificaciones una vez que pase la pandemia?

Seguramente tendrá cambios. Se ha presentado un proyecto de ley para modificar la mencionada norma y permitir que las personas puedan realizar trabajo no presencial después de la emergencia sanitaria. Pero todo es incierto con relación al estado de emergencia. Lo que corresponde es que se hagan los ajustes legislativos para que los trabajadores no tengan

necesidad de trasladarse a sus centros de trabajo y se puedan mantener en sus casas, a fin de evitar el contacto físico cercano. No olvidemos que transportarse del hogar al centro de trabajo constituye un riesgo. Por eso necesitamos normas que permitan la realización de actividades no presenciales y que se puedan seguir prestando labores en forma no presencial, y que esto perdure en el tiempo. A mis clientes les estoy recomendando que procuren firmar contratos de teletrabajo con sus trabajadores, para asegurarse de que la prestación de servicios no sea presencial. Ya veremos qué cambios normativos se producirán.

¿Qué se podría comentar sobre los cambios legales producidos en materia de despidos?

Eso ha tenido varias fases a lo largo de la pandemia. Una primera etapa se inició con la declaración del estado de emergencia y hasta la quincena de abril. En esa primera fase, se permitió que los trabajadores realizaran trabajo remoto y que los que no pudieran cumplir sus labores remotamente tuvieran una licencia con goce de haber compensable. Es decir, el trabajador debe compensar las horas pagadas y no trabajadas. El 14 de abril se aprobó el Decreto de Urgencia 038-2020, el cual estableció la posibilidad de implementar la suspensión perfecta de labores. La norma establece que los empleadores pueden pactar con sus trabajadores medidas alternativas, y, en caso de no funcionar, pueden pasar a la suspensión perfecta de labores. Se estableció que esto debía ser reglamentado por el Ministerio de Trabajo, pero muchas empresas no esperaron la reglamentación, que salió recién el 21 de abril.

¿Qué indicaba la reglamentación?

La reglamentación se dio con el Decreto Supremo 011-2020-TR, el cual indica que, de manera extraordinaria, empleadores y trabajadores podrán establecer acuerdos adoptando cuatro medidas:

1. Otorgamiento de vacaciones vencidas. Cabe indicar que durante el primer mes del estado de emergencia no se permitió otorgar vacaciones, pero desde el 21 de abril sí.
2. Adelanto de vacaciones.
3. Reducción de la jornada de trabajo, con la consecuente reducción de la remuneración, en función de las horas trabajadas, tomando el criterio del valor de la hora de trabajo.

4. Empleador y trabajador pueden pactar la reducción de la remuneración. Por ejemplo, si alguien gana diez mil soles mensuales, se pone de acuerdo con su empleador y se reduce su sueldo. La norma establece que la única limitación es que la reducción no sea menor que la remuneración mínima vital.

En caso de no poder implementar alguna de estas cuatro medidas extraordinarias alternativas, se opta por una suspensión de labores. Pero para hacer esto posible se establecen requisitos.

¿Como cuáles? Que el empleador informe, por cualquier medio escrito, cuál es la situación financiera de la empresa que lo obliga a tomar esta medida. Este debe invitar a negociar a los sindicatos o a los trabajadores afectados para ponerse de acuerdo previamente a la suspensión perfecta de labores. El empleador debe tener una constancia de haber invitado a los trabajadores a renunciar. La medida de suspensión perfecta se implementa y luego el empleador tiene 24 horas para comunicarla al Ministerio de Trabajo y esperar su aprobación. Todo esto se dictaminó el 21 de abril, pero algunas empresas implementaron la medida antes de la reglamentación, lo cual ha generado un gran problema. Se calcula que aproximadamente 330.000 trabajadores han pasado a suspensión perfecta de labores. Este reglamento establece que Sunafil debe verificar el cumplimiento de los requisitos, en tanto que al Ministerio de Trabajo le corresponde aprobar o desaprobado la suspensión. Ahora bien, el gran problema, en la práctica, es que durante el primer mes los empleadores la han pasado muy mal, muchas actividades no estaban permitidas, entonces las empresas les pagaban a los trabajadores aunque no producían nada.

Las cosas cambiaron después, ¿no es verdad? Estas normas se flexibilizaron en el mes de junio, en que se publicó una ley que representa un salvavidas para los empresarios. Esta indicaba que aquellas empresas que tuvieran hasta cien trabajadores, o cuyas ventas en el mes anterior a aplicarse la suspensión perfecta de labores hubieran sido cero, ya no necesitaban acreditar la negociación previa con los trabajadores. De esa forma, muchas empresas se han visto beneficiadas y el Ministerio de Trabajo ha empezado a aprobar estas solicitudes. Pero, por supuesto, hasta ese momento, varias empresas han desaparecido lamentablemente. Las cifras oficiales nos indican que hasta el 30 de junio el número de desocupados en el país era de 6.750.000 personas. Todavía no tenemos cifras oficiales del

tercer trimestre del año, pero seguro ya superamos los 7.000.000. La situación es compleja, nadie se esperaba algo así.

¿Cómo ha funcionado la suspensión perfecta a partir de la reglamentación?

Llegamos a julio y solamente se había aprobado el cuatro por ciento de solicitudes de suspensión perfecta, con lo cual el trabajador no podía cobrar el bono del Estado que requiere que la medida de suspensión perfecta sea aprobada por el Ministerio de Trabajo, por lo que muchos se quedaron sin ingresos. Eso originó que el Ministerio de Trabajo hiciera las cosas más rápidamente. Sunafil, por su parte, con la intención de recibir reclamos y denuncias de trabajadores, abrió una ventanilla virtual en su web, donde se podían presentar denuncias. Conozco el caso de trabajadores que han denunciado en marzo y hemos llegado a septiembre sin que se haya generado la orden de inspección. El tema es que los inspectores de Sunafil no llegan ni a mil, eso es un problema serio, pues no hay capacidad humana para realizar todas las verificaciones, es materialmente imposible. Se ha expedido una serie de normas legales que no han solucionado problemas, solo se han dado paliativos para minimizar los daños. Los problemas en la realidad han superado con creces las soluciones que el Estado ha podido dar.

¿Ha ocurrido así en otros países? Sin duda, la pandemia ha golpeado a todos. La Organización Internacional del Trabajo calculaba que el daño ocasionado por la pandemia superaría en magnitud la pérdida de empleo que se produjo como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial. La situación ha afectado a ambas partes de la relación laboral, tanto a trabajadores como empleadores. Todos han salido seriamente afectados. Hemos llegado a una situación en que el Estado tiene que pensar en la manera de fortalecer los centros de empleo, porque si las empresas cierran, lamentablemente muchos trabajadores se quedarán en la calle y muchas familias en el desamparo.

¿Cómo cambiarán las cosas cuando pasemos a la fase 4, en que se deberían abrir más locales públicos? Precisamente, el Ministerio de Trabajo ha anunciado que el 1 de octubre empieza la fase 4 y que se ampliará el aforo de algunos lugares que vienen trabajando con aforo reducido. También se reanudarán algunas actividades que hasta ahora no estaban permitidas. Aún está por verse cuáles serán estas, seguramente teniendo en cuenta que en otros países han surgido rebrotes al abrirse más negocios”.

El Ministerio de Trabajo realizó una publicación haciendo un parangón entre el período de enero a abril del 2019 a enero a abril del 2020. “A nuestro país ha llegado la pandemia del siglo XXI a causa del brote mundial de la Covid-19, que no sólo está cambiando nuestro modo de convivir; sino que también está impactando desfavorablemente a la economía, la salud y el trabajo habiendo transcurrido poco más de 3 meses desde el primer caso confirmado de persona infectada por el nuevo Coronavirus, cuya cura o vacuna de control es todavía desconocida. Como es evidente, para evitar la propagación del virus entre las personas, el aislamiento social obligatorio (cuarentena) resulta ser una medida al alcance del decisor de política pública en materia de salud con implicancias que trascienden lo estrictamente sanitario, aunque guardan relación estrecha.

Si bien todavía no es posible decir con certeza cuándo podrá tenerse bajo control la expansión de esta pandemia en nuestro país, sí se pueden delinear algunos efectos que está empezando a tener, particularmente en materia laboral y de empleo, incluyendo la incertidumbre que sobreviene para los trabajadores, las empresas y el Estado Peruano, que además supone enfrentar los desafíos consecuentes.

A estas cuestiones se dedica el presente artículo, de manera exploratoria y con cargo a sucesivas actualizaciones, con el ánimo de contribuir a una lectura apropiada del vínculo entre la pandemia y el mundo del trabajo con datos estadísticos en nuestro país.

1. Nuestra realidad laboral. Punto de partida de análisis imprescindible frente al cercano devenir. La economía peruana ya experimentaba un crecimiento desacelerado de 3.1% promedio anual en el periodo 2014-2019 frente al 6.1% promedio anual en el periodo 2002-2013. Entre las diversas proyecciones para el presente año, se espera que el año 2020 sea uno de recesión económica, con aumento de la pobreza y la desigualdad.

También se arrastraban problemas socioeconómicos de crucial importancia, entre los cuales destaca la situación del trabajo en el país. Para el año 2018 se estimaba que el empleo informal en el Perú involucraba al 72.4% de la población total que trabajaba: el 15.6% estaba en el sector formal y el 56.8% se encontraba en el sector informal. Es decir, por cada 100 personas que trabajaban, aproximadamente 73 realizaban actividades productivas bajo condiciones de informalidad (16 en el sector formal y 57 en el sector informal). Además,

entre sus características más relevantes se mencionaban las siguientes (INEI, 2019):

- El empleo formal comprendía a más de 4 millones 624 mil personas, concentradas fuertemente en actividades económicas de servicios (58%) y comercio (18%), y muy débilmente en actividades económicas extractivas (3% agropecuario y pesca, y 2% minería). En este tipo de empleo la relación de dependencia laboral es considerable: por cada 100 personas con empleo formal 78 eran asalariados, y solo 15 se desempeñaban como trabajadores por cuenta propia y 7 como empleadores.
- El empleo informal comprendía a más de 12 millones 153 mil personas, concentradas fuertemente en actividades agropecuarias y pesca (33%), servicios (33%: otros servicios, restaurantes y alojamiento, y transportes y comunicaciones) y comercio (19%). Por el contrario, la minería solo captó al 1% del empleo informal. Este tipo de empleo se distingue por la predominancia de la no asalarización: por cada 100 personas con empleo informal 63 se desempeñaban como no asalariados (trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares auxiliares y empleadores) y 37 como asalariados.

El nuevo Coronavirus ha encontrado al país con un perfil del trabajo todavía informal, y generará estragos en la expansión económica del presente año. En el mercado de trabajo peruano los primeros signos ya se han empezado a notar:

- En Lima Metropolitana, en el periodo febrero-marzo-abril 2020 el empleo disminuyó en -25% con respecto a similar periodo del año pasado, dejando de trabajar un promedio neto de 1 millón 241 mil 300 personas frente a los que trabajaban en ese periodo del año 2019. Y el desempleo abierto se redujo en -6.4%: dejaron de buscar empleo 24 mil 700 personas frente al mismo tramo temporal del año anterior (INEI, 2020a).
- Como una extensión de esta señal, ya en la primera semana de mayo del presente año se estimó que, entre las personas de 18 años de edad a más en Lima Metropolitana y Callao, el 78.7% no realizó algún trabajo a cambio de un pago o ganancia y el 21.3% sí lo hizo. Al respecto, cabe mencionar lo siguiente (INEI, 2020b):

3. El 80.4% de los que no trabajaron explican su situación en razón a la pandemia: no podía trabajar por la cuarentena (58.9%), la empresa o negocio cerró debido a la pandemia (13.8%), no tuvo trabajo debido a la reducción de empleo a causa de la pandemia (3.8%), fue despedido debido a la pandemia (1.6%) y no trabajó porque tenía enfermedad con síntomas de la Covid-19 (1.4%).
4. El 95% de los que sí trabajaron lo hicieron como trabajadores independientes o patronos (38.5%), para la empresa privada (34.8%) y para el sector público (21.7%). Por cada 100 personas que trabajaron 36 lo hicieron en su domicilio a través de trabajo remoto, 29 asistiendo a su centro de trabajo todos los días laborales, 29 asistiendo a su centro de trabajo solo algunos días laborales, y 6 mediante otras formas (videollamadas o en el domicilio de los clientes).

Asimismo, el 63.5% de los que sí trabajaron señaló que ellos o algún miembro de su hogar perdieron ingresos después de la entrada en vigencia del Estado de Emergencia Nacional (por cada 100 personas que trabajaban 62 perdieron más del 50% de sus ingresos). Y entre los que no perdieron ingresos, el 61.3% consideró que los perderá en la primera semana de junio debido a la pandemia (por cada 100 personas que trabajaban pero que no habían perdido ingresos 64 espera perder más del 50% de sus ingresos en aproximadamente 1 mes).

- A nivel nacional, el empleo formal asalariado privado se redujo en términos netos: solo entre el 16 de marzo al 24 de mayo de 2020 si bien ingresaron a Planilla Electrónica 195 mil 400 trabajadores, salieron 435 mil 600, quedando un saldo negativo de 240 mil 200 personas dadas de baja de sus puestos de trabajo formales³, sin considerar el efecto ilusión que pueda ejercer acogerse a la suspensión perfecta de labores (permanecer en planilla, pero sin percibir remuneración).
- En cuanto al empleo informal, en principio posiblemente se haya afectado al 39% de este, particularmente a diversos servicios, restaurantes y alojamiento, manufactura, construcción y minería, que representan a más de 4 millones 739 mil personas. Pero también a una proporción del comercio (aquel segmento que no comercializa productos de primera necesidad) y a una parte significativa del transporte (principalmente urbano por sus condiciones de salubridad y baja afluencia de pasajeros).

Uno de los correlatos de estas primeras señales de afectación al empleo es que la pandemia parece haber iniciado una reversión sobre algunos logros en materia de formalización laboral. Así, por ejemplo, desde el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se ha venido anunciado durante los últimos años un incremento de los trabajadores formalizados a causa de su contribución, conforme se indica en el siguiente cuadro:

Perú: Contribución del Sector Trabajo y Promoción del Empleo a la formalización laboral asalariada privada (trabajadores formales)

Formalización laboral	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Por la Inspección del Trabajo*	1,781	3,499	4,831	7,902	24,708	135,708
Por la Bolsa Pública de Empleo**	30,323	39,673	35,999	62,432	68,064	74,383
Por el programa de empleo juvenil Jóvenes Productivos***	5,064	3,843	1,750	2,451	2,704	2,239
Total	37,168	47,015	42,580	72,785	95,476	212,330

*Se refiere a la incorporación de personas en la Planilla Electrónica en la categoría trabajadores.

***Se refiere a las colocaciones de personas en puestos de trabajo formales.

*** Se refiere a inserciones laborales de beneficiarios. No se incluye el aporte del Programa Impulsa Perú por la no disposición pública de datos al respecto.
Fuente: Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) 2019, Anuario Estadístico Sectorial (2014-2018) y notas de prensa institucionales. Para el año 2019, con excepción de la inspección del trabajo, las demás cifras fueron proyectadas por el Sector en el año 2018 en el contexto del sustento presupuestal para el año fiscal 2019 ante el Congreso de la República.

Aunque la formalización laboral desde el Sector Trabajo y Promoción del Empleo ha venido en aumento en los últimos 6 años, hay algunas limitaciones que hacen peligrar estos avances, más aún frente a los efectos económicos de la Covid-19 en el país.

Por ejemplo, con respecto al año 2019 por cada asalariado formalizado desde el Sector Trabajo existían 21 asalariados informales. Si esto ya es insuficiente (porque el problema de la informalidad de asalariados no es solo un asunto de fiscalización y tampoco de optimización en la articulación ‘puestos de trabajo disponibles-busadores de empleo’) cabe pensar en el retroceso de lo avanzado con motivo de la pandemia en curso (que afecta a

distintos factores subyacentes a la informalidad laboral, particularmente a la pobreza y a la expansión económica).

Aunque no se sabe con certeza cuándo se encontrará bajo control la expansión de la pandemia en el país, el Gobierno ya habilitó la fase 2 (de 4 fases) de reactivación económica para un conjunto de actividades a condición que, en el caso de las personas jurídicas, acrediten un Plan de Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el trabajo ante el Ministerio de Salud⁶. Más aún cuando las actividades consideradas esenciales por los bienes y servicios que generan tienen problemas de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Es el caso de las empresas grandes cuya actividad ha sido considerada como generadora de bienes esenciales. En la gran empresa minera la seguridad y salud no fue rápidamente implementada pese a los protocolos sanitarios aprobados por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM): al menos 603 trabajadores mineros se contagiaron de Covid-19 al 19 de mayo de 2020 (los sindicatos denuncian que las empresas mineras no quieren emitir comunicados oficiales sobre la situación de los trabajadores) incluyendo un fallecido lo como mínimo, lo que ha conducido a la adquisición de kits para pruebas de descarte de Covid-19 por parte de algunas mineras (caso Antamina) y la paralización de trabajadores por la incertidumbre que representa el incremento de casos confirmados en este sector productivo, exigiendo que se les practique el descarte de la Covid-19.

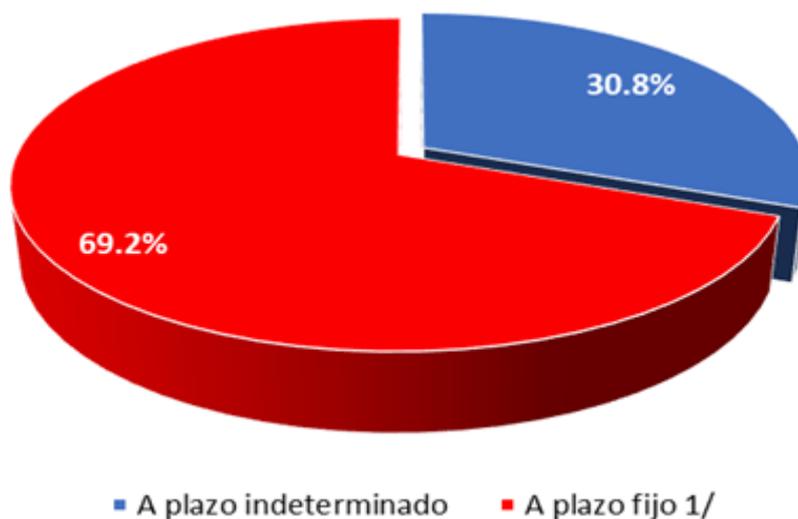
Pero otros ejemplos en actividades económicas que se entiende generan bienes o servicios esenciales, principalmente representadas por empresas grandes, también registraron problemas frente al Covid-19: entidades bancarias, empresas de cervecería y bebidas gaseosas, centros comerciales y supermercados. Si bien han sido relativamente pocos los casos confirmados, no deben subestimarse porque se trata de un virus con una alta capacidad de contagio entre personas.

En el empleo informal es llamativo el caso de las actividades agropecuarias y pesca, que a pesar del rol que asumen en la producción y abastecimiento de productos alimenticios de primera necesidad, no se caracteriza por contar con relaciones laborales fuertemente presentes, y coexiste con la informalidad desde diversas aristas (pequeña escala de producción, no constituidos en sociedad, sin registro único de contribuyente, entre otros). Estamos

refiriéndonos a más de 4 millones de personas en empleo informal, la mayor parte de ellos ubicados en la ruralidad del país, 30% de los cuales ya están viendo afectadas sus cosechas y en riesgo la campaña de siembra de alimentos¹⁶. Es el problema de una actividad esencial que aún no ha sido abordado en su integridad.

Al parecer, desde el Poder Ejecutivo se está desarrollando un planteamiento para formalizar a los más de 70% de trabajadores que antes del Estado de Emergencia Nacional tenían empleo informal como actividad principal. Sin embargo, no está claro si con ello se pretende acelerar el retorno a las actividades económicas cuando la pandemia todavía no se encuentra bajo control, o si se trata de una medida de aplicación para cuando ya exista la seguridad que retornar a las actividades económicas no supondrá exponer la vida de las personas al contagio por Covid-19. O tal vez será de aplicación para las actividades económicas auténticamente esenciales, que sería lo más prudente incluyendo las necesarias medidas de seguridad y salud en el trabajo. Por el lado de los trabajadores formales en empresas del sector privado, el 30.8% se encuentra contratado a plazo indeterminado y el 69.2% a plazo fijo en promedio enero y febrero 2020, antes de la aparición del primer caso de infección por Covid-19.

Perú: trabajadores formales en empresas del sector privado (2020*)



*Corresponde al promedio de los meses enero y febrero.

1. Incluye a tiempo parcial, por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, ocasional, de suplencia, de emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente, de temporada, de exportación no tradicional, de extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales, migrante andino decisión 545, otros no previstos y no determinado.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Boletín Leyendo Números marzo 2020.

Elaboración: propia. Dado los efectos económicos de la pandemia en curso, los más vulnerables son aquellos que se encuentran bajo contrato a plazo fijo. En particular, está en riesgo la permanencia del vínculo laboral para tales trabajadores, además de la posibilidad de dejar de percibir parte o el total de sus ingresos, aunque se encuentren en planilla. Esto último también puede afectar a quienes están contratados a plazo indeterminado.

En abril de 2020 se han reducido los contratos vigentes a plazo fijo para mano de obra nacional, tanto con respecto al mes anterior como frente a similar mes del año 2019. Entre marzo y abril de 2020 quedaron sin vigencia 198 mil 709 contratos laborales sujetos a modalidad (70 mil 858 temporales, 1 mil 55 accidentales y 126 mil 796 por obra o servicio determinado). Por su parte, comparado con abril 2019, la caída es de menos 110 mil 924 contratos modales vigentes (-30 mil 213 temporales, - 232 accidentales y -79 mil 849 por obra o servicio determinado).

Perú: Contratos laborales de mano de obra nacional según modalidad – Decreto Legislativo

Nº728

Periodo	Temporales			Accidental			Obra o servicio determinado			Total		
	2019	2020	Variación absoluta	2019	2020	Variación absoluta	2019	2020	Variación absoluta	2019	2020	Variación absoluta
Enero	1,146,985	1,229,149	82,164	14,724	15,990	1,266	994,093	1,049,299	55,206	2,155,802	2,294,438	138,636
Febrero	1,149,136	1,178,851	29,715	14,624	15,702	1,078	951,021	935,792	-15,229	2,114,781	2,130,345	15,564
Marzo	1,175,969	1,242,073	66,104	15,122	16,334	1,212	949,908	974,854	24,946	2,140,999	2,233,261	92,262
Abril	1,201,428	1,171,215	-30,213	15,511	15,279	-232	927,907	848,058	-79,849	2,144,846	2,034,552	-110,294
Variación absoluta marzo - abril	25,459	-70,858		389	-1,055		-22,001	-126,796		3,847	-198,709	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Leyendo Números Enero – Abril, años 2019 y 2020.

En cualquier caso, la cantidad de contratos de trabajo vigentes a plazo fijo ha caído apreciablemente solo en el mes de abril 2020, luego de haberse declarado Estado de Emergencia Nacional a mediados de marzo 2020.

2. Estrategias y acciones del estado para paliar la no percepción de remuneración

La paralización de actividades ha generado cierre de establecimientos y por ende la no generación de ganancias para las empresas, con el consecuente no pago de remuneraciones; esto último a pesar que la norma señalaba que debía otorgarse durante la emergencia sanitaria licencia con goce de haber compensable durante los primeros quince días.

Las medidas adoptadas se presentan en el cuadro que se indica a continuación:

Medida / Norma	Desarrollo
<p>Liberación de la Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>(Decreto de Urgencia 033-2020)</p>	<p>Excepcionalmente, se autoriza a los trabajadores que perciban el beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios, durante la vigencia de la emergencia sanitaria (90 días, a partir del 12 de marzo del 2020), a disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS hasta por la suma de S/ 2 400,00.</p>
<p>Descuento de AFP – sólo abril</p> <p>(Decreto de Urgencia 033-2020)</p>	<p>La remuneración del trabajador correspondiente al mes de abril del 2020 no se verá afectada con la retención y pago de los componentes del aporte obligatorio del 10% y la comisión sobre el flujo, pero sí estará afecta al descuento del monto correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia Colectivo del SPP, de manera que la cobertura no se vea afectada.</p>

Asimismo, por parte del Congreso de la República, en este escenario, se adoptó la siguiente medida:

Medida / Norma	Desarrollo	Trabajadores comprendidos
Retiro de hasta el 25% de fondos del Sistema Privado de Pensiones, de forma voluntaria y extraordinaria.	Se autoriza para que los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, de forma voluntaria y extraordinaria, puedan retirar hasta el 25% del total de sus fondos acumulados en su Cuenta Individual de Capitalización, estableciéndose como monto máximo de retiro el equivalente a 3 UIT y como monto mínimo de retiro el equivalente a 1 UIT (UIT: Unidad Impositiva Tributaria, en 2020 es de S/4 300).	Esta medida solamente alcanza a los trabajadores que en alguna oportunidad han sido formales: 7 millones 521 mil 916 personas ¹⁹ como máximo.
(Ley 31017)	En el caso que el afiliado tenga un fondo acumulado total en su cuenta individual de capitalización igual o menor a 1 UIT, el retiro será del 100% y en un solo desembolso.	

Las medidas adoptadas por el gobierno, en el mejor de los casos, tendrán un impacto de alivio limitado para todos los trabajadores, debido a que la extendida informalidad del trabajo en nuestro país es el Talón de Aquiles que ahora cobra relevancia no tanto por su presencia en los diversos espacios (muchas de ellas están todavía impedidas a consecuencia del Estado de Emergencia Nacional), sino porque pone en duda la eficacia de políticas focalizadas de transferencias monetarias (bonos), toda vez que la focalización está basada en datos contenidos por registros administrativos y bases de datos oficiales que usualmente registran a la formalidad y, en no pocos casos, están desfasados. En el transcurso de los días de cuarentena, se admitió que era mejor disponer de un bono familiar universal con la finalidad de alcanzar a la mayor cantidad de peruanos, entre ellos muchos informales.

Han transcurrido cerca de 3 meses bajo Estado de Emergencia Nacional y aún no se entrega la totalidad de bonos: al 4 de junio de 2020, de los más de S/ 2 340 millones asignados, la mitad ha sido cobrado por 2 millones 246 mil 614 hogares (es decir, por el 27.2% de hogares estimados como población objetivo beneficiaria). Peor aún, sobreviene la incertidumbre de los próximos meses, porque el retorno a las actividades económicas no parece ser una alternativa prudente por el momento, dado el ritmo veloz que ha adquirido la propagación del Covid-19 en el país (al 7 de junio de 2020 el Perú ocupó el puesto 8 a nivel mundial con 196 mil 515 contagiados y el puesto 15 con 5 mil 465 muertes a causa del virus).

Sobre el particular, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) recomienda a los países de América Latina que, en medio de esta pandemia, implementen la creación de un “*ingreso de emergencia*” que permita a los sectores más golpeados de la población sobrevivir durante el tiempo que dure la crisis del Coronavirus (debería ser equivalente a la línea de pobreza monetaria y por un plazo de 6 meses, con proyección a que el monto sea mayor y el plazo de vigencia se extienda), como antesala de lo que en tiempos de post-pandemia sea cobrado por todos los habitantes como un “*ingreso básico verdaderamente universal*”: “*Es lo que recomendamos a los países que hagan en este momento: los Gobiernos deben garantizar transferencias monetarias temporales para satisfacer las necesidades básicas y sostener el consumo de los hogares. Es la salida, al menos mientras no haya actividad económica*”.

El gobierno todavía no ha dispuesto formalmente que el bono familiar universal se extienda

en vigencia y que su monto incrementa, pues aún está en proceso su entrega “excepcional y por única vez” (monto de S/760): el 14 de mayo de 2020 se aprobó el padrón del primer grupo de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario, mediante Resolución Ministerial N° 087-2020-TR. Este bono puede requerir un rediseño tanto en su magnitud, alcance y proceso de entrega tomando en cuenta la recomendación de la CEPAL con la ponderación que añade el tiempo transcurrido desde el Estado de Emergencia Nacional y la realidad socioeconómica de la población.

3. Los desafíos: Importancia y límites del trabajo a distancia

A propósito del distanciamiento social, se ha propugnado con bastante énfasis que realizar trabajo a distancia se convierte en el recurso ineludible para dar continuidad a las actividades económicas sin exponer a las personas al contagio de la Covid-19. Efectivamente, es un razonamiento válido que ha conducido a la aceleración de la tecnología digital, en el sector público y el sector privado.

Para el sector público la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha publicado recientemente la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”, mediante Resolución 000039-2020-SERVIR-PE, que tiene por objeto desarrollar las normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto. Asimismo, se ha dispuesto que hasta fines del presente año el trabajo remoto se aplique en los casos que resulte viable y que, quienes estén bajo licencia con goce de haber, deberán compensar posteriormente las horas no laboradas.

En el caso del sector privado, las dificultades son mayores. Entre las barreras se mencionan la falta de infraestructura de telecomunicaciones, el desconocimiento de herramientas digitales para el teletrabajo y la decisión de las empresas para adoptar esta modalidad antes del Covid-19. Por esta falta de decisión antes de la pandemia solamente el 22% de empresas en el país utilizaría herramientas digitales que les resulten funcionales en el marco del teletrabajo. En el año 2017, de un total de 82 mil 247 empresas formales con ventas por encima de 150 UIT anuales, el 42.8% de grandes empresas invirtió en Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC), en tanto el 33.8% de medianas empresas y el 24.8% de pequeñas empresas hizo lo propio (INEI, 2020c).

Este perfil de las empresas privadas formales pequeñas, medianas y grandes con respecto a las TIC ilustra que existen brechas que, en parte, se cerrarán en el corto plazo por fuerza

mayor dada la pandemia; otras, tal vez por la complejidad de implementación e implantación, requerirán más tiempo, sin la seguridad que todas puedan hacerlo.

Entre las más rezagados con respecto a las TIC, seguramente se encontrarán las microempresas y pequeñas empresas con niveles de venta anual menores a 150 UIT. Pero también existe la realidad contraparte: las TIC en los hogares del país. Sobre el particular, en el periodo julio-agosto-septiembre 2019 por cada 1000 hogares 340 tenían al menos una computadora, y solamente 1 hogar dentro de los 340 utilizaban los computadores exclusivamente para trabajar y 15 hogares la utilizaron tanto para el hogar como para el trabajo (INEI, 2019b).

Con lo cual, una de las cuestiones a considerar en la implementación del Teletrabajo será la dotación de computadoras y toda la infraestructura digital en los hogares para su uso exclusivamente laboral por parte del trabajador, además de la correspondiente capacitación.

En los últimos años, según datos del MTPE, los puestos para teletrabajadores en el país aún crecen con lentitud. En 2016 se empezó con 648 teletrabajadores, y para el 2018 se proyectaron unos 867 adicionales. Ahora bien, para el año 2019 según el Informe de Demanda Ocupacional a nivel nacional, se proyectó contratar 630 personas bajo esta modalidad, de los cuales 545 de los puestos estarían en Lima.

Cabe considerar que las actividades cuya proyección antes de la pandemia contemplaban la contratación de teletrabajadores, bajo las circunstancias actuales de pandemia en curso, lo harían para que se desempeñen principalmente, conforme al cuadro que presentamos a continuación, en estas ocupaciones:

Perú: cantidad de ocupaciones más requeridas del personal a contratar bajo la modalidad de Teletrabajo (2018)



Fuente: Informe de Demanda Ocupacional 2019 – MTPE.

Del cuadro anterior observamos que las diez ocupaciones que más se demandarían bajo esta modalidad concentrarían el 89,3% del total de teletrabajadores que se contratarían²⁸. Básicamente se trata de puestos de trabajo en el contexto de empresas formales de 20 a más trabajadores.

Entendemos que las empresas que contratarían trabajadores bajo esta modalidad tienen monitoreada su implementación, pues durante los próximos meses consideramos que los cargos ocupados para teletrabajadores serán mayores. Cuando no existía la pandemia en el país, el Estado promovía la utilización del teletrabajo porque favorecía la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares; ahora, será una necesidad, en medio de las brechas digitales antes mencionadas en el sector privado formal.

El Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 017-2015-TR que ha sido publicado en noviembre del 2015, para el caso del sector público establece una cuota mínima, y señala que en concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, SERVIR definirá la cuota mínima de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo, en un plazo de 180 días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento. Han pasado muchos más días que ese plazo y lamentablemente aún no se tienen las precisiones de la cuota mínima

establecida. Será por este motivo que la figura a utilizarse es el denominado “Trabajo Remoto”, el cual no cuenta con mayor desarrollo jurídico que el indicado en el Decreto de Urgencia que lo dispone, con el riesgo que a ella se acojan muchas empresas formales, en lugar de acogerse al teletrabajo como corresponde.

Otra de las figuras laborales es el trabajo a domicilio, el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

Respecto a ello, en el año 2018, había 509 trabajadores en empresas privadas contratados bajo esta modalidad de contrato laboral, a una tasa mensual de contratación de al menos 37 trabajadores. En relación a este tema consideramos que es necesario actualizar la normativa que regula el trabajo a domicilio, por ejemplo, el vinculado al registro de trabajo a domicilio, la presentación del contrato; pareciera, pues, de la redacción del Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que es un régimen especial ya que se dispone menores beneficios laborales que el régimen general, entre otras cuestiones. Asimismo, sería necesario implementar mecanismos adecuados de fiscalización por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Hasta aquí, para el sector público el Trabajo Remoto es la opción adoptada y no el Teletrabajo (que además no tiene la reglamentación de la cuota mínima en su caso). Y para el sector privado formal, existen las opciones del Teletrabajo y el Trabajo a Domicilio en actividades económicas donde resulte viable su aplicación por la naturaleza de la actividad en tanto se mantenga vigente el Estado de Emergencia Nacional. Bajo el supuesto que prospere la utilización de estas modalidades de trabajo (ciertamente, no será fácil por lo arriba expuesto), nos estamos refiriendo al trabajo asalariado formal.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que el teletrabajo no es adecuado en todas las circunstancias o para todo tipo de puestos, pero puede resultar oportuno como respuesta ante la pandemia del Covid-19.

Pero queda otro segmento bastante extenso: los trabajadores informales, tanto asalariados como no asalariados. Muchas de sus labores se caracterizan por realizarse en interacción con personas y, además, por realizarse normalmente fuera de aislamiento. Incluso, muchos de estos empleos son parte de las consideradas actividades esenciales: por ejemplo, agropecuarios y pescadores, y comerciantes de productos de primera necesidad en mercados que no califican como supermercados.

El trabajo a distancia encuentra aquí su límite infranqueable porque en muchas ocasiones no pueden realizarse en aislamiento. Lo dramático de esta realidad es que, sin resolver sus problemas de trabajo, se pone en riesgo el soporte de sobrevivencia tanto de ellos junto a sus familias como la de muchísimas otras que están en aislamiento. La complejidad de esta situación requiere un abordaje que trasciende la perspectiva laboral. No obstante, será materia de desarrollo en las actualizaciones del presente documento.

Por su parte La Pontificia Universidad Católica del Perú, a través de Jorge Luis Mayor Sánchez. Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, analiza el caso y manifiesta que “ante la llegada al Perú del Covid-19 y la difícil situación que se experimenta en el país, se vienen una serie de cambios en el sistema normativo de relaciones laborales en el Perú; por lo que; queremos precisar una serie de problemáticas laborales a abordar y para lo cual se ha expedido una serie de normas y disposiciones legales para afrontar la pandemia en el territorio nacional muchas de ellas ligadas a la firma escaneada, el trabajo remoto y a los planes comunicacionales; que permiten evaluar el empleo de las tecnologías, de manera realista, en el ámbito profesional y de trabajo.

En una primera circunstancia, ante las restricciones que impone el aislamiento social obligatorio o cuarentena, el Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo del Perú señalo que alternativamente a la firma ológrafa para la renovación de los contratos de trabajo temporales, se puede utilizar la firma digital u otro tipo de firma electrónica y, excepcionalmente, la firma escaneada. Para las empresas y trabajadores que venían usando la firma digital o electrónica por medio de sistemas, podrán acordar y firmar la renovación de los contratos de trabajo de esta forma. Quienes no, la firma escaneada será el camino para continuar con la relación laboral. Sería importante que este camino se normalice en el futuro, mediante una legislación que parta de la realidad y dé las opciones entre los empleadores y

los trabajadores. Sin embargo, no se pone en el caso de los trabajadores que no tienen computadora, impresora o smartphone. Esto nos hace pensar en la necesidad de una legislación de emergencia que facilite la firma de los documentos laborales, considerando las ventajas y opciones que ofrecen las tecnologías de la información y de la comunicación.

En una segunda circunstancia, el trabajo remoto mal llamado o una suerte de especie de teletrabajo que se ha creado para atender las necesidades de la actual emergencia sanitaria, lo cual debería continuar como una opción permanente de organización del trabajo, pues tiene las siguientes ventajas:

- Existe una regulación completa sobre la materia por parte de los denominados D. U. N° 026-2020, D. S. N° 010-2020-TR y R. M. N° 072-2020-TR;

- Impulsa la utilización de las tecnologías en su implementación hasta la respectiva comunicación del empleador, en la comunicación con los trabajadores ya sean por medios físicos o digitales, como correo electrónico, intranet, extranet, mensajería instantánea, redes u otros análogos y en el mismo lugar de trabajo mediante computadoras, intranet, telefonía u otros análogos;

Todo ello va a permitir modernizar las relaciones de trabajo; si el trabajador se organiza y adapta, promueve la conciliación con su vida personal y familiar; evita gastos de tiempo y recursos por el innecesario traslado, así como de los riesgos asociados; y, reduce directamente el impacto ambiental.

En una tercera circunstancia, se ha expedido la Guía para la Prevención ante el Covid-19 en el ámbito laboral (R. M. N° 55-2020-TR) el cual recomienda a los empleadores elaborar un plan comunicacional con las acciones de prevención y de contención al respecto, y propone su difusión en diversas formas. Este reconocimiento normativo otorga legitimidad a los actuales planes comunicacionales existentes en las empresas con el uso de las tecnologías para reforzar los lazos laborales. Las buenas medidas emitidas en tiempos de emergencia podrían continuar en una era post Covid-19. Pueden ser perfectibles, pero lo importante es que el legislador y las autoridades se acerquen a la realidad y a la modernidad del mundo de

hoy en día.

Ante el actual estado de emergencia nacional decretado a causa del coronavirus Covid-19, ante el alto nivel de emergencia tanto los empleadores como los trabajadores deben procurar llegar a dialogar. Por consiguiente; urgen las disposiciones para la adopción de los respectivos consensos para la adopción de todas y cada una de las necesarias medidas laborales que se deben adoptar. El diálogo entre empleadores y trabajadores resultara fundamental, sobre todo en las empresas dedicadas a actividades no catalogadas como esenciales, pero afectadas fuertemente por la coyuntura, para consensuar medidas que permitan mantener el negocio y mitigar el impacto en su respectiva economía empresarial en procura de conservar y proteger todos y cada uno de los respectivos puestos de trabajo.

Es imprescindible; por lo tanto; que el Poder Ejecutivo identifique a los sectores más golpeados a causa de la pandemia, como la hotelería, restaurantes y los centros de esparcimiento, para brindarles soluciones más flexibles en materias económica y laboral, como la posibilidad de inyectarles un poco más de dinero que a los otros sectores económicos del país.

Normatividad para regular una situación de pandemia por motivo de coronavirus o Covid – 19. La comunicación entre las partes de una relación laboral, se considera muy importante que los empleadores, sobre todo de las empresas más afectadas económicamente a causa del Covid-19, sepan cómo transmitir de manera adecuada el mensaje de crisis del negocio a todos y cada uno de sus respectivos trabajadores.

Todo para que estos últimos puedan tener un poco más de visibilidad respecto a la real situación económica por la cual atraviesan la mayoría de las empresas, particularmente las de los sectores económicos y productivos más afectados.

Además, en este diálogo los sindicatos de trabajadores podrían constituirse en buenos interlocutores, dependiendo también de la organización que estos tengan y de la relación que mantengan con sus respectivos empleadores.

Respecto a la identificación de los sectores más golpeados por la pandemia Covid-19 para brindarles más facilidades, sostuvo que esta tarea debe llevarse a cabo tomando en cuenta no solo a las empresas que por el estado de emergencia nacional que no reciben ingresos al no ser consideradas como negocios que brindan servicios esenciales, sino también a las que luego del estado de emergencia no puedan funcionar con cierta regularidad y su recuperación deba ser de manera progresiva y paulatina.

Probablemente en este último caso se encuentren actividades como los cines, restaurantes y centros comerciales que tienen un considerable número de trabajadores como dependientes.

Situaciones en las que es necesario brindar una cobertura de seguridad laboral en el Perú. El estado de emergencia obliga a las compañías mineras que brindan servicios esenciales a asumir que su principal reto consiste en adoptar medidas de seguridad y salud en sus operaciones, especialmente las que impidan el contagio con el Covid-19, pues se trata de empleadores que tienen campamentos aislados donde el contagio de una persona puede ser bastante perjudicial para el resto de trabajadores.

Al principio se contempló que la licencia sin goce de haber no está habilitada durante Estado de Emergencia según lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú quien inicialmente ratificó en su momento que durante el período de Inmovilización Social Obligatoria derivada hoy en una férrea cuarentena regía la licencia con goce de haber compensable, con el acuerdo y el consenso de las respectivas partes tanto el empleador como el trabajador.

Sobre las denuncias con relación a una serie de despidos de trabajadores que se reportan en el país, el Ministerio de Trabajo sostuvo que el servicio de inspección laboral la SUNAFIL está activo y viene trabajando para recibir y resolver las denuncias caso por caso como ahora lo hará con lo dispuesto en el D.U. N° 038-2020 de fecha lunes 13 de abril de 2020.

Las normas vigentes a la fecha, establecen que durante la cuarentena los empleadores pueden usar la figura del trabajo remoto para dar continuidad a la existente relación laboral y evitar los posibles contagios. Por lo tanto; no se permitirían abusos de parte de los empleadores.

Por consiguiente; en los casos que no sea aplicable esta figura, rige la licencia con goce de haber compensable por acuerdo entre las partes.

Por lo tanto; durante el periodo de la emergencia nacional no estaba habilitada la figura de la suspensión perfecta de labores; es decir; la licencia sin goce de haber; pues rige el D.U. N° 029-2020 que establecía la licencia con goce de haber con carácter compensable hasta la expedición del D.U. N° 038-2020.

La Inyección monetaria y financiera a las empresas. El actual gobierno está haciendo un extraordinario esfuerzo por inyectar liquidez a las empresas para que puedan tener capital de trabajo y pagar tanto a sus trabajadores como a sus respectivos proveedores.

Asimismo; se han aprobado medidas como la inyección del 35% de subsidio a la planilla en empresas con trabajadores que ganan hasta S/. 1,500; para la pequeña empresa se ha creado el Fondo de Apoyo Empresarial por S/. 300 millones de soles y se ha ampliado el alcance y cobertura del Fondo Crecer, para dar más créditos.

Se ha prorrogado el pago de regularización del Impuesto a la Renta y las fechas de pagos mensuales de obligaciones tributarias por parte de la SUNAT. Se ha destacado como medida sin precedentes el Programa Reactiva Perú, que inyectará S/. 30 mil millones para dar créditos con bajas tasas de interés a 350 mil empresas de todo tamaño, de las cuales 314 mil en promedio son microempresas. Estas empresas podrán acceder en su momento a créditos con un período de gracia de hasta 12 meses y un plazo máximo de pago de hasta 36 meses.

La Suspensión Perfecta Temporal de trabajo con las debidas contingencias y medidas alternativas laborales. La suspensión perfecta temporal se encuentra debidamente regulada en el artículo 15 del D. Leg. N°728, figura que, en este contexto de crisis sanitaria del Covid-19 en todo el territorio nacional, viene siendo utilizado por algunas empresas, sin tener en consideración sus posibles contingencias, que pueden significar económicamente mayores gastos futuros que los que se pretenden evitar en la actualidad.

La crisis sanitaria por la propagación del coronavirus también conocido como Covid-19, ha

conllevado la imposición de diversas medidas por parte del Estado, entre ellas, algunas de índole laboral, las mismas que ante la ausencia de canales de comunicación, han provocado su interpretación de diversa forma, originando zozobra en los sujetos de la relación laboral, resultando por ello necesario que el empleador analice las probables contingencias de las decisiones que pueda tomar en torno al desarrollo de sus actividades y aquellas que afecten al trabajador.

Dentro de las normas dictadas por el actual gobierno para tratar de mitigar los efectos económicos que viene produciendo la inmovilización social obligatoria, se encuentran las siguientes:

1. La obligación de las empresas de otorgar licencia con goce de haber contemplado en el D.U. N° 029-2020.
2. La disposición de los trabajadores de los fondos de sus respectivas [Compensaciones por Tiempos de Servicios](#) hasta por la suma de S/ 2,400.00 tal como lo dispone artículo 9 del D.U. N° 033-2020.
3. La suspensión inmediata para el periodo de pago del mes de abril de la obligación de retención y pago del 10% de la [AFP](#) regulado en el artículo 10 del D.U. N° 033-2020.
4. El subsidio del 35% para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo acorde al artículo 14 D.U. N° 033-2020 siempre que los sueldos de los trabajadores sean menores a 1,500 soles.
5. El retiro extraordinario de hasta S/ 2,000.00 de la Cuenta Individual de Capitalización de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones según lo estipulado en el D.U. N° 034-2020.

Es evidente que las medidas legales antes señaladas, otorgan al trabajador una mayor liquidez para afrontar los efectos de la pandemia que hoy nos afecta y, a su vez, sirven de sustento para que algunas empresas, consideren que una suspensión de labores por tres meses, no involucraría mayor perjuicio inmediato para sus trabajadores.

Efectivamente, en estos días hemos venido tomando conocimiento de la decisión de algunos

empleadores que, ante la imposibilidad material de poder continuar con prestar servicios, no tienen recursos para atender las respectivas obligaciones laborales. Ante estas circunstancias, muchos empleadores han optado o están evaluando la posibilidad de recurrir a la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el estado de emergencia nacional, amparándose en lo dispuesto taxativamente en los artículos 11, 12 y 15 del D.Leg. N°728, fundando su decisión en la existencia de un caso fortuito y fuerza mayor. Lo cual ha sido ya en su momento admitido como una posible opción al haberse aprobado por el D.U. N° 038-2020 del día lunes 13 de abril de 2020.

Al respecto, de la revisión de las normas citadas anteriormente, puede advertirse que nuestro marco legal permite la suspensión del contrato de trabajo, diferenciando dos tipos de suspensión:

- a) La perfecta, en la cual cesa temporalmente las obligaciones asumidas por el trabajador y el empleador en el respectivo contrato de trabajo; y,
- b) La imperfecta, en la cual cesa temporalmente la obligación del trabajador de realizar sus labores, pero el empleador mantiene la obligación de abonar la correspondiente remuneración.

Para el caso que la suspensión del contrato de labores se sustente en la causal de caso fortuito y fuerza mayor, que prevé el inciso 1) del artículo 12 del Decreto Legislativo referido anteriormente, dicha suspensión debe ser considerada como perfecta, debiéndose de tener en cuenta lo siguiente:

- a. La decisión resulta ser un acto unilateral, pues solo depende de la voluntad del empleador, sin embargo, nada impide que ésta pueda ser consensuada con el trabajador al no encontrarse ello prohibido o limitado.
- b. La decisión no requiere de autorización judicial ni administrativa previamente, sin embargo, ésta debe ser puesta en conocimiento en forma inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo, la misma que verificará dentro del

sexto día, la existencia y procedencia de la causal invocada.

c. La suspensión del contrato de trabajo se encuentra sujeta a un plazo máximo de 90 días.

d. La suspensión del contrato de trabajo debe ser una decisión de ultima ratio, pues el empleador, de ser posible, deberá otorgar vacaciones vencidas o anticipadas; es decir; adelantadas o cualquier otra medida que razonablemente evite agravar la situación del trabajador.

e. En caso la Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncie por la improcedencia de la suspensión dispuesta por el empleador, ordenará la inmediata reanudación de las labores de trabajo y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

En el supuesto de ocurrir la situación contemplada en el inciso e) antes enunciado suponemos, que podría el trabajador solicitar una indemnización en razón a los daños ocasionados por la indebida suspensión del contrato de trabajo. Bueno en la actualidad no existe dispositivo legal alguno que haya previsto el daño moral o de cualquier otra naturaleza ante la situación antes prevista. Sin embargo, podemos tener en cuenta que, a pesar de ello, algún trabajador que se sienta afectado podría plantear tal pretensión en la vía judicial. Por tal razón compartimos algunas reflexiones ante este escenario laboral.

La alternativa que tiene el empleador ante los reclamos de indemnización por daños antes de aplicar el artículo 15 del decreto legislativo n° 728. Como precisa el artículo 15 del D.Leg. N° 728 lo regula textualmente según el siguiente contenido:

Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo; es decir; el Ministerio de Trabajo y de Promoción

del Empleo del Perú bajo responsabilidad verificara dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Como observamos, uno de los elementos clave para la declaratoria de procedencia, es la comprobación fáctica y documental de que el empleador, antes de tomar la decisión de suspender temporalmente de forma perfecta la relación laboral, adoptó las medidas que razonablemente pudieron evitar ello. Dentro de dichas medidas podemos citar las siguientes:

a) **La reducción de remuneraciones.** Una de las medidas alternativas a la suspensión de labores es la reducción de remuneraciones de los trabajadores, la misma que se puede dar en forma consensuada o no consensuada.

El Tribunal Constitucional peruano en una anterior sentencia recaída en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, se pronunció sobre los acuerdos de reducción de remuneraciones, estableció que la disminución puede ser excepcional si es una medida extraordinaria, como lo sería en el caso en el que la empresa se vea obligada a suspender todas sus operaciones en el territorio nacional en tanto dure el estado de emergencia nacional decretado por el gobierno y el trabajo remoto no pueda ser aplicado a la mayoría de sus trabajadores por el giro propio del negocio.

Como hemos podido observar, el acuerdo de reducción de remuneraciones tiene respaldo legal y jurisprudencial, siendo una medida plenamente justificada frente al enorme impacto económico generado por la expansión del Covid-19.

b. El otorgamiento de vacaciones vencidas o anticipadas. Consideramos que esta alternativa sólo puede configurarse previo acuerdo de las partes, ya que el artículo 26 del D.U. N° 029-2020, entra en un evidente choque o conflicto con el artículo 15 del D.Leg. N° 728, el cual regula que en el caso de los trabajadores que no prestan servicios en actividades esenciales y siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores deben otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores y, en el aspecto relacionado a la recuperación

de esa licencia, solo precisa que se aplica lo que acuerden las partes y a falta de este acuerdo, corresponde la compensación de las horas no trabajadas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.

c. El acuerdo voluntario de licencia sin goce de remuneraciones. Como hemos precisado dentro de las normas dictadas por el Poder Ejecutivo para mitigar los efectos económicos que viene produciendo la declaración del estado de emergencia nacional, se ha autorizado:

a. La disposición de los trabajadores de los fondos de su Compensación de Tiempo de Servicios hasta por la suma de S/ 2,400.00.

b. La suspensión para el periodo de pago del mes de abril de la obligación de retención y pago del 10% de la aportación a la cuenta de capitalización individual administrada por la Administradora del Fondo Privado de Pensiones –AFP- en la cual se encuentre afiliado el trabajador.

c. El subsidio (35%) para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo para aquellos trabajadores cuyo sueldo sea menor a 1,500 soles al mes.

d. El retiro extraordinario y por única vez de hasta S/ 2,000.00 de la Cuenta Individual de Capitalización de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones.

Las medidas antes mencionadas, que otorgan al trabajador una mayor liquidez para afrontar los efectos de la pandemia que hoy nos afecta a todos, permiten que el empleador tenga una alternativa más antes de optar por la suspensión perfecta de labores, esto es, otorgar a sus trabajadores licencia sin goce de remuneraciones, no pudiendo significar ello una medida que afecte a éstos últimos, toda vez que en mérito a las disposiciones dictadas por el Estado, los trabajadores cuentan con la disposición de fondos para atender sus necesidades, sin que ello signifique un gasto para el empleador.

La Protección Previsional y la Seguridad Social de Ingresos en Tiempos del Covid-19.

Todos los trabajadores, independiente de su situación laboral, necesitan seguridad de ingresos en períodos de crisis, destacándose la Protección Social según las directrices de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, en esta nueva entrega de la serie de reflexiones en torno al impacto de esta pandemia en el mundo del trabajo.

El Covid-19 ha obligado al cierre progresivo de escuelas, universidades, aerolíneas, restaurantes, centros de atención, cines y fábricas, entre otras actividades. Ha reducido o anulado la principal fuente de ingresos de diversos hogares en todo el mundo, tanto de trabajadores asalariados y con contrato como informales, independientes, trabajadores con ingresos por comisión, emprendedores y micro empresarios.

Todos los trabajadores, independiente de su situación laboral, necesitan garantizar sus ingresos en períodos de crisis y a lo largo del ciclo de vida. La amplitud de los efectos de esta crisis en los ingresos de los hogares obliga a adaptar, fortalecer y complementar instrumentos de protección social como los seguros de desempleo o cesantía y las transferencias no contributivas.

Los seguros de desempleo o cesantía y en el caso peruano la Compensación de Tiempos de Servicios cubren la pérdida de ingresos por desocupación, por lo general a asalariados formales. Muchos trabajadores han recurrido a estos seguros por cese de actividad de la empresa o despido. En el marco de esta crisis, estos seguros han sido adaptados para cubrir la baja en ingresos por reducción de actividad, como es el caso de países como Chile y Uruguay en el cono sur de Sudamérica.

Estos seguros suelen tener cobertura limitada. El seguro de desempleo o cesantía, por ejemplo, no existe en algunos países como es el caso del Perú o excluye a independientes, trabajadores de plataformas virtuales, teletrabajadores o trabajadores a distancia, informales y domésticas. El monotributo en algunos países como Argentina y Uruguay, ha servido para extender la cobertura a los independientes. Anticipando el efecto económico de la crisis y para apoyar aún más a este grupo de trabajadores, el gobierno peruano ofreció como alternativa una transferencia de 380 soles en una primera etapa a la población más vulnerable de más bajos ingresos como ingreso familiar de emergencia.

También, algunas iniciativas de política buscan ofrecer seguridad de ingresos a través de otros mecanismos. El Perú como país está apoyando a las empresas a través de subsidios, créditos blandos, postergación de pago de cotizaciones, impuestos y cuotas de créditos para reducir sus costos y priorizar el pago oportuno de sus salarios.

Aun así, cerca de más del 70% de los trabajadores del país son informales y aunque sus ingresos se verán afectados por la crisis, no tienen acceso a seguros sociales o a empresas que puedan beneficiarse del apoyo económico. Es así que el Estado peruano ha ido extendiendo el monto de las ayudas sociales como prestaciones no contributivas apoyando a independientes y hogares vulnerables con niños, niñas y adolescentes. Entregando transferencia o bono a los hogares vulnerables e incluso para independientes de manera no contributiva.

Los independientes también serán beneficiarios del Ingreso Familiar de Emergencia en el caso de Perú, por su lado, ofrecerá ayuda alimentaria bolsa de víveres a través de las municipalidades, un subsidio monetario temporal, créditos en condiciones financieras extraordinarias y el diferimiento del pago de servicios básicos e impuestos.

A pesar de estos necesarios y oportunos esfuerzos, sigue habiendo grupos de trabajadores y hogares que verán afectados sus ingresos y no cuentan con mecanismos para garantizar su seguridad de algún ingreso económico. Particularmente vulnerables están, por ejemplo, las trabajadoras de casa particular, los trabajadores independientes y otros trabajadores que no han cumplido el tiempo mínimo de cotizaciones para hacer uso de sus seguros sociales. Incluye también a trabajadores con contrato a plazo fijo cuyo contrato llega a su fin sin renovación. Incluye a hogares que tienen a personas mayores en situación de dependencia y no tienen acceso a la asignación familiar como Pensión 65, así como a otros grupos que, dependiendo del caso, están excluidos de estos esquemas de protección social.

El desafío por apoyar a todos los trabajadores es enorme. Esta crisis hará visibles los límites de cada sistema de protección, aunque, al mostrar sus alcances, se convierte en una oportunidad para fortalecerlos, ampliar su financiamiento y avanzar en forma más permanente para su universalidad y suficiencia.

El Decreto de Urgencia 033-2020 que permite la liberación y desnaturalización de la Compensación por Tiempo de Servicios en época de Coronavirus. A raíz de la pandemia mundial originado por el Covid-19, el gobierno peruano, dispuso por D.S. N° 004-2020-PCM el estado de emergencia nacional por quince días el 15/03/2020, para el periodo a partir desde el 16/03/2020 hasta el 30/04/2020.

Sin embargo, por D.S. N° 005-2020-PCM, se decidió la ampliación del estado de emergencia Nacional por trece días más el 26/03/2020, es decir, ahora la vigencia es hasta el 12/04/2020 y actualmente prorrogado hasta el día domingo 26 de abril de 2020.

Medida preventiva de salud pública que ha sido radicalmente endurecida por el respectivo Toque de Queda o la denominada Inmovilización Social Obligatoria aprobada por el D.S. N° 046-2020-PCM del 18/03/2020.

Bajo ese contexto, como una política de emergencia del gobierno, ha decidido liberar la Compensación por Tiempo de servicios por D.U. N° 033-2020, hasta por la suma de s/ 2,400.00; en una primera etapa.

La intangibilidad del fondo de Compensación por tiempo de servicios. La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social de contingencia ante el despido o cese del trabajador. Es otorgado sólo a los trabajadores que se encuentre bajo el Régimen Laboral del D.Leg. N° 728, no aplica a los trabajadores del D.Leg. N° 276 ni a los trabajadores del D.Leg. N° 1057 CAS, ni otros regímenes especiales.

Su regulación lo encontramos en el D.Leg. N° 650 hoy actualizado por el denominado D.S. N° 001-97-TR y su respectivo Reglamento aprobado por el D.S. N° 002-97-TR.

El D.U. N° 033-2020, que autoriza el retiro de hasta s/ 4,800.00 regula la autorización de retiro de CTS, en dos etapas, la primera, a través del Numeral 9.1, que autoriza, sin mayor trámite, el retiro de la CTS por s/ 2,400.00, la segunda, regulada en el Numeral 9.2. del Decreto de Urgencia, en donde se autoriza, al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a autorizar una segunda parte del CTS por s/ 2,400.00, a través de un Decreto Supremo, si el

Despacho Ministerial, lo considera necesario y previo informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas; con posterioridad a una nueva ampliación del Estado de Emergencia Nacional, más allá del día domingo 26/04/2020.

Al analizar el fondo de intangibilidad del CTS ha recibido modificaciones en el tiempo, por política económica y ahora por D.U. N° 033-2020, por políticas de estado de emergencia nacional, se ha decidido una vez más liberar la CTS inicialmente hasta por la suma de s/. 2,400.00.

Por lo tanto; no se desnaturaliza para nada la Compensación por Tiempos de Servicios, dado que, finalmente cumple su respectiva finalidad la cual consiste en otorgar liquidez al trabajador ante el despido o cese y, aunque, no existe una despido o cese, en concreto, es decir, la finalidad no es la misma; la pandemia que origina el Covid 19 lo justifica y, lo podemos equiparar, pues, permite al trabajador afrontar con holgura económica esta cuarentena nacional, pues, se justifica la existencia de un estado excepcional propio en el derecho laboral peruano.

Las empresas que pueden seguir operando y los trabajadores que pueden circular por las vías de uso público para ir a sus centros de trabajo para prestar sus labores en tiempos de covid-19. Con el D.S. N° 044-2020-PCM se estableció que, durante el estado de emergencia nacional, se garantizaba el 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, entre otros. Por lo que estas actividades comerciales más los servicios complementarios y conexos son las únicas que pueden continuar sus actividades laborales. Así, se estableció que durante el estado de emergencia nacional y la cuarentena donde nadie puede circular por las vías de uso público, sólo lo pueden efectuar los que ejercen las siguientes actividades comerciales, incluyendo a sus trabajadores, para la prestación y acceso a los siguientes servicios y bienes esenciales, dado que dichas actividades no se suspenden.

Cabe señalar que para los casos de los Call Centers es solo para los servicios esenciales vinculados al estado de Emergencia Nacional, de acuerdo con lo precisado por el D.S. N°

046-2020-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el día 18 de marzo de 2020, norma que precisó lo estipulado en el D.S. N° 044-2020-PCM. Por otro lado, las empresas que no realizan servicios esenciales no pueden realizar actividades durante el período del estado de emergencia nacional.

Ahora bien, mediante el D.S. N° 046-2020-PCM, se dispuso desde el mismo día de su publicación el día 18 de marzo de 2020 la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios desde las 20:00 horas de la noche hasta las 05:00 horas de la madrugada del día siguiente, excepto del 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. Asimismo, se estableció que el personal de prensa escrita, radial o televisiva podrá transitar durante el período de inmovilización social obligatoria siempre que porten su permiso especial de tránsito, su fotocheck respectivo y su DNI para fines de identificación. La autorización también es extensiva para las unidades móviles que los transporten. También se permite el desplazamiento de aquellas personas que requieren de una atención médica urgente o de emergencia por encontrarse en grave riesgo su salud.

Por otro lado, también se estableció que durante la vigencia del estado de emergencia queda prohibido el uso de vehículos particulares, excepto los vehículos necesarios para la provisión de los servicios señalados en la norma.

De esa manera, teniendo en cuenta el nuevo horario de circulación, se puede modificar la jornada laboral que permita a los trabajadores salir y volver a sus domicilios, dentro del rango permitido. Asimismo, se debe tener tolerancia en los horarios de ingresos frente a tardanzas que se pueden dar a consecuencia de la reducción de las unidades disponibles de transporte público. Así, es recomendable que la imposición de medidas disciplinarias debe adecuarse a criterios de proporcionalidad y razonabilidad que atienda a la situación extraordinaria que viene atravesando nuestro país, no pudiendo, obviamente, despedirse a ningún trabajador a consecuencia del estado de emergencia nacional.

El trabajo remoto especie distinta al género teletrabajo. Debido a la coyuntura de la alta propagación del Covid-19 en nuestro país, el gobierno emitió el D.U. N° 026-2020, mediante la cual estableció medidas adicionales extraordinarias, entre las cuales reguló la figura del trabajo remoto. Así, en su artículo 16°, señala taxativamente que 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.

Está claro que esta figura del trabajo remoto sólo puede ser aplicable a los empleados formales que cumplen funciones administrativas, dado que, evidentemente, los que cumplen labores obreras no podrían continuar con sus labores vía remotas, sino que deben cumplir sus actividades en el lugar de trabajo al considerarse trabajos manuales, siempre y cuando sus labores sean de servicios esenciales regulados en el D.S. N° 044-2020-PCM, como hemos mencionado anteriormente. Por otro lado, el empleador se encuentra obligado a comunicar al trabajador la decisión de implementar el trabajo remoto mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello. Cabe precisar que el trabajo remoto también es aplicable a las relaciones formativas laborales; es decir; a la Ley N° 28518. Por otro lado, se ha dispuesto que el trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el Covid-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normatividad vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones. Cabe indicar que, en estos supuestos, los primeros 20 días de remuneración ya no los asumirá el empleador como usualmente se da, sino que se ha establecido que será EsSalud quien los asuma como subsidio si el trabajador gana hasta S/ 2,400 mensuales y, desde el día 21 hacia adelante se rige por las normas habituales.

Asimismo, se ha establecido que tanto el empleador como el trabajador pueden proporcionar los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones y análogos tales como internet, telefonía u otros, así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de las labores que prestaban cotidianamente.

Si bien el trabajo remoto es la especie y distinto a la del teletrabajo que es el género, dado que no se requiere el consentimiento del trabajador para implementarlo, ni tiene que equiparse al trabajador; dado que; puede ser proporcionado por el mismo trabajador ni pagarle su equipamiento tales como el uso de luz, internet, telefonía, etc para el trabajo que efectúe en su domicilio.

Las obligaciones de los empleadores que rigen en este período de trabajo remoto.

1. No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.
2. Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.
3. Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

Las obligaciones de los trabajadores que rigen para que cumplan el trabajo remoto son los siguientes:

1. Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios. Teniendo en cuenta la Ley de Protección de Datos Personales Ley N° 29733.
2. Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
3. Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

El empleador y el trabajador pueden acordar licencias sin goce de haber o rebajas salariales durante el período que dure el estado de Emergencia Nacional por el Covid-19. Durante el periodo de la emergencia nacional inicialmente se dijo que no está habilitada la figura de la suspensión perfecta de labores, contemplado en el D.U. N° 029-2020, que establece la licencia con goce de haber compensable. Esto luego que se difundiera que algunas empresas están analizando otorgar licencia sin goce de haber a sus trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aseguró que, durante el estado de emergencia sanitaria, dispuesta por el gobierno ante el brote del Covid-19, en un primer momento que no es posible que los empleadores apliquen la suspensión perfecta de labores, esto es, que otorguen a sus trabajadores licencia sin goce de haber por 90 días; pero ante las actuales circunstancias el gobierno aprueba suspensión perfecta de labores; por lo que; el gobierno del Presidente de la República del Perú Martín Vizcarra Cornejo, a través de la ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, anunció el día lunes 13 de abril de 2020 que las empresas podrán ejecutar la suspensión perfecta de labores; es decir; la licencia sin goce de haber, durante la emergencia sanitaria por el coronavirus Covid-19 en el Perú para lo cual se expidió el D.U. N° 038-2020.

La norma tiene un profundo sentido de equidad y está pensada en trabajadores que, habiendo agotado con los empleadores la posibilidad de llegar a acuerdos para mantener el empleo a cambio de una remuneración, de manera excepcional, se abre la modalidad de la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

Se ha asegurado que, durante este período de emergencia sanitaria, la normativa vigente prevé que se aplique el trabajo remoto y, ante la inviabilidad de ello, la licencia con goce de haber compensable.

Durante el periodo de la emergencia nacional no estaba habilitada la figura de la suspensión perfecta de labores; es decir; la licencia sin goce de haber pues rige el D.U. N° 029-2020 que establece la licencia con goce de haber compensable dejado de lado por el D.U. N° 038-2020.

El Trabajo en Tiempos de Coronavirus. Con el fin de implementar el aislamiento social y controlar la expansión del virus se ha restringido severamente la movilidad de las personas en todo el Perú, salvo para aquellas que laboran en sectores esenciales, como los de salud, entidades financieras, distribución de combustible, medios de comunicación y otros más. Todos los empleados que trabajan en rubros no considerados básicos deberán en principio dejar de laborar hasta el día domingo 26 de abril de 2020.

El artículo 20 del D.S. N° 008-2020-SA dispone obligatoriamente el trabajo remoto para los grupos de riesgo, a saber, personas mayores de 60 años o que sufren de diabetes, hipertensión, etcétera. Cuando no sea posible implementar el trabajo remoto para los grupos de riesgo, en razón de la naturaleza de sus servicios, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Es evidente, entonces, que en un primer momento las normas no habían previsto la extensión de la licencia con goce de haber por quince días a los trabajadores que no debían asistir a sus labores. Tan evidente que el D.U. N° 029-2020 tuvo que resolver el punto, si bien parcialmente.

De forma expresa, su artículo 26 dispone que, en el caso del personal exceptuado de concurrir a laborar, y siempre que no se aplique el trabajo remoto, procede una licencia con goce de haberes. Sin embargo, vale la pena analizar un aspecto sustancial: la vigencia de la norma. No podría tener efectos retroactivos, por lo que en estricto sentido la licencia pagada correría a partir de la vigencia del decreto, esto es, desde el día 21 de marzo del 2020 hacia adelante.

Los empleadores unilateralmente o por acuerdo podrían tener en consideración opciones más favorables y reconocer el pago por la totalidad de los quince días. Se trataría de un gesto loable dadas las circunstancias tan difíciles que nos está tocando atravesar. De igual modo se podría establecer que las horas dejadas de laborar no sean compensables, dejando sin efecto su recuperación.

Durante la vigencia del estado de emergencia, los empleadores deberán conceder una

licencia con goce de haber a los trabajadores que no prestan servicios esenciales. tal es el enunciado del artículo 26 del D.U. N° 029-2020. Se prorrogó la emergencia por trece días más, por lo que podemos colegir que la licencia con goce de haber es legalmente exigible entre el 21 de marzo, fecha de vigencia del decreto de urgencia, y el 12 de abril del 2020.

El D.U. N°033-2020 ha dictado otras medidas con el objetivo de llevar liquidez a los bolsillos de los trabajadores, la más saltante consiste en permitir el retiro de hasta 2,400 soles de los fondos de compensación por tiempo de servicios. Como se recuerda, ya normas anteriores habían flexibilizado la intangibilidad de la CTS, estableciendo el retiro de libre disposición por el exceso de las cuatro remuneraciones.

Desvirtuar en cierta forma el fin previsional de la CTS conlleva peligro, es factible que el trabajador, llegado el momento, se enfrente a su cese sin contar con una suma que le permita subsistir hasta que consiga recolocarse en el mercado laboral.

Otra medida es la que suspende la retención y pago del aporte obligatorio del 10% de la remuneración destinado al fondo de pensiones administrado por la AFP, correspondiente al mes de abril. Se entiende que la finalidad de la norma busca que el empleado pueda disponer de su remuneración completa, si bien a costa de un desmedro de su fondo.

Lo que no se termina de comprender es la razón para limitar esta suspensión únicamente a los trabajadores afiliados al sistema privado de pensiones, siendo lo lógico que también comprenda a los trabajadores que permanecen en el sistema público, en la Oficina de Normalización Previsional –ONP-. El trato diferencial no encuentra justificación alguna.

Preocupémonos ahora de las disposiciones que buscan mantener los empleos, y en esa orientación hay que saludar el subsidio a las planillas. De poco sirve garantizar las remuneraciones, si la pervivencia de las empresas está en completo riesgo.

Esta difícil coyuntura nos hace pensar en la vigencia de tales palabras. Veamos los textos, las últimas normas dictadas. El artículo 26 del D.U. N° 029-2020 dispone que desde el 21 de marzo de 2020 los trabajadores de los servicios no esenciales deberán gozar de una

licencia con goce de remuneraciones mientras dure el estado de emergencia; esto es, hasta el 12 de abril en su momento prorrogado. No hay otra opción para las empresas dada la naturaleza absolutamente imperativa de la norma, salvo que previamente a la vigencia del mencionado decreto de urgencia las partes hayan llegado a un acuerdo que podría implicar una licencia no remunerada o el goce anticipado de las vacaciones, por ejemplo. Estos acuerdos, al tener naturaleza contractual, deberán ser mantenidos en aplicación siempre del artículo 62 de la Constitución Política del Perú. El respeto de las decisiones unilaterales del empleador en uso de sus facultades, como disponer el goce del descanso vacacional adquirido, es más discutible. Los empleadores deberán cumplir religiosamente en un primer momento con el pago de las remuneraciones pese a no recibir la contraprestación correspondiente y asumir el efecto que este pago tendría en el depósito de la compensación por tiempo de servicios correspondiente a mayo y en el abono de la gratificación de Fiestas Patrias de julio de 2020. Pese a las normas y a las advertencias de los voceros oficiales y de la SUNAFIL de aplicar severas sanciones a los infractores, hay muchas empresas que no podrán hacerlo y en la práctica se han decantado por vías vedadas como las licencias sin goce de haber en la suspensión temporal perfecta de labores o la suspensión colectiva de labores. Es la dura realidad actual de los hechos porque inicialmente nadie desearía quedarse sin trabajo durante un buen tiempo.

El panorama, además, se vislumbra poco halagüeño para las empresas y los trabajadores una vez terminado el estado de emergencia. El derecho laboral; por lo tanto; debe buscar alternativas de solución; el mantenimiento de los empleos y de cada uno de los puestos de trabajo es una prioridad nacional.

Nuevas disposiciones laborales en emergencia. El D.U. N° 033-2020 establece tres disposiciones en materia laboral, referidos al subsidio para empleadores, libre disponibilidad de la CTS y la suspensión temporal de la retención y pago del aporte y comisión a las AFP sobre las remuneraciones correspondientes a abril del 2020.

En principio, se ha fijado un subsidio para los empleadores privados, disponiendo que recibirán por única vez durante abril un subsidio del 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales que no excedan de los S/ 1,500, que hayan sido registrados en la planilla

de enero, presentada al 29 de febrero de 2020 y cuyo período laboral conforme al T-Registro no indique fecha de fin trabajadores a plazo indefinido o esta no sea anterior al 15 de marzo de 2020 trabajadores temporales con vencimiento de plazo del 15 de este mes en adelante, según información de la Sunat.

Para tal fin, el empleador debe haber cumplido con la declaración de la contribución a Essalud al período enero del 2020, no debe encontrarse con baja de inscripción en el RUC ni estar en calidad de no habido. Para fijar el monto del subsidio se sumarán las remuneraciones brutas mensuales de todos los trabajadores que igualmente cumplan con tales condiciones. La suma se multiplicará por 35%.

El pago del subsidio se efectuará con abono en cuenta, para lo cual el empleador deberá informar de manera remota el código de cuenta interbancaria CCI a la Sunat. Por R. S. N° 064-2020/Sunat, se ha dispuesto que los empleadores deben comunicar a la Sunat el CCI en el plazo de siete días hábiles, es decir, hasta el 7 de abril, salvo normas complementarias y posteriores.

Adicionalmente, se permite a los trabajadores que tengan derecho a CTS que desde el 28 de marzo hasta el 9 de junio del 2020 pueden disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de la CTS hasta por la suma de 2,400 soles.

Finalmente, para la remuneración de abril del 2020, se suspende la obligación de retención y pago de los componentes del aporte obligatorio del 10% de la remuneración asegurable destinado a la CIC y la comisión sobre el flujo descontada mensualmente a los trabajadores afiliados al sistema privado de pensiones.

Durante el período de la suspensión prevista antes, los empleadores deben retener, declarar y pagar a la AFP el monto correspondiente al seguro de invalidez y sobrevivencia, el cual conserva su cobertura plenamente. Importantes medidas a tener en cuenta.

¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y causa de fuerza mayor? Teniendo en cuenta la paralización de nuestra economía y las medidas adoptadas

por los empleadores a fin de preservar la continuidad de sus actividades por el brote del Covid-19, el autor explica en qué consiste la suspensión perfecta del contrato de trabajo por caso fortuito y causa de fuerza mayor. Además, en este escenario la Autoridad Administrativa de Trabajo representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú – MINTRA – y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL – jugaran un papel muy importante para mantener la fuente de trabajo afectada, para lo cual aplicará criterios de razonabilidad y ponderación.

El derecho del trabajo busca proteger la continuidad de la relación de laboral mientras perdure la actividad fuente que la genera; por ello, la contratación a plazo indeterminado, es regla la general y la contratación temporal la excepción; sin embargo, en el desarrollo del contrato de trabajo se presentan supuestos que pueden suspender sus efectos de manera perfecta o imperfecta.

La suspensión implica detener por algún tiempo una acción u otra, es así que nuestra legislación en el Artículo 12 del D.S. N° 003-97-TR precisa los supuestos de suspensión perfecta y suspensión imperfecta. Esta última opera cuando el trabajador no presta sus servicios y el empleador continúa pagando la remuneración, por ejemplo, las vacaciones, el descanso pre y post natal, entre otros casos.

El artículo referido en el párrafo precedente, también reconoce supuestos de suspensión perfecta del contrato de trabajo, cuando el trabajador no presta sus servicios y el empleador no paga la remuneración; por ejemplo, la sanción disciplinaria de suspensión, la licencia sin goce de remuneraciones, el caso fortuito o la fuerza mayor, supuesto que hoy resulta relevante a partir del brote y propagación del Covid-19.

Para la doctrina existen diferencias entre el caso fortuito y la fuerza mayor; sin embargo, ambos supuestos que generan la suspensión perfecta del contrato de trabajo se caracterizan por que se originan a partir de hechos imprevisibles e irresistibles, ajenos a la voluntad de las partes; por tanto, no se pueden evitar aun cuando se hubieran tomado precauciones.

De acuerdo a la Casación N° 1693-2014-Lima, el caso fortuito se caracteriza por su

imprevisibilidad y la posibilidad de evitar un daño mediante la debida diligencia, la fuerza mayor implica la irresistibilidad y aun cuando se tomen previsiones, resulta imposible impedir que se produzca un daño, como se daría en casos de desastres naturales o, por ejemplo, a raíz de la pandemia que declaró la Organización Mundial de la Salud por el Covid-19.

La norma laboral, de manera taxativa contemplada en el Artículo 15 del D.S. N° 003-97-TR establece de manera expresa que, el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, disponer la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo – MINTRA-.

Pese a la permisibilidad de la norma referida en el párrafo anterior, también se precisó que el empleador en la medida de lo posible, deberá otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, ya que con la suspensión perfecta cesa la obligación del empleador de pagar las remuneraciones.

Sin perjuicio de lo manifestado, se estableció que la Autoridad Administrativa de Trabajo, bajo responsabilidad, verificará dentro del sexto día de comunicada la suspensión perfecta de labores, la existencia y procedencia de la causa invocada y de no proceder la suspensión, ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

A partir de la declaración de emergencia sanitaria D.S. N° 008-2020-SA ante el brote del Covid-19, es evidente que, con la finalidad de preservar la continuidad de sus actividades económicas, muchos empleadores suspenderán de manera perfecta los contratos de trabajo hasta por noventa días, periodo en el cual, como ya se precisó, el trabajador no prestará servicios y el empleador no pagará remuneraciones.

La suspensión perfecta de labores por caso fortuito y la fuerza mayor es una medida excepcional; pese a ello, se debe tener en cuenta que no extingue el contrato de trabajo ni

configura un despido, ya que por norma legal expresa que únicamente cesan de manera temporal y hasta un máximo de noventa días, las obligaciones del trabajador como las del empleador.

Es evidente que la propagación del Covid-19 a nivel global y las medidas que los estados adoptan para evitar su propagación entre ellas el aislamiento social hoy ya denominado cuarentena, limitan en algunos casos de manera absoluta el desarrollo y continuidad de actividades económicas; ante ello, las empresas de manera legal aplicarán la suspensión perfecta con la esperanza de retomar en la medida de lo posible, sus actividades a corto y mediano plazo.

Ante este difícil escenario, la Autoridad Administrativa de Trabajo, al recibir las comunicaciones de los empleadores comunicando la suspensión perfecta del contrato de trabajo o el pedido de fiscalización de los trabajadores, siendo evidente la existencia de motivos objetivos que sustentan tal decisión, deberá aplicar un criterio de razonabilidad y ponderar a futuro, la necesidad de mantener la fuente de trabajo.

Finalmente, también se deberá analizar si resulta coherente exigir que los empleadores paguen remuneraciones cuando el trabajador no presta servicios y tampoco se ejecuta actividad empresarial; por lo que, al no generarse ingresos que permitan cumplir con la cadena de pago no solo a trabajadores sino a diversos proveedores y acreedores, ambas partes tendrán que asumir los efectos que se generan por fuerza mayor.

La Suspensión perfecta de labores sí es aplicable durante la cuarentena a causa del covid-19. El Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo del Perú – MINTRA – ha indicado que durante el estado de emergencia solo procede la licencia con goce de haber. No obstante, empresas ya vienen suspendiendo contratos de trabajo hasta que se expidió el pasado día lunes 13 de abril de 2020 el D.U. N° 038-2020 que finalmente lo autorizaba.

No hay una norma que impida la suspensión de labores. Los decretos de emergencia no han suspendido las leyes generales. Por ejemplo, Si un trabajador comete una falta grave no se podrá despedir en emergencia Si se puede. Si por ejemplo ocurre un terremoto en el lugar

donde se ubica una fábrica y fruto de eso no se puede trabajar, no se podría pedir una suspensión o cese colectivo. La norma vigente es aplicable, más bien lo que se necesita en el mercado es un procedimiento de suspensión más célere, rápido e inmediato, porque si no se hace eso las empresas van a optar por una solución más drástica que es la liquidación y de manera extrema el cese colectivo.

Sí es aplicable durante la cuarentena porque el artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el cual ya regula un supuesto excepcional, y las propias normas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de 1994 consideran la pandemia y al mandato legal como supuestos de fuerza mayor y caso fortuito que autorizan esta figura, de modo tal que es un criterio de interpretación jurídica elemental que nos lleva afirmar que el artículo 15 de la LPCL está vigente y puede ser utilizado por las empresas.

En viable porque la norma que la regula, el artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no ha sido modificada ni dejada sin efecto. Las normas que regulan el estado de emergencia nacional restringen puntualmente ciertos derechos y solamente ciertos derechos, por ejemplo: libertad de tránsito y libertad de reunión. Todo lo demás queda igual, no sufre ningún cambio. En consecuencia, la normativa general no se ha puesto en suspenso, no ha sido modificada, ni ha sido dejada sin efecto. El Ministerio de Trabajo interpretaba que no puede recurrirse a la suspensión perfecta porque los trabajadores están en licencia. Siempre la suspensión procede incluso cuando hay trabajadores en licencia.

El Ministerio de Trabajo ha indicado en una guía que no se puede aplicar esta figura durante el periodo de emergencia nacional. Esta guía es tan solo un documento. Es tan solo una simple opinión del mismo Ministerio de Trabajo, pero no es una norma. Hoy en la realidad existen empresas que ya han presentado al Ministerio de Trabajo la suspensión de labores, otras de facto y otras ya han cerrado.

Entonces, si el gobierno quiere evitar la debacle laboral, la única alternativa empresarial es el oxígeno de una economía-laboral, que es la suspensión de labores rápida. No podemos pensar en la regulación de la normalidad. Ahora, el Perú requiere una regulación laboral para la crisis, una legislación laboral de emergencia y si no se da el salvataje laboral llamado

suspensión de labores, las empresas se van a liquidar.

Se ha dado un D.U. N° 038-2020 con rango de ley y es aplicable desde el 14 de abril de 2020. Entonces ningún procedimiento administrativo podría ir en contra de lo que dice el presente Decreto de Urgencia. Si bien es cierto que el procedimiento de suspensión perfecta de labores no ha sido derogado o puesto en suspenso no cabe que ningún procedimiento de administración vigente pueda cuestionar o dejar sin efecto esta medida.

En términos prácticos significa que todas las solicitudes presentadas ante la autoridad de trabajo pidiendo la suspensión perfecta serán declaradas improcedentes por el Ministerio de Trabajo sino se ajusta a derecho. Asimismo, la SUNAFIL ya tiene este criterio, de modo que las empresas que hayan recurrido a esto serían sancionadas ante SUNAFIL. Y al declararse improcedente el procedimiento, tendrían que pagarles a los trabajadores todas las remuneraciones que no fueron pagadas por esta decisión. Si bien es cierto que ambas, la multa y reintegro de remuneraciones pueden ser cuestionadas en el Poder Judicial, las empresas entrarían a un escenario contingente y de litigio. Y una decisión del Poder Judicial podría tomar un lapso de alrededor de 4 o 5 años.

Cuál será la incidencia cuando el Ministerio de trabajo verifique los sustentos de haber aplicado la medida de suspensión perfecta de los contratos de trabajo. Si el Estado obliga a una empresa que no tiene trabajo ahora ni a futuro a seguir pagando las licencias con goce de haber, afectaría la libertad de empresa constitucional. Además, este crédito blando de 30.000 millones anunciados por el Ministerio de Economía y Finanzas no es relevante para estos casos, porque no va a haber trabajo en los gimnasios, restaurantes, cines, centros comerciales y seguro serán las últimas actividades en ser reactivadas. Entonces, estas empresas no necesitan dinero sino una ayuda estatal para una pausa laboral.

Preocupa que se les informe a las empresas que ese procedimiento va, cuando la institución que va a firmar la resolución, a través de la Dirección Regional o de la Dirección General del Trabajo, es el Ministerio de Trabajo.

Así es, cuando se reinicien las actividades y la SUNAFIL tenga que verificar la utilización

correcta o no del mecanismo, ahí primará esa posición que ha sentado el Ministerio de Trabajo a lo largo de otras suspensiones llevadas a cabo con anterioridad.

Es complicado es usar la suspensión perfecta de labores en este momento. Hoy la suspensión es el único mecanismo de subsistencia o de salvavidas de la empresa. Si la empresa no tiene dinero ni trabajo que dar, no va a poder seguir funcionando. Sí ya antes de la cuarentena estaban mal. Entonces, ellas entraron a la cuarentena en crisis, por lo que; el Estado les ha obligado a pagar el sueldo y ahora les decían que no pueden suspender laborales. Nos parece que el gobierno en su momento reflexiono bien, al pensar en las empresas que son las generadoras de empleo y expedir el D.U. N° 038-2020.

Lo que va a pasa es que muchas la están aplicando para no pagar sueldos los meses de mayo, abril y junio, pero después van a tener que reintegrar. No necesariamente con multa, porque esto se pone si no cumple con la resolución de la autoridad de trabajo que les ordena a pagar los sueldos a los trabajadores.

Lo que se está buscando son medidas alternativas. Si es una Mype, tiene posibilidad legal de resolver los contratos e indemnizar a las personas. Pero para el común de las empresas se busca suscribir con trabajadores acuerdos individuales de suspensión de relación laboral. Este acuerdo no está prohibido, es difícil implementarlo dada la desconexión entre las personas y el miedo de los trabajadores. Pero sí hay casos exitosos de empresas que han logrado suscribirlo convenciendo a los trabajadores, comprometiéndolos a ellos, garantizándole que serán llamados una vez se reinicien las actividades y dándole algún tipo de beneficio económico que los permita paliar esta situación temporalmente. Es un acuerdo entre ambas partes.

Estamos señalando que de manera consensuada se pueden hacer muchas cosas, incluso las reducciones de sueldo o las suspensiones sin goce de haber. De manera unilateral, estamos señalando que sí procede la suspensión perfecta de labores en este momento y consideramos que no debería tener ningún riesgo si esto se maneja de manera técnica y sin criterios políticos; de ahí; la expedición del D.U. N° 038-2020.

La suspensión perfecta de labores será una medida excepcional. De acuerdo con el marco laboral y a partir de los precedentes de la Autoridad Administrativa de Trabajo – AAT – del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo emitidos en los últimos años, la adopción de la suspensión unilateral perfecta de labores, muy difundido como una opción frente al impacto económico derivado del Covid-19, puede conllevar a una medida de contingencia en el corto plazo. Será la excepción más no la regla.

En período de cuarentena regía la licencia con goce de haber compensable esta medida requiere de una evaluación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, de acuerdo con la legislación laboral vigente en el Perú.

El Ministerio de Trabajo, en diversas resoluciones administrativas, ha establecido una serie de exigencias, a fin de validar esta decisión empresarial, como haber agotado de manera previa otras medidas menos gravosas y que no afecten la percepción de remuneraciones a los trabajadores.

Para evitar contingencias futuras, es necesario que el marco normativo varíe o se emita una norma que flexibilice esta posibilidad. Por lo tanto; el actual gobierno en la búsqueda de preservar el empleo en el Perú expidió el D.U. N° 038-2020.

En este contexto, la suspensión perfecta será válida si ha sido declarada procedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en atención de la RDG N° 001-2016-MTPE/2/15. Esta sostiene que como los efectos de la suspensión inciden directamente en los derechos de los trabajadores, la normativa sujeta a su procedencia requiere una necesaria verificación por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La RDG N° 010-2012-MTPE/2/4, la cual califica dicha suspensión como excepcional al constituir una medida con un efecto desestabilizador de la situación de empleo, pues durante su vigencia coloca al trabajador en una situación de desempleo.

La RDG N° 058-2019-MTPE/2/14 establece que la ejecución de la suspensión perfecta de labores debe encontrarse precedida de otras medidas menos gravosas para el trabajador.

Constituye un mandato al empleador demostrar que antes de proceder con la suspensión perfecta, se analizó y demostró la posibilidad de adoptar otras medidas distintas.

Por tanto, se cita que la cantidad de días de inactividad que tome el hecho de fuerza mayor deberá saldarse con vacaciones acumuladas; luego, de no cubrirse los días de inactividad con los del descanso anual, se deberá recurrir a la dación de vacaciones adelantadas; entre otras que busquen que el trabajador no deje de percibir remuneraciones.

Decreto de Urgencia n° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas. El objeto del presente Decreto de Urgencia tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, que permitan mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el D.S. N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el D.S. N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del Covid-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

Siendo el presente Decreto de Urgencia aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado.

a) Medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria. Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de

declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de los aspectos mencionados en el numeral 3.4.

La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior a que se refiere el numeral precedente. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo.

De comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Las medidas adoptadas al amparo del presente artículo rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la emergencia sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo.

b) Los Trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos. Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del D.U. N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

c) Medidas excepcionales para preservar los ingresos y protección social para la continuidad de las prestaciones de salud del Seguro Social de Salud – EsSalud.

Dispóngase la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo del Seguro Social de Salud – EsSalud, para todos los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores, por el tiempo de duración de dicha suspensión, aun cuando no cuenten con los aportes mínimos establecidos en el artículo 11 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus normas reglamentarias, y a quienes por aplicación de dicho artículo hubieran accedido sólo a la prestación por el periodo de dos (2) meses. Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.

Lo previsto en el párrafo precedente es financiado con cargo a los recursos que para dicho fin transfiere el Ministerio de Economía y Finanzas.

d) Transferencia de recursos para la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y de la salud del Seguro Social de Salud – EsSalud. Autorízase, al Ministerio de Economía y Finanzas para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional, con cargo a los recursos a los que hace referencia el artículo 53 del D.Leg. N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta por la suma de S/ 92 962 601,00 (NOVENTA Y DOS MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS UNO Y 00/100 SOLES), para luego ser transferidos a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud mediante transferencias financieras y conforme a lo señalado en el numeral siguiente, para financiar el pago de las prestaciones previstas en el artículo precedente. Dichos recursos se transfieren utilizando sólo el mecanismo establecido en el artículo 54 del D.Leg. N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, debiendo contar además con el refrendo de la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, a solicitud de esta última.

Autorízase, de manera excepcional, durante el Año Fiscal 2020, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a realizar transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud con cargo a los recursos a los que se refiere el numeral precedente sólo para los fines señalados en el presente artículo. Dichas transferencias financieras se aprueban mediante resolución de la Titular del Pliego Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en dicho pliego y se publica en el Diario Oficial El Peruano.

e) Medidas compensatorias a favor de los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta de labores. Excepcionalmente, se autoriza a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente y sujetos a los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el D.S. N° 001-97-TR, a disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), previsto en la Ley N° 30334, hasta por una (1) remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores. Las entidades financieras deben desembolsar el monto correspondiente, a la solicitud del trabajador y con la confirmación de que el trabajador se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma de consulta para las entidades financieras, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores presentadas que les permita confirmar a las entidades financieras que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores. La solicitud del trabajador puede ser presentada por vía remota y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique. La libre disposición a que se refiere este numeral es adicional a la libre disposición regulada en el artículo 9 del D.U. N° 033-2020, que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de estado de emergencia nacional ante los riesgos de propagación del Covid – 19.

El trabajador que se encuentre en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente, y que no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo de 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020, calculados a la fecha de desembolso. Esta solicitud puede ser presentada por vías no presenciales y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que este indique. El empleador debe efectuar el adelanto dentro de los primeros cinco (5) días calendarios de efectuada la solicitud del trabajador.

Para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3, que pertenezcan al régimen laboral de la microempresa conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el D.S. N° 013-2013-PRODUCE, y cuya remuneración bruta sea de hasta S/ 2400,00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), dispóngase la creación de la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19”. Esta prestación económica es otorgada por el Seguro Social del Salud hasta por un monto máximo de S/ 760,00 (SETECIENTOS SESENTA Y 00/100 SOLES) por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses.

La Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19 establecida en el numeral precedente, se otorga a solicitud de los trabajadores quienes la ingresan de manera virtual en la plataforma web que el Seguro Social de Salud EsSalud implementa para tal fin. Asimismo, para la aplicación de dicha medida el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores aprobadas de conformidad con lo establecido en el numeral 3.3 del artículo 3.

En la solicitud que presenten los trabajadores, se debe ingresar un Código de Cuenta Interbancario (CCI) que corresponda a una cuenta válida y activa en moneda nacional, no pudiendo corresponder a una cuenta de Compensación por Tiempo de Servicios. La cuenta informada por el trabajador debe pertenecer a una entidad del sistema financiero nacional que participe en el sistema de transferencias interbancarias vía la Cámara de Compensación Electrónica (CCE).

La Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19, es financiada con cargo a los recursos que para dicho fin transfiere el Ministerio de Economía y Finanzas, conforme al artículo siguiente.

Transferencia de recursos para la “Prestación Económica de Protección Social de

Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19”. Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional, con cargo a los recursos a los que hace referencia el artículo 53 del D.Leg. N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta por la suma de S/ 652 510 920,00 (SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS DIEZ MIL NOVECIENTOS VEINTE Y 00/100 SOLES), para luego ser transferidos a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud mediante transferencias financieras y conforme a lo señalado en el numeral siguiente para financiar el pago de las prestaciones previstas en el numeral 7.3 del artículo 7. Dichos recursos se transfieren utilizando sólo el mecanismo establecido en el artículo 54 del D.Leg. N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, debiendo contar además con el refrendo de la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, a solicitud de esta última.

Autorízase, de manera excepcional, durante el Año Fiscal 2020, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a realizar transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud – EsSalud con cargo a los recursos a los que se refiere el numeral precedente sólo para los fines señalados en el presente artículo. Dichas transferencias financieras se aprueban mediante resolución de la Titular del Pliego Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en dicho pliego

g) Medidas excepcionales en aspectos previsionales. Establézcase que, en aquellos casos en que los empleadores dispongan la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3, sus trabajadores que, de continuar laborando hubieran alcanzado durante el período de suspensión, los aportes necesarios para acceder al derecho a una pensión en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), no se les exige los aportes del periodo de suspensión, y pueden solicitar su otorgamiento a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la que le puede reconocer de manera excepcional hasta tres (03) meses de aportes, para lo cual el trabajador solo debe acreditar la suspensión perfecta de labores. Para el cálculo de la pensión no se toman en cuenta las remuneraciones por el periodo excepcional acreditado.

h) Retiro Extraordinario del Fondo de Pensiones. Dispóngase, por única vez y de manera excluyente al universo de personas comprendidas en el D.U. N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), siempre que al momento de la evaluación de la solicitud el trabajador se encuentre comprendido en una medida aprobada de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma de consulta para las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) o a la Asociación que las representa, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores aprobadas que les permita confirmar a las AFP que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores aprobada.

Los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto del numeral precedente, pueden presentar su solicitud a partir del 30 de abril del 2020, ante su Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), de manera remota o utilizando para ello los canales establecidos por cada AFP. La entrega de dichos recursos se realizará en una única oportunidad de pago.

Dispóngase, por única vez y de manera excluyente al universo de personas comprendidos en el D.U. N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), siempre que al momento de evaluación de la solicitud no cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente a: **1) Devengue del mes de febrero de 2020; o 2) Devengue del mes de marzo de 2020.** Los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto i) del numeral precedente, pueden presentar su solicitud a partir del 20 de abril del 2020, ante su Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), de manera remota o utilizando para ello los canales establecidos por cada AFP. Concluido el proceso de retiro extraordinario antes establecido, los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto ii) del numeral precedente, pueden presentar su solicitud ante su AFP. La entrega de dichos recursos se realizará en una única oportunidad de pago.

Dispóngase, por única vez y de manera excluyente al universo de personas comprendidas en el D.U. N° 034-2020, el retiro extraordinario de hasta S/ 2 000,00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) cuya última remuneración declarada o la suma de estas percibidas en un solo periodo sea menor o igual a S/ 2 400,00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), siempre que al momento de evaluación de la solicitud cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio en: iii) Devengue del mes de febrero de 2020; o iv) Devengue del mes de marzo de 2020 y

Los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto iii), señalado en el numeral precedente, pueden presentar su solicitud una vez que se concluya con el procedimiento señalado en los numerales 10.3 y 10.4 del presente artículo, ante su AFP, en las condiciones previamente establecidas. Concluido el proceso de retiro extraordinario antes establecido, los afiliados al SPP que se encuentren en el supuesto iv) del numeral antes señalado, pueden presentar su solicitud ante su AFP. La entrega de los recursos establecidos en el numeral 10.5 se realizará en dos (2) pagos mensuales consecutivos, a efectuarse en el primer mes por S/ 1000 y en el siguiente mes, por la diferencia.

El importe del retiro extraordinario a que alude el presente artículo, mantiene su carácter intangible frente a terceros por lo que no es susceptible de compensación, afectación en garantía, medida cautelar o medida de cualquier naturaleza que tuviera por objeto afectar su libre disponibilidad.

Las empresas del sistema financiero remiten, a requerimiento de las AFP, el Código de Cuenta Interbancario (CCI) de los afiliados que hayan solicitado el retiro extraordinario. La entrega del CCI u otra información necesaria para realizar la transferencia de fondos al afiliado, están exceptuadas del alcance del secreto bancario.

Las AFP podrán compartir datos personales de sus afiliados con la Asociación que las agrupa y con las empresas del sistema financiero al amparo del inciso 5 del artículo 14 de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, para efectos de la ejecución de las disposiciones contenidas en el presente artículo.

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determina las condiciones de atención de solicitudes y pago de afiliados, así como dicta, de ser el caso, las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la implementación del presente artículo.

i) Facilidades para el cumplimiento del depósito de la CTS. El empleador puede aplazar el depósito correspondiente a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) del mes de mayo de 2020, hasta el mes de noviembre del año en curso, con excepción de los siguientes casos:

Cuando la remuneración bruta del trabajador sea de hasta a S/ 2400,00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).

Cuando los trabajadores se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores.

El referido depósito de la CTS debe considerar los intereses devengados a la fecha del depósito, aplicando la tasa de interés prevista en el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

En los casos de excepción referidos en el numeral 11.1, el depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020 debe ser efectuado en la oportunidad prevista en el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR.

Por su parte el 20 de setiembre del 2020 el Diario Gestión publicó: “Desde el 16 de marzo hasta el final de setiembre de este año, es decir durante la pandemia, el Congreso, el Gobierno central y los municipios van emitiendo, en conjunto, 198 normas con efectos laborales, contenidas en más de 1,600 páginas, según el Ministerio de Trabajo (MTPE).

Además, se emitieron protocolos y criterios no contabilizados por el MTPE que rigen sobre distintos sectores y entidades. En la práctica, se ha emitido una norma laboral por cada día del año.

De acuerdo a Christa Caro, asociada del estudio Amprimo, en un año regular completo solo se emiten alrededor de 20 normas con implicancias laborales, por lo que el Gobierno ha multiplicado por 10 su iniciativa legislativa laboral este año.

En opinión de Caro, “somos uno de los países con más normas laborales aprobadas para afrontar la situación actual de crisis sanitaria y, sin embargo, los resultados.

La excesiva rigidez de las normas emitidas durante la crisis generada por el coronavirus dificultó la subsistencia de diversas empresas, en contraste con otros países, donde legislación más permisiva ha tenido efectos beneficiosos, afirman expertos.

“Esta normativa, mal hecha y mal ejecutada, ha causado altos índices de desvinculación y mayor informalidad”, indica Percy Alache, director del área laboral de PwC. “Si antes era difícil que una empresa piense en formalizarse, con las nuevas exigencias vigentes, no lo podrán hacer”.

Rigidez. “Si hacemos un ranking de normas emitidas durante el covid, el Perú ha tenido las normas más rígidas”, comenta al respecto Jorge Toyama, socio del estudio Vinatea & Toyama.

Toyama señala que, a diferencia de otros países, como Chile, por ejemplo, donde se implementaron “sistemas de aprobaciones automáticas de suspensiones perfectas de labores con subvenciones estatales”, el Perú creó procedimientos con demasiadas exigencias, llevando a un gran número de solicitudes desaprobadas y, por ende, ocasionando sobrecostos laborales insostenibles, por lo que hoy los empleadores deben recurrir a ceses colectivos.

“Y si el ministerio ahora no aprueba los ceses colectivos, veremos a muchas empresas yéndose a la quiebra”, agregó.

“Somos el único país que le ha dicho al empresario privado que debe pagar el 100% del sueldo de los trabajadores en grupos de riesgo, y que no pueden ser suspendidos”, anota Toyama, mientras que en otros países el Estado subvencionó el pago de trabajadores con riesgo al covid.

Contradictoria. Por otro lado, la normativa emitida es contradictoria entre sí, según los expertos. “Ya no sabemos qué norma aplicar,” comenta Caro, indicando que incluso abogados que revisan la norma de manera diaria terminan “teniendo que revisar las normas emitidas de marzo a octubre para saber cómo tratar ciertos temas”.

Brian Avalos, asociado del estudio Payet, comenta que las personas “no solo tienen que estar atentas a las normas, sino también a los cambios de criterios interpretativos que solo se han dado de manera verbal en conferencias de prensa y nunca quedan escritos”, por lo que hay varias dudas acerca de qué norma está vigente y cómo debe interpretarse”.

CONCLUSIONES

- Que, el Perú ni el mundo estuvo preparado para enfrentar una pandemia de escala mundial. El 16 de marzo del 2020 se declaró al país en emergencia y bajo disposición de aislamiento social obligatorio (cuarentena). El país se paralizó; sin embargo salió a la luz que el 72.4% de la actividad laboral es informal. Un tema que no había sido objeto de análisis hasta entonces. Las familias se las ingenian para cubrir sus necesidades con proyección del “día”, no más. La situación actual no hará más que empeorar la situación socioeconómica de la población que haya tenido un empleo o que siga teniendo un empleo informal. Las consecuencias de tener una alta tasa de informalidad a empezado a notarse, sin proyección de solución a corto y mediano plazo.
- En Lima y Callao, más de un millón doscientas mil personas dejaron de trabajar y veinticuatro mil setecientos personas dejaron de buscar activamente un empleo, porque no tenían donde hacerlo. Entre el 16 de marzo al 24 de mayo 2020 fueron dados de baja un total neto de doscientos cuarenta mil doscientos trabajadores formales en empresas del sector privado. Los trabajadores con contratos indeterminados han sido objetos en un primer momento de continuación de sus labores mediante la modalidad de trabajo a distancia por medios virtuales, luego de la figura jurídica denominada SUSPENSION PERFECTA, que no es otra cosa que la licencia sin goce de haber.
- La regulación de la suspensión perfecta ha sido regulada a través de sendos Decretos Supremos; sin embargo, la realidad rebasó la capacidad fiscalizadora del Ministerio de Trabajo a través del SUNAFIL, produciéndose despidos arbitrarios sin que el Estado pueda tener capacidad de reacción. En consecuencia, los derechos laborales durante la pandemia del COVID-19, fue regulada a través de la pretendida aplicación irrestricta del D.U. N° 038-2020 que se encontró supeditado en su momento a su respectivo reglamento el cual fue normado en un primer momento a través del D.S. 011-2020-TR expedido con fecha lunes 20 de abril de 2020 y complementado en un segundo momento a través de un D.S. N° 012-2020.TR expedido con fecha jueves 30 de abril de 2020 adicional al primero para lograr la eficacia del precitado Decreto de Urgencia; sin embargo, fueron normas que se vinieron dando como paleativos a

la realidad socioeconómica del país; sin embargo, el Estado no tuvo capacidad de control ni de fiscalización en momentos tan difíciles. El desconocimiento de las normas por parte de los trabajadores, los coloca en un estado de indefensión total y el estado de necesidad, los obliga a ceder posiciones frente al empleador.

RECOMENDACIONES

- Que, el Estado incluya dentro del programa curricular de los Colegios Secundarios, Universidades y a través del canal 7 de televisión nacional, un programa permanente que difunda los derechos labores de los trabajadores en el Perú y los mecanismos legales que el Estado otorga para demandar los derechos laborales reconocidos a nivel nacional y a través de los organismos supranacionales.
- Que, el Ministerio de Trabajo emita los Reglamentos, Directivas y Disposiciones de detalle que sean necesarias para repotenciar al SUNAFIL para que su trabajo sea más eficiente y eficaz, por cuanto se ha demostrado en la presente investigación que el SUNAFIL no se abastece ante los reclamos de los trabajadores, evitándose con ello que los trabajadores queden en estado de indefensión frente a sus empleadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Alonso Regueria, E. M. (2013). *La Convención Americana de Derechos Humanos y su Proyección en el Derecho Argentino*. Buenos Aires: La Ley; Departamento de Publicaciones de la Facultad de derechos.
- Americanos, O. d. (7 al 22 de Noviembre de 1969). *Concencias Américana de los Derechos Humanos*. San José.
- Americanos, O. d. (2011). *Organizaión de los Estados Amerianos- Más derechos para más gente* . Recuperado el 17 de Setiembre de 2016, de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/que.asp>
- Aquino Castillo, M. L. (s.f.). *Derecho Laboral*. Huancayo- Perú: Universidad Peruana los Andes- Facultas de Ciencias Administrativas y Contables.
- Arce Ortiz, E. G. (Agosto de 2006). Primer Cuaderno de Trabajo del Departamento Académico de Derecho de la PUCP. *Estabilidad Laboral y Contratos Especiales*. Lima: Departamento Academico de Derchos de la PUCP.
- Auto del Tribunal Constitucional, 05057-3013-PA/TV (Tribunal Constitucional 12 de Junio de 2015).
- Baylos Grau, A. y. (2012). *El Despido o la violencia del Poder Privado*. Madrid.: Editorial Trotta, S.A.
- Bazán L., J. L. (1991). Racionalidad y Razonabilidad en el Derecho. *Revista Chilena de Derecho*, 179-188.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruana*.
Lima: Juristas Editores.
- Cabanellas De Torres, G. (1968). *Diccionario Jurídico Elemental- Sexta Edición Totalmente Corregida y Actualizada*. Argentina: Biblioteca OCMEBA.
- Calderon Sumarriva, A., & Aguila Grados, B. (2007). *El ABC del Derecho Internacional de los Derechos Humanos* . Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Campos Pereira, S. (2003). El Principio de intermediación en el proceso por audiencias: mecanismos legales para garantizar su efectividad. *El código general del proceso*

Uruguayo y el código procesal civil modelo íbero América.

Ciudad Renaud, A. (2009). Los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. En S. P. Social, *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano- Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*

(págs. 21-32). Lima: Grijley cd.

Decreto Legislativo N° 276. (24 de Marzo de 1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Perú: El Peruano.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (27 de Marzo de 1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Perú: El Peruano.

Decreto Supremo N° 005-90- PCM. (18 de Enero de 1990). *Reglamento de la Carrera Administrativa*. Perú: El Peruano.

Farroñay Espinoza, R. J. (2016). La Formación del servicio civil como derechos.

Crítica a su regulación en la Ley del Servicio Civil . *IUS- Analisis Legal*.

Figueroa Gutarra, E. V. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Facultad de Derecho y Ciencia Política: Unidad de Postgrado.

Gómez Valdez, F. (2007). *Derecho del trabajo- Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: San Marcos.

Gonzales Ojeda, M. (2013). *Derecho Constitucional General*. Lima: Universitaria.

Gutiérrez, J. (2009). Principio de Celeridad Procesal y su eficaz aplicación para garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva. *Especialidad en Derecho Procesal*. Caracas: Universidad Católica "Andrés Bello".

Huamán Estrada, E. N. (2012). Los principios del proceso laboral peruano en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. *ITA IUS ESTO*, 55-70.

Humanos, C. I. (s.f.). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 7: Control de Convencionalidad*. Recuperado el 1 de Octubre de 2016, de Corte Interamericana de Derechos Humanos:

<http://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/controlconvencionalidad 8.pdf>

Ley de Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815 (12 de Agosto de 2002).

Ley N° 29497. (13 de enero de 2010). *Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima, Perú: El Peruano.

Ley N° 30057. (4 de Agosto de 2013). *Ley del Servicio Civil*. Perú: El Peruano.

Ley N° 36636. (21 de Junio de 1996). *Ley Procesal de Trabajo*. Lima, Perú: El Peruano.

López- PATron, J. (2008). Los Derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law* N° 12.

Neves Mujica, J., & Cortés Carcelén, J. C. (2015). Discusión e torno a la Ley del Servicio Civil. *IUS ET VERITAS*, 430-440.

Northcote Sandoval, C. (2011). Importancia del Principio de Tipicidad en el procedimiento administrativo Sancionar. *Actualidad Empresarial* N° 240- Primera Quincena de Octubre, X- 1- X- 4.

Obregon Sevillano, T. M. (2013). Extinción del Contrato de trabajo. *Actualidad Empresarial* N° 289- Segunda Quincena de, 2.

Pasco Cosmópolis, M. (2009). Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo. En S. P. Social, *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano- Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Grijley E.I.R.L.

Pasco, M. (2012). *Los Contratos Temporales; exposición y crítica*. . Lima: Derecho PUCP.

Pedraza, E., Amaya, G., & y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* Vol. XVI, N° 3- Setiembre, 493-505.

Pérez Luño, A. E. (2007). *Dimensiones de la Igualdad*. Madrid: Dykinson S.I.

Puentes Bardales, P. M. (junio de 2015). *Los Principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo* N° 29497. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT> .

- Quispe, A. C. (s.f.). El Despido Arbitrario por vulneración de Derechos Constitucionales del Trabajo en el Perú, desde la visión de los Derechos Humanos. En *Desafíos y Perspectivas del Derecho del Trabajo y de los Regímenes de Pensiones en el Perú* (pág. 543). Trujillo: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Romero Quispe, J. (2009). Los Contratos por Servicios no personales en la administración Pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta. Lima, Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Facultad de Derechos y Ciencia Política- Unidad de PostGrado.
- Ruprecht, A. J. (s.f.). Los Principios Normativos del Derecho Laboral. Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales.
- Sentencia, 23565-2013 (Carta Sala Laboral Permanente de Lima [Tribunal Unipersonal] 2013).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, STC 1944-2002-AA/TC (Tribunal Constitucional 28 de enero de 2003).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, STC 1124- 2001- AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de julio de 2002).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, STC N° 661-04-AA/TC (Tribunal Constitucional 16 de agosto de 2004).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. 0008-2005-AI/TC (Tribunal Constitucional 12 de agosto de 2005).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, STC 03631- 2012- PA/TC (Tribunal Constitucional 23 de Enero de 2006).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, STC N° 0004-2006-PI-TC (Tribunal Constitucional 23 de marzo de 2006).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, STC 3198-2011-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de abril de 2012).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 05057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2015).

Sentencia del Tribunal Constitucional, 06681-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 23 de Junio de 2016).

Servat Repira De Sousa, R. J. (2005). Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modaldad en la Legislación Peruana. *Revista Peruana de Derecho de la Empresa* N° 58, 1- 13.

Sentencia del Tribunal Constitucional, STC 01210-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de mayo de 2006).

Toledo Toribio, O. (15 de setiembre de 2015). El Precedente Huatuco es un claro retroceso en los Derechos de los Trabajadores. (G. J. OPORTO PATRONI, & M. JOYOS, Entrevistadores)

Torres Zuñiga, N. (2012). El Control de Convencionalidad: Deber complementario del Juez Constitucional peruano y el Juez Interamericano (Similitudes, diferencias y convergencias). *Tesis de obtener el Título de Licenciada de Derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Trabajo, O. I. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 27 de Setiembre de 2016, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>.

Otras Referencias bibliográficas

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

2020 “Guía de Trabajo Remoto para Líderes”. Servir, abril 2020.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

2019a “Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2018”. Lima, Perú.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

2019b “Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares”. Trimestre Julio-Agosto-Septiembre 2019. Informe Técnico N°04 – Diciembre 2019.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

2020a “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana”. Trimestre móvil Febrero-Marzo-Abril 2020. Informe Técnico N°05 – Mayo 2020.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

2020b “Principales efectos del Covid-19 en los hogares de Lima Metropolitana y Callao”. Entrevistas realizadas del 5 a 7 de mayo del 2020.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

2020c “Perú: Tecnologías de Información y Comunicación en las Empresas, 2017.” Encuesta Económica Anual 2018. Febrero 2020.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Años 2019 y 2020 “Leyendo Números” Meses Enero – Abril. Lima, Perú.

ANEXO 1: NORMAS CON IMPLICANCIA LABORAL EN EL MARCO DEL COVID 19 EN EL PERU DURANTE EL AÑO 2020.

N°	Fecha	Nombre de Norma	Descripción	Enlace
1.	09/03/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL 055-2020-TR	Aprueban el documento denominado “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-09_055-2020-TR_7280.pdf
2.	11/03/2020	DECRETO SUPREMO N° 008-2020-SA	Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-11_008-2020-SA_7288.pdf
3.	15/03/2020	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.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-15_044-2020-PCM_7293.pdf
4.	15/03/2020	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.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-15_026-2020_7291.pdf
5.	17/03/2020 Edición extraordinaria	DECRETO SUPREMO N° 045-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que precisa los alcances del artículo 8 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara el estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID 19	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-17_045-2020-PCM_7309.pdf
6.	18/03/2020	DECRETO SUPREMO N° 046-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que precisa el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara el Estado de Emergencia Nacional, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID 19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-18_046-2020-PCM_7307.pdf
7.	20/03/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 029-2020	Dictan 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.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-20_029-2020_7325.pdf

8.	24/03/2020	DECRETO SUPREMO N° 010-2020-TR	Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-03-24_010-2020-TR_7335.pdf
9.	24/03/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA A N° 74-2020-SUNAFIL	Aprueban el “Protocolo sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional” y dictan otras disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-03-24_74-2020-SUNAFIL_7337.pdf
10.	25/03/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 124-2020-EF/15	Aprueban el Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE-MYPE).	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-03-25_124-2020-EF/15_7338.pdf
11.	26/03/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 072-2020-TR	Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-03-26_072-2020-TR_7340.pdf
12.	27/03/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO DE URGENCIA N° 033-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de estado de emergencia nacional ante los riesgos de propagación del COVID – 19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-03-27_033-2020_7349.pdf
13.	27/03/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO SUPREMO N° 051-2020-PCM (*)(**)	Prórroga del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-03-27_051-2020-PCM_7350.pdf

14.	30/03/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 064-2020/SUNAT	Resolución de Superintendencia que establece el plazo y modo en que los empleadores del Sector Privado a que se refiere el Título III del Decreto de Urgencia N° 033-2020 deben comunicar a la SUNAT el Código de Cuenta Interbancaria (CCI).	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-30_064-2020/SUNAT_7352.pdf
15.	30/03/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO SUPREMO N° 053-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-30_053-2020-PCM_7353.pdf
16.	30/03/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 065-2020/SUNAT	Amplían medidas para facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias por declaratoria de emergencia nacional y ampliación del aislamiento social obligatorio.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-30_065-2020/SUNAT_7354.pdf
17	31/03/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 309-2020-IN	Aprueban 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 D.S. N° 044-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-31_309-2020-IN_7356.pdf
18.	01/04/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO DE URGENCIA N° 034-2020	Decreto de Urgencia que establece el retiro extraordinario del fondo de pensiones en el sistema privado de pensiones como medida para mitigar efectos económicos del aislamiento social obligatorio y otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-01_034-2020_7364.pdf

19.	02/04/2020	CIRCULAR N° AFP- 172 -2020	Procedimiento operativo para el retiro extraordinario de los fondos de pensiones, establecido en el Decreto de Urgencia N° 034-2020.	http://www.trabajo.gob.pe/ ar chivos/file/SNIL/normas/2 02 0-04-02_AFP- %20172%20-20 20_7366.pdf
20.	02/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 057-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/ ar chivos/file/SNIL/normas/2 02 0-04-02_057-2020- PCM_737 4.pdf
21.	02/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 058-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/ ar chivos/file/SNIL/normas/2 02 0-04-02_058-2020- PCM_737 5.pdf
22.	03/04/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 125-2020-PRODUCE	Incluyen actividades adicionales estrictamente indispensables que no afectan el estado de emergencia nacional, relacionadas: I) al rubro textil y confecciones, y II) a la producción de insumos necesarios para las actividades del sub sector minero y otras actividades conexas.	http://www.trabajo.gob.pe/ ar chivos/file/SNIL/normas/2 02 0-04-03_125-2020- PRODUCE _7377.pdf
23.	03/04/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO DE URGENCIA N° 035-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para reducir el impacto en la economía nacional, del aislamiento e inmovilización social obligatorio dispuesto en la declaratoria de estado de emergencia nacional, así como para reforzar sistemas de prevención y respuesta sanitaria, como consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/ ar chivos/file/SNIL/normas/2 02 0-04-03_035- 2020_7380.pdf
24.	06/04/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO LEGISLATIVO N° 1455	Decreto Legislativo que crea el Programa REACTIVA PERÚ para asegurar la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/ ar chivos/file/SNIL/normas/2 02 0-04-06_1455_7386.pdf

25.	06/04/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO SUPREMO N° 061-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-07_061-2020-PCM_7393.pdf
26.	06/04/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA A N° 068-2020/SUNAT	Resolución de Superintendencia que modifica la Resolución de Superintendencia N° 064-2020/SUNAT en lo referido al plazo que tienen los empleadores para comunicar el código de cuenta interbancaria (CCI).	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/0000-00-00_068-2020/SUNAT_7395.pdf
27.	10/04/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 036-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para reducir el impacto de las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria, en la economía nacional y en los hogares vulnerables, así como garantizar la continuidad de los servicios de saneamiento, frente a las consecuencias del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-10_036-2020_7405.pdf
28.	10/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 064-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y dicta otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-10_064-2020-PCM_7404.pdf
29.	13/04/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA A N° 069-2020/SUNAT	Modifican las Resoluciones de Superintendencia N° 055-2020/SUNAT y 065-2020/SUNAT para adaptarlas a la ampliación del aislamiento social obligatorio (cuarentena).	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-13_069-2020/SUNAT_7407.pdf
30.	13/04/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 134-2020-EF/15	Aprueban el Reglamento Operativo del Programa REACTIVA PERÚ.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-13_134-2020-EF/15_7408.pdf

31.	14/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 068-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que proroga el estado de emergencia nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-14_068-2020-PCM_7409.pdf
32.	14/04/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-14_038-2020_7410.pdf
33.	17/04/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 040-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas para mitigar los efectos económicos del aislamiento social obligatorio en las MYPES mediante su financiamiento a través de empresas de Factoring.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-17_040-2020_7415.pdf
34.	17/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 072-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-17_072-2020-PCM_7416.pdf

35.	18/04/2020	CIRCULAR N° AFP-173-2020	Establecen procedimiento operativo para el retiro extraordinario de los fondos de pensiones, establecido en el artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-18_AFP-173-2020_7417.pdf
36.	19/04/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 042-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias destinadas a coadyuvar a disminuir la afectación de la economía peruana de los hogares en situación de pobreza o pobreza extrema en los ámbitos rurales frente al COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-19_042-2020_7420.pdf

37.	21/04/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 044-2020	Decreto de Urgencia que establece la ampliación de las medidas dispuestas en el Decreto de Urgencia N° 027-2020 para la protección económica de los hogares vulnerables ante el riesgo de propagación del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-21_044-2020_7421.pdf
38.	21/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR	Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.	http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-21_011-2020-TR_7425.pdf
39.	23/04/2020	DECRETO LEGISLATIVO N° 1468	Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-23_1468_7426.pdf

40	24/04/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 76-2020-SUNAFIL	Aprueban el “Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19”.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-04-24_76-2020-SUNAFIL_7427.pdf
41.	25/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 075-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-04-25_075-2020-PCM_7428.pdf
42.	27/04/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 049-2020	Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa para la reducción del impacto del COVID-19 en la Economía Peruana.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-04-27_049-2020_7432.pdf

43.	27/04/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCI ÓN SBS N° 1314-2020	Establecen disposiciones extraordinarias para la constitución de provisiones por riesgo de crédito para la parte de los créditos que cuente con la garantía del Programa REACTIVA PERÚ.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-27_1314-2020_7433.pdf
44.	28/04/2020	RESOLUCI ÓN SBS N° 1315-2020	Establecen disposiciones especiales para la constitución de provisiones por riesgo de crédito para la parte de los créditos que cuente con la garantía del FAE-MYPE, y para el cálculo del requerimiento de patrimonio efectivo por riesgo de crédito para la parte de las exposiciones que cuente con la garantía del FAE-MYPE.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-28_1315-2020_7434.pdf
45.	28/04/2020	CIRCULAR N° 0018-2020- BCRP	Modifican la Circular N° 0018-2019-BCRP respecto a la aplicación de las tasas máximas de interés compensatorio y moratorio que fija el Banco Central, para adecuarla al Decreto de Urgencia que promueve el financiamiento de la MIPYME, emprendimientos y Startups.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-28_0018-2020-BCRP_7435.pdf

46.	28/04/2020	DECRETO SUPREMO N° 076-2020-PCM	Decreto Supremo que dispone la prórroga del plazo de suspensión del cómputo de los plazos de tramitación de los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo y negativo al amparo del numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-28_076-2020-PCM_7436.pdf
47.	29/04/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 239-2020-MINSA	Aprueban el Documento Técnico “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-29_239-2020-MINSA_7439.pdf

48.	30/04/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO SUPREMO N° 012-2020-TR	Decreto Supremo que establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-30_012-2020-TR_7440.pdf
49.	01/05/2020	LEY N° 31017	Ley que establece medidas para aliviar la economía familiar y dinamizar la economía nacional en el año 2020.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-01_31017_7441.pdf
50.	01/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 085-2020- VIVIENDA	Aprueban “Lineamientos de prevención y control frente a la propagación del COVID-19 en la ejecución de obras de construcción”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-01_085-2020-VIVIENDA_7442.pdf

51.	02/05/2020	RESOLUCION N° 563-GC- ESSALUD-2020	Aprueban Directiva Disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 026-2020 en lo relativo al subsidio excepcional por los primeros veinte días de incapacidad temporal para el trabajo del servidor diagnosticado con COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-02_563-GG-ESSALUD-2020_7443.pdf
52.	03/05/2020	DECRETO LEGISLATIVO N° 1474	Decreto Legislativo que fortalece los mecanismos y acciones de prevención atención y protección de la persona adulta mayor durante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-03_1474_7444.pdf
53.	03/05/2020	DECRETO LEGISLATIVO N° 1475	Decreto Legislativo que dispone la reactivación y promoción de la actividad artesanal a cargo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-03_1475_7445.pdf

54.	03/05/2020	DECRETO SUPREMO N° 080-2020-PCM	Decreto Supremo que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-03_080-2020-PCM_7446.pdf
55.	03/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0108-2020-MINAGRI	Incluyen diversas actividades de floricultura como actividades estrictamente indispensables a las consideradas esenciales que no afectan el Estado de Emergencia Nacional, con exclusión de la venta ambulatoria.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-03_0108-2020-MINAGR I_7447.pdf
56.	03/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 250-2020-MINSA	Aprueban la Guía Técnica para los Restaurantes y Servicios Afines con Modalidad de Servicio a Domicilio.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-03_250-2020-MINSA_7448.pdf

57.	04/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 184-2020-MINEDU	Disponen que el inicio de la prestación presencial del servicio educativo a nivel nacional en las instituciones educativas públicas y de gestión privada de Educación Básica, se encuentra suspendido mientras esté vigente el estado de emergencia nacional y la emergencia sanitaria para la prevención y control del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-04_184-2020-MINEDU_7449.pdf
58.	04/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 095-2020-MINEDU	Establecen disposiciones aplicables al servicio educativo correspondiente al año lectivo 2020, brindado por los Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior públicos y privados; así como universidades públicas y privadas y escuelas de posgrado.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-04_095-2020-MINEDU_7452.pdf

59.	05/05/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 052 - 2020	Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los hogares afectados por las medidas de aislamiento e inmovilización social obligatoria a nivel nacional.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-05_%20052%20-2020_7451.pdf
60.	05/05/2020	DECRETO LEGISLATIVO N° 1476	Establecen medidas para garantizar la transparencia, protección de usuarios y continuidad del Servicio Educativo No Presencial en las Instituciones Educativas Privadas de Educación Básica, en el marco de las acciones para prevenir la propagación del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-05_1476_7453.pdf
61.	06/05/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 137-2020-PRODUCE	Aprueban Protocolos Sanitarios de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de actividades en materia de: i) Textil y Confecciones y ii) Comercio electrónico de bienes para el hogar y afines.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-06_137-2020-PRODUCE_7455.pdf

62.	06/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 138-2020-PRODUCE	Aprueban los “Criterios de focalización territorial” y la “obligación de informar incidencias” del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de las actividades de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de Ampliación de Textil y Confecciones, y Comercio Electrónico de Bienes para el Hogar y Afines.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-06_138-2020-PRODUCE_7456.pdf
63.	06/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 139-2020-PRODUCE	Aprueban Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de actividades en materia de Pesca Industrial (Consumo Humano Indirecto).	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-06_139-2020-PRODUCE_7457.pdf

64.	06/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 140-2020-PRODUCE	Aprueban criterios de focalización territorial y la obligación de informar incidencias del sector producción para el inicio gradual e incremental de actividades en materia de Pesca Industrial (Consumo Humano Indirecto).	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-06_140-2020-PRODUCE_7458.pdf
65.	06/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 128-2020-MINEM/DM	Aprueban el Documento denominado “Protocolo Sanitario para la implementación de medidas de prevención y respuesta frente al COVID - 19 en las actividades del Subsector Minería, el Subsector Hidrocarburos y el Subsector Electricidad”.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-06_128-2020-MINEM/DM_7464.pdf
66.	07/05/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA A N° 77-2020-SUNAFIL	Precisan alcance de delegación de facultad dispuesta mediante el acápite 1.2.2 del numeral 1.2, del artículo 1 de la Res. N° 012-2020-SUNAFIL.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-07_77-2020-SUNAFIL_7460.pdf

67.	07/05/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA A N° 000121-2020-MIGRACIONES	Autorizan el uso de Constancias en favor de ciudadanos extranjeros que habiendo efectuado diversos trámites no recabaron el carné de extranjería ni el PTP, debido a la medida de aislamiento social obligatorio decretada en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19 y dictan diversas disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-07_%20000121-2020-MIGRACIONES_7461.pdf
68.	07/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 150-2020-EF/15	Aprueban el Nuevo Reglamento Operativo del Fondo de Apoyo Empresarial a la MYPE (FAE-MYPE).	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-07_150-2020-EF/15_7466.pdf

69.	07/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0260-2020-MTC/01	Aprueban lineamientos sectoriales para la reanudación gradual y progresiva de los servicios de telecomunicaciones, garantizando la protección de las personas que intervienen en su realización, frente a la emergencia sanitaria del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-07_0260-2020-MTC/01_7467.pdf
70.	07/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0259-2020-MTC/01	Aprueban lineamientos sectoriales para la reanudación gradual y progresiva de los proyectos del Sector Transportes y Comunicaciones, garantizando la protección de las personas que intervienen en dichos proyectos, frente a la emergencia sanitaria del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-07_0259-2020-MTC/01_7468.pdf
71.	07/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0258-2020-MTC/01	Aprueban Protocolos Sanitarios Sectoriales para la continuidad de diversos servicios bajo el ámbito del Sector Transportes y Comunicaciones, para la prevención del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/000-0-00-00_0258-2020-MTC/01_7469.pdf
72.	07/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0257-2020-MTC/01	Aprueban diversos Protocolos Sanitarios Sectoriales en prevención del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/arquivos/file/SNIL/normas/2020-05-07_0257-2020-MTC/01_7471.pdf

73.	08/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 142-2020- PRODUCE	Aprueban Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de actividades en materia de Restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio (con propia logística del establecimiento y protocolo de seguridad y recojo en local).	http://www.trabajo.gob.p e/ar chivos/file/SNIL/normas/ 2020-05-08_142-2020- PRODUCE _7472.pdf
-----	------------	--	--	--

74.	08/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 87-2020-VIVIENDA	Aprueban el “Protocolo Sanitario del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento para el inicio gradual e incremental de las actividades en la Reanudación de Actividades”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-08_87-2020-VIVIENDA_7473.pdf
75.	08/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCION MINISTERIAL N° 080-2020-MINCETUR	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para hoteles categorizados.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-08_080-2020-MINCETUR_7474.pdf
76.	08/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 154-2020-PRODUCE	Aprueban los “Criterios de focalización territorial” y la “obligación de informar incidencias” del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de la actividad de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de producción temporal para atender órdenes de compra (exportaciones de bienes no tradicionales), vencidas y por vencer.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-08_154-2020-PRODUCE_7475.pdf
	08/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 265-2020-MINSA	Modifican el Documento Técnico: “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-

77.	(edición extraordinaria)			08_265-2020- MINSAs_7 476.pdf
78.	08/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0261-2020-MTC/01	Aprueban lineamientos sectoriales para la adecuación y reanudación gradual y progresiva de los servicios de transporte, así como sus actividades complementarias, de acuerdo a las fases del plan de reactivación económica, garantizando la protección de las personas que intervienen en dichos proyectos frente a la emergencia sanitaria del COVID- 19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-08_0261-2020-MTC/01_7478.pdf

79.	09/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 095-2020-MINAM	Aprueban el “Protocolo sanitario para la operación ante el COVID-19 del Servicio de Reciclaje” y los “Criterios de focalización territorial y la obligatoriedad de informar incidencias”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-09_095-2020-MINAM_7480.pdf
80	09/05/2020	RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 576-GG-ESSALUD-2020	Aprueban la Directiva de Gerencia General N° 10-GCSPE-ESSALUD-2020, “Disposiciones complementarias para la implementación de la continuidad de las prestaciones de salud a los trabajadores en suspensión perfecta de labores ante la pandemia del coronavirus COVID-19”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-09_576-GG-ESSALUD-2020_7481.pdf
81.	10/05/2020	DECRETO LEGISLATIVO N° 1485	Decreto Legislativo que aprueba la ampliación del monto máximo autorizado para el otorgamiento de la garantía del Gobierno Nacional a los créditos del Programa REACTIVA PERÚ.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-10_1485_7482.pdf

82.	10/05/2020	<p style="text-align: center;">DECRETO LEGISLATIVO N° 1498</p>	<p>Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19. Señala disposiciones donde el MPTE emite gratuitamente el certificado, su implementación hasta por 12 meses, y sobre la validez del documento (art. 2-4). El plazo para reglamentar es de 30 días.</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-10_1498_7501.pdf</p>
83.	10/05/2020	<p style="text-align: center;">DECRETO LEGISLATIVO N° 1499</p>	<p>Decreto legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID - 19.</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-10_1499_7483.pdf</p>
84.	10/05/2020	<p style="text-align: center;">DECRETO LEGISLATIVO N° 1491</p>	<p>Decreto legislativo que autoriza al instituto tecnológico de la producción a reactivar la productividad de la MIPYME en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-10_1491_7484.pdf</p>

85.	10/05/2020	DECRETO LEGISLATIVO N° 1492	Decreto legislativo que aprueba disposiciones para la reactivación, continuidad y eficiencia de las operaciones vinculadas a la cadena logística de comercio exterior.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-10_1492_7485.pdf
86.	10/05/2020	DECRETO SUPREMO N° 083-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-10_083-2020-PCM_7487.pdf
87.	11/05/2020	RESOLUCIÓN SBS N° 1352- 2020	Aprueban el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-11_1352-2020_7488.pdf
88.	12/05/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDEN CIA N° 80-2020- SUNAFIL	Prorrogan suspensión de plazos del Sistema de Inspección del Trabajo y de procedimientos administrativos en la SUNAFIL.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-12_80-

				2020-SUNAFIL_7 490.pdf
89.	12/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCION MINISTERIAL N° 135- 2020-MINEM-DM	Modifican el Documento denominado “Protocolo Sanitario para la implementación de medidas de prevención y respuesta frente al COVID - 19 en las actividades del Subsector Minería, el Subsector Hidrocarburos y el Subsector Electricidad”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-12_135-2020-MINEM-DM_7491.pdf
90 .	12/05/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 0116-2020-MINAGRI	Precisan que la prestación de bienes y servicios esenciales y actividades conexas vinculados a las actividades agrícola y pecuaria mantiene su continuidad y dictan diversas disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-12_0116-2020-MINAGRI_7492.pdf

91.	12/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0117-2020-MINAGRI	Aprueban Protocolos para actividades del Sector Agricultura y Riego.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-12_0117-2020-MINAGRI_7493.pdf
92.	13/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCION MINISTERIAL N° 283-2020-MINSA	Modifican el Documento Técnico: Lineamientos para la Vigilancia Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-13_283-2020-MINSA_7494.pdf
93.	14/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 156-2020-PRODUCE	Aprueban Protocolos Sanitarios de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de actividades industriales, de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de Industria metalmeccánica e Industria de cemento.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-14_156-2020-PRODUCE_7499.pdf

<p>94</p>	<p>14/05/2020 (edición extraordinaria)</p>	<p>RESOLUCION MINISTERIAL N° 157- 2020-PRODUCE</p>	<p>Aprueban Criterios de focalización territorial y la obligación de informar incidencias del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de las actividades industriales de la Fase 1 de la Reanudación de Actividades en materia de: Industria metalmecánica e Industrias y servicios conexos a la construcción.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-14_157-2020-PRODUCE_7500.pdf</p>
<p>95.</p>	<p>15/05/2020</p>	<p>DECRETO DE URGENCIA N° 056- 2020</p>	<p>Dictan medidas para el pago de fondos otorgados o liberados por el gobierno a través de cuentas en empresas del sistema financiero y empresas emisoras de dinero electrónico ante la emergencia producida por el covid-19, y otras disposiciones.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-15_056-2020_7496.pdf</p>
<p>96.</p>	<p>15/05/2020</p>	<p>RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 600-GG-ESSALUD- 2020</p>	<p>Aprueban “Disposiciones complementarias para la implementación de la prestación económica de protección social de emergencia ante la pandemia del coronavirus COVID-19”.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-15_600-GG-ESSALUD-2020_7498.pdf</p>

97.	15/05/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCION MINISTERIAL N° 159- 2020-PRODUCE	Aprueban los Criterios de focalización territorial y la obligación de informar incidencias del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de las siguientes actividades industriales de la Fase 1 de la Reanudación de Actividades en materia de insumos para la actividad agropecuaria y sustancias químicas básicas y abono y servicios complementarios a agricultura.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-15_159-2020-PRODUCE_7509.pdf
98.	16/05/2020	RESOLUCIÓN DE ACUERDO DE DIRECTORIO N° 0035- 2020-APN-DIR	Aprueban los “Lineamientos obligatorios para desarrollar procedimientos y protocolos para prevenir el contagio del COVID-19 en las instalaciones portuarias”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-16_0035-2020-APN-DIR_7508.pdf
99.	16/05/2020	FE DE ERRATA D.U. N° 052- 2020	FE DE ERRATA D.U. N° 052-2020	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-16_052-2020_7505.pdf

<p>100 .</p>	<p>17/05/2020</p>	<p>RESOLUCION DIRECTORAL N° 00002-2020- PRODUCE/DGDE</p>	<p>Aprueban disposiciones complementarias para la continuidad del inicio gradual e incremental de la actividad de servicio de la Fase 1 de la Reanudación de Actividades en materia de restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio (con propia logística del establecimiento y protocolo de seguridad y/o recojo en local) referidas a la actualización de los criterios de focalización territorial y el establecimiento de criterios internos de mitigación de riesgo.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-17_00002-2020-PROD UCE/DGDE_7504.pdf</p>
<p>101.</p>	<p>18/05/2020</p>	<p>RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0135- 2020-JUS</p>	<p>Aprueban el “Protocolo sanitario para la operación ante el COVID-19 del Servicio Público Notarial” y la determinación de los criterios de focalización territorial a ser aplicados en el servicio notarial, así como la obligatoriedad de informar las incidencias entre ellas las de COVID-19.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-18_0135-2020-JUS_7502.pdf</p>

102 .	18/05/2020 (edición extraordinari a)	RESOLUCIÓN N DE PRESIDENCI A N° 00042-2020- PD/OSIPTEL	Establecen disposiciones para el reinicio de actividades de las empresas operadoras de servicios públicos de telecomunicaciones en atención a lo establecido en el “Protocolo Sanitario Sectorial para la Prevención del COVID-19, para los Servicios de Telecomunicaciones” aprobado por la R.M. N° 258-2020-MTC/01.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-18_00042-2020-PD/OSI_PTEL_7510.pdf
103 .	19/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 161- 2020-PRODUCE	Aprueban “Criterios de focalización territorial” y la “obligación de informar incidencias” del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de la siguiente actividad de servicios, de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de: Servicios prestados a empresas (soporte y servicios profesionales de tecnología de la información).	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-19_161-2020-PRODUCE_7511.pdf
104 .	23/05/2020	DECRETO SUPREMO N° 094-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-23_094-2020-PCM_7518.pdf

<p>105 .</p>	<p>23/05/2020</p>	<p>RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00006-2020- PRODUCE/DGDE</p>	<p>Aprueban Disposiciones Complementarias para la continuidad del inicio gradual e incremental de la actividad de servicio, de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de “Restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio (con propia logística del establecimiento y protocolo de seguridad y recojo en local)”, ampliado a “Servicio de entrega a domicilio por terceros”, referidas a la actualización de los criterios de focalización territorial y el establecimiento de criterios internos de mitigación de riesgo.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-23_00006-2020-PROD UCE/DGDE_7519.pdf</p>
-------------------------	-------------------	--	---	--

106.	23/05/2020	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00007-2020-PRODUCE/DGDE	Aprueban Disposiciones Complementarias para la continuidad del inicio gradual e incremental de la actividad de servicio, de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de Comercio electrónico de bienes para el hogar y afines, referidas a la actualización de los criterios de focalización territorial.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-23_00007-2020-PRODUCE/DGDE_7520.pdf
107.	23/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 163-2020-PRODUCE	Aprueban el Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de actividades, de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de servicio de entrega a domicilio (delivery) por terceros para las actividades: “Restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio y/o recojo en local”, y “Comercio electrónico de bienes para el hogar y afines”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-23_163-2020-PRODUCE_7521.pdf
108.	26/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 092-2020-TR	Aprueban la Directiva General N° 001-2020-MTPE/2/14, “Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID - 19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-26_092-2020-TR_7522.pdf

109.	27/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 099-2020-TR	Aprueban el documento denominado “Declaración Jurada” a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 del D.S. N° 083-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/arcivos/file/SNIL/normas/2020-05-27_099-2020-TR_7525.pdf
110.	27/05/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 82-2020-SUNAFIL	Aprueban la Versión 3 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL, denominada “SERVICIO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS LABORALES”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-27_82-2020-SUNAFIL_7526.pdf
111.	27/05/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0285-2020-MTC/01	Modifican el Anexo I: “Protocolo Sanitario Sectorial para la prevención del COVID-19, para los servicios de telecomunicaciones”, aprobado por R. M. N° 0258-2020-MTC/01.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-27_0285-2020-MTC/01_7530.pdf

112.	27/05/20	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0286-2020-MTC	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial para la prevención del COVID-19, para los servicios de radiodifusión”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-27_0286-2020-MTC_7531.pdf
113.	28/05/20	DECRETO SUPREMO N° 124-2020-EF	Modifican los montos máximos de los créditos y condición de acceso al programa “Reactiva Perú”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-28_124-2020-EF_7527.pdf
114.	28/05/20 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 165-2020-PRODUCE	Aprueban los “Criterios de focalización territorial” y la “obligación de informar incidencias” del Sector Producción para el inicio gradual e incremental de las actividades industriales y de servicios, de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de: i) Industria de vidrio, papel, cartón, plástico y hielo, ii) Industria Forestal (maderable y no maderable), y iii) Servicios de almacenamiento de: Abonos y materias primas agropecuarias, artículos de plásticos, vidrio, papel, cartones, aserradura de madera, hielo para actividades en general.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-28_165-2020-PRODUCE_7532.pdf
		FE DE ERRATAS RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 82-2020-SUNAFIL	FE DE ERRATAS RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 82-2020-SUNAFIL	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-

115.	29/05/20			27_82-2020-SUNAFIL_7526.pdf
116.	29/05/20	RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 28-2020-SUNAFIL-GG	Aprueban el Procedimiento N° 001-2020-SUNAFIL/OGA denominado “PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A FACILIDADES EXCEPCIONALES PARA EL PAGO DE MULTAS IMPUESTAS POR LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL EN EL MARCO DEL ARTÍCULO 13 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1499”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-29_28-2020-SUNAFIL-GG_7534.pdf

117.	29/05/20	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 83-2020-SUNAFIL	Prorrogan suspensión de plazos del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Res. N° 074-2020-SUNAFIL, y dictan otras disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-29_83-2020-SUNAFIL_7535.pdf
118.	30/05/20	RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 099-2020-MINEDU	Regulan el ingreso de manera excepcional del personal docente y administrativo a sus instituciones educativas de gestión privada de educación básica que brindan servicios educativos no presenciales durante el año escolar 2020.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-05-30_099-2020-MINEDU_7536.pdf
119.	01/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 165-2020-EF/15	Modifican el Reglamento Operativo del Programa “REACTIVA PERÚ”	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-01_165-2020-EF/15_7537.pdf
			LEY QUE PRESERVA EL CARÁCTER INTANGIBLE DEL RETIRO	http://www.trabajo.gob.pe/

120.	03/06/2020	LEY N° 31022	EXTRAORDINARIO DE FONDOS DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES DE LA LEY 31017	archivos/file/SNIL/normas/2 020-06-03_31022_7540.pdf
121.	03/06/2020 (Edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00012-2020-PRODUCE/ DGDE	Aprueban Disposiciones Complementarias a efecto de que se continúe con las acciones de inicio gradual e incremental de la actividad de servicio, de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de i) Ampliación textil y confecciones, ii) Insumos para la actividad agropecuaria, iii) Servicios prestados a empresas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2 020-06-03_00012-2020-PRODUCE/DGDE_7541.pdf
122.	04/06/2020	DECRETO SUPREMO N° 020-2020-SA	Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2 020-06-04_020-2020-SA_7542.pdf

123.	04/06/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 0085 -2020- SUNAFIL	Aprueban la Versión 2 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/ INII, denominado “Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-04_0085%20-2020-SUNAFIL_7544.pdf
124.	04/06/2020 (edición extraordinaria)	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 0085 -2020- SUNAFIL	Decreto Supremo que aprueba la Fase 2 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, y modifica el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-04_101-2020-PCM_7545.pdf
		RESOLUCIÓN	Aprueban el Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Cultura para el inicio gradual e incremental de la comercialización de libros y/o productos editoriales afines a través de las librerías con modalidad de servicio a domicilio o para recoger en el	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-04_101-2020-PCM_7545.pdf

125.	05/06/2020	MINISTERIAL N° 142-2020-MC	establecimiento, correspondiente a la actividad comercio electrónico de bienes para el hogar y afines de la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”.	mas/20 20-06-05_142-2020-MC_754 6.pdf
126.	05/06/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 143-2020-MC	Aprueban Criterios de focalización territorial y la obligación de informar incidencias del Sector Cultura para el inicio gradual e incremental de la comercialización de libros a través de las librerías con modalidad de servicio a domicilio o para recoger en el establecimiento correspondiente a la actividad comercio electrónico de bienes para el hogar y afines de la Fase 1 de la Reanudación de Actividades.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/20 20-06-05_143-2020-MC_754 7.pdf

127.	06/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 094-2020-MINCETUR	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para apart-hotel”, aplicable al servicio de Hospedaje (Apart-Hotel) como actividad económica incluida en la Fase 2 de la Reanudación de Actividades materia del D.S. N° 101-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-06_094-2020-MINCETUR_7549.pdf
128.	06/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 170-2020-PRODUCE (*)(**)	Aprueban el Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el reinicio gradual y progresivo de actividades económicas de manufactura, de la Fase 2 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de Fabricación de calzado.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-06_170-2020-PRODUCE_7550.pdf
129.	07/06/2020	DECRETO SUPREMO N° 103-2020-PCM	Decreto Supremo que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, Decreto Supremo que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-07_103-2020-PCM_7551.pdf

130.	10/06/2020	<p style="text-align: center;">DECRETO SUPREMO N° 014-2020-TR</p>	<p style="text-align: center;">Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1498, Decreto Legislativo que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto del COVID-19.</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-10_014-2020-TR_7553.pdf</p>
131.	17/06/2020	<p style="text-align: center;">RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDEN CIA N° 0089-2020- SUNAFIL</p>	<p style="text-align: center;">Aprueban el “Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo, dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional”</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-17_0089-2020-SUNAFIL_7561.pdf</p>

132.	17/06/2020 (edición extraordinari a)	DECRETO DE URGENCIA N° 069- 2020	Decreto de urgencia que establece alcances del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-17_%20069-2020_7562.pdf
133.	18/06/2020 (edición extraordinari a)	DECRETO SUPREMO N° 110-2020-PCM (**)(***)	Decreto Supremo que dispone la ampliación de actividades económicas de la Fase 2 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y dicta otra disposición.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-18_110-2020-PCM_7564.pdf
134.	19/06/2020	RESOLUCIÓN EJECUTIVA N° 068- 2020-ITP/DE	Aprueban el segundo grupo de servicios que no están sujetos al pago de tarifas, los órganos de línea y desconcentrados que los brindan y las condiciones de acceso a dicho beneficio que deben cumplir los usuarios, orientados a la reactivación productiva de las MIPYME a través de los CITE del ITP.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-19_068-2020-ITP/DE_7565.pdf

135.	19/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0327-2020-MTC/01	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial para la prevención del COVID-19, en los Servicios Complementarios al Transporte y Tránsito Terrestre que realizan los Centros de Inspección Técnica Vehicular, Talleres de Conversión, Entidades Certificadoras, Centros de Revisión Periódica de Cilindros y Entidades Verificadoras”	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-19_0327-2020-MTC/01_7566.pdf
136.	23/06/2020	DECRETO SUPREMO N° 154-2020-EF	Amplían plazo para el otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional a los créditos del Programa “REACTIVA PERÚ”	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-23_154-2020-EF_7570.pdf
137.	24/06/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 072-2020	Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020 Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-24_072-2020_7571.pdf

138.	24/06/2020	<p style="text-align: center;">DECRETO SUPREMO N° 015-2020-TR</p>	<p style="text-align: center;">Decreto Supremo que modifica los artículos 3, 5 y 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-24_015-2020-TR_7572.pdf</p>
139.	24/06/2020	<p style="text-align: center;">RESOLUCION MINISTERIAL N° 112- 2020-MINAM</p>	<p style="text-align: center;">Aprueban la actualización del Protocolo sanitario para la operación ante el COVID-19 del Servicio de Reciclaje aprobado mediante la R.M. N° 095-2020-MINAM.</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-24_112-2020-MINAM_7573.pdf</p>
140.	25/06/2020	<p style="text-align: center;">RESOLUCION N° 0096-2020- SUNAFIL</p>	<p style="text-align: center;">Aprueban la Versión 3 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII denominado Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19.</p>	<p style="text-align: center;">http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-25_0096-2020-SUNAFIL_7574.pdf</p>

141.	25/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 541-2020-IN	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial de Operación ante el COVID-19 para los Servicios de Seguridad Privada”	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-25_541-2020-IN_7575.pdf
142.	25/06/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO SUPREMO N° 159-2020-EF	Modifican monto de otorgamiento de Garantía del Gobierno Nacional al Programa de Garantía del Gobierno Nacional para la continuidad en la cadena de pagos - Programa REACTIVA PERÚ.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-26_159-2020-EF_7576.pdf
143.	26/06/2020 (edición extraordinaria)	DECRETO SUPREMO N° 116-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-26_116-2020-PCM_7577.pdf

144.	29/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 181-2020-EF/15	Modifican el Reglamento Operativo del Programa “REACTIVA PERÚ”	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-29_181-2020-EF/15_7580.pdf
145.	29/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0152-2020-MINAGRI	Aprueban Protocolos Sanitarios ante el COVID-19, para las actividades del Sector Agricultura y Riego.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-29_0152-2020-MINAGRI_7581.pdf
146.	30/06/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 076-2020	Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa del Sector Turismo para la reducción del impacto del COVID-19 y otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-30_076-2020_7582.pdf
		DECRETO SUPREMO N°	Decreto Supremo que aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2

147 .	30/06/2020	117-2020-PCM	a consecuencia del COVID-19.	020- 06-30_117-2020-PCM_7583.pdf
148 .	30/06/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 448-2020-MINSA	Aprueban Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID - 19” y modifican la R.M. N° 377-2020/MINSA.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-06-30_448-2020-MINSA_7584.pdf
149	02/07/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 077-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas para el otorgamiento y pago de las pensiones a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) a los afiliados que se encuentran en situación de riesgo en el marco de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19 y dicta otras disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-02_077-2020_7588.pdf

150.	03/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 112-2020-MINCETUR	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para agencias de viaje y turismo”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-03_112-2020-MINCETUR_7597.pdf
151.	03/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 113-2020-MINCETUR	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para el guiado turístico”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-03_113-2020-MINCETUR_7593.pdf
152.	03/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 115-2020-MINCETUR	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para albergues”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-03_115-2020-MINCETUR_7594.pdf
153.	06/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0366-2020-MTC/01	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial para la prevención del COVID-19, en los Servicios Complementarios para la Emisión de las Licencias de Conducir que realizan las Entidades Habilitadas para expedir Certificados de Salud, Escuelas de Conductores y Centros de Evaluación”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-06_0366-2020-MTC/01_7596.pdf

154.	09/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 126-2020-TR	Establecen normas complementarias para la modificación del plazo máximo de duración de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012_620-07-09_126-2020-TR_7603.pdf
155.	09/07/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 082-2020	Decreto de urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de los pequeños productores agrarios del sector agrario para la reducción del impacto del COVID-19 y otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020_0-07-09_082-2020_7602.pdf
156.	10/07/2020	FE DE ERRATAS ANEXO DECRETO SUPREMO N° 117-2020-PCM	FE DE ERRATAS ANEXO – DECRETO SUPREMO N° 117-2020-PCM	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020_07-10_117-2020-PCM_7604.pdf

157.	10/07/2020 (Ed. Extraordinaria)	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 484-2020-MINSA	Precisan la R.M. N° 448-2020-MINSA, que aprobó Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID - 19” y modificó la R.M. N° 377-2020/MINSA.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-10_484-2020-MINSA_7613.pdf
158.	11/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0384-2020-MTC/01	Aprueban los “Lineamientos Sectoriales para la prevención del COVID-19 en la Prestación del Servicio de Transporte Aéreo de Pasajeros a Nivel Nacional”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-11_0384-2020-MTC/01_7605.pdf
159.	11/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0385-2020-MTC/01	Aprueban el “Lineamiento Sectorial para la Prevención del COVID-19 en el Servicio de Transporte Terrestre Regular de Personas de Ámbito Provincial”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-11_0385-2020-MTC/01_7606.pdf
160.	11/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0386-2020-MTC/01	Aprueban el “Lineamiento Sectorial para la Prevención del COVID-19 en el Servicio de Transporte Terrestre Regular de Personas de Personas en los Ámbitos Nacional y Regional”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-11_0386-2020-MTC/01_7607.pdf

161.	11/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 000179-2020-DM/MC	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para el inicio gradual e incremental de las actividades y gestión en los museos y otras instituciones museales”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-11_000179-2020-DM/MC_7608.pdf
162.	11/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 199-2020-EF/15	Modifican el Reglamento Operativo del Programa “REACTIVA PERÚ”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-11_199-2020-EF/15_7609.pdf
163.	11/07/2020	RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 103-2020-SUNAFIL	Aprueban la versión 2 del “Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo, dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-11_103-2020-SUNAFIL_7610.pdf

164.	13/07/2020	DECRETO SUPREMO N° 017-2020-TR	Decreto Supremo que modifica los artículos 7, 16 y 17 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y establece medidas complementarias al Decreto de Urgencia N° 072-2020, Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-13_017-2020-TR_7616.pdf
165.	14/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 122-2020-MINCETUR	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para hostales categorizados y establecimientos de hospedaje no clasificados ni categorizados con constancia de declaración jurada”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-14_122-2020-MINCETUR_7617.pdf
166.	15/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0389-	Modifican Anexo I “Protocolo Sanitario Sectorial para la prevención del COVID-19, para los servicios de telecomunicaciones”, aprobado por R.M. N° 258-2020-MTC/01.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-15_0389-2020-MTC/01_

		2020-MTC/01		7621.pdf
167.	18/07/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 000188-2020-DM/MC	Aprueban el “Protocolo para la desinfección y limpieza de las edificaciones del periodo posterior al prehispánico que integran el Patrimonio Cultural de la Nación en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19”.	http://www.trabajo.gov.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-18_000188-2020-DM/MC_7645.pdf
168.	18/07/2020	DECRETO SUPREMO N° 016-2020-MTC	Decreto Supremo que establece sanciones por incumplimiento de los lineamientos sectoriales para la prevención del COVID-19 en la prestación del servicio de transporte terrestre, y otras disposiciones.	http://www.trabajo.gov.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-18_016-2020-MTC_7644.pdf

169.	23/07/2020	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00014-2020- PRODUCE/ DGDE	Modifican Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el reinicio gradual y progresivo de actividades económicas de servicios, de la Fase 3 de la “Reanudación de Actividades”, en materia de Restaurantes y Servicios Afines en la modalidad de atención en salón con aforo al 40%, excepto bares.	http://www.trabajo.gov.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-23_00014-2020-PRODUCE/DGDE_7628.pdf
170.	23/07/2020	RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 821-GG-ESSALUD- 2020	Aprueban la Directiva de Gerencia General N° 13-GCSPE- ESSALUD-2020 V.01, “Disposiciones complementarias para la implementación de la prestación económica de protección social de emergencia ante la pandemia del coronavirus COVID-19”.	http://www.trabajo.gov.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-23_821-GG-ESSALUD-2020_7629.pdf
171.	24/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 139- 2020-TR	Aprueban el “Padrón del segundo grupo de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario autorizado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 052-2020”.	http://www.trabajo.gov.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-24_139-2020-TR_7632.pdf
172.	24/07/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 141- 2020-MINAM	Aprueban el “Protocolo Sanitario ante el COVID-19 para la atención de visitas turísticas en las Áreas Naturales Protegidas”.	http://www.trabajo.gov.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-24_141-2020-MINAM_7631.pdf

173.	25/07/2020	<p>DECRETO SUPREMO</p> <p>N° 129-2020-PCM</p> <p>(*)(**)</p>	<p>Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19, disponiendo el aislamiento social obligatorio (cuarentena) en las provincias de Cajamarca, Jaén y San Ignacio del departamento de Cajamarca y en la provincia de La Convención del departamento de Cusco.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-25_129-2020-PCM_7635.pdf</p>
174.	<p>31/07/2020</p> <p>(Ed. Extraordinaria)</p> <p>a)</p>	<p>DECRETO SUPREMO</p> <p>N° 135-2020-PCM</p> <p>(*)(**)</p>	<p>Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-07-31_135-2020-PCM_7636.pdf</p>

175.	04/08/2020	RESOLUCION N° 849-GG-ESSALUD- 2020	Modifican la Directiva de Gerencia General N° 10-GCSPE-ESSALUD-2020 Disposiciones complementarias para la implementación de la continuidad de las prestaciones de salud a los trabajadores en suspensión perfecta de labores ante la pandemia del coronavirus COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-04_849-GG-ESSALUD-2020_7647.pdf
176.	12/08/2020	DECRETO SUPREMO N° 139-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de COVID-19 modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM y N° 135-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-13_139-2020-PCM_7657.pdf
177.	13/08/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 096- 2020	Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 082-2020 Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de los pequeños productores agrarios del sector agrario para la reducción del impacto del COVID-19 y otras medidas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-13_096-2020_7658.pdf

178.	13/08/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0475-2020-MTC/01	Aprueban el “Lineamiento Sectorial para la Prevención del COVID-19 en los Servicios de Transporte Terrestre Especial de Personas”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-14_0475-2020-MTC/01_7660.pdf
179.	15/08/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 627-2020/MINSA	Aprueban la Guía Técnica: Protocolo de Atención a Viajeros que entran y salen del país en vuelos especiales.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-15_627-2020/MINSA_7661.pdf
180.	20/08/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 171-2020-MINCETUR	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para turismo de aventura, canotaje y caminata”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-20_171-2020-MINCETUR_7663.pdf

181.	21/08/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 649- 2020/MINSA	Aprueban la Norma Técnica de Salud N° 164-MINSA/2020/DGIESP: Norma Técnica de Salud para el Cuidado Integral a Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar Afectados por Violencia Sexual.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-21_649-2020/MINSA_7665.pdf
182.	26/08/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION N° 0051-2020- APN-DIR	Aprueban los Lineamientos obligatorios para prevenir y controlar el contagio del COVID 19 en las instalaciones portuarias.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-26_0051-2020-APN-DIR_7676.pdf
183.	28/08/2020 Edición Extraordinaria	DECRETO SUPREMO N° 146-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y Prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM N° 135-2020-PCM y N° 139-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-28_%20146-2020-PCM_7679.pdf

184.	28/08/2020 Edición Extraordinaria	DECRETO SUPREMO N° 027- 2020-SA	Decreto Supremo que Prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA prorrogada por Decreto Supremo N° 020-2020-SA.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-28_027-2020-SA_7678.pdf
185.	30/08/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 666- 2020/MINSA	Aprueban Documento Técnico: Medidas para el cuidado y prevención frente a la COVID-19 en centros de atención residencial de personas adultas mayores.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-08-31_666-2020/MINSA_7680.pdf
186.	04/09/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 000230-2020-DM-MC	Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial para la implementación de medidas de vigilancia, prevención y control frente al COVID-19 en las actividades de la música”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-08_000230-2020-DM-MC_7686.pdf

187.	08/09/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 000233-2020-DM-MC	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial para la implementación de medidas de vigilancia prevención y control frente al COVID-19 en las actividades de artes escénicas.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-08_000230-2020-DM-MC_7686.pdf
188.	09/09/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 000236-2020-DM-MC	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial para la implementación de medidas de vigilancia prevención y control frente al COVID-19 en las actividades en monumentos arqueológicos prehispánicos e infraestructura interpretativa asociada.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-09_000236-2020-DM-MC_7691.pdf
189.	10/09/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 147-2020-MIDIS	Aprueban la Directiva N° 007-2020-MIDIS denominada “Documento Técnico para la implementación de la Red de Soporte para la Persona Adulta Mayor con Alto Riesgo y la Persona con Discapacidad Severa, frente al COVID-19”.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-10_147-2020-MIDIS_7692.pdf

<p>190.</p>	<p>17/09/2020</p>	<p>DECRETO SUPREMO N° 151-2020-PCM (*)(**)</p>	<p>Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19, modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 139-2020-PCM y N° 146-2020-PCM.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-17_%20151-2020-PCM_7696.pdf</p>
<p>191.</p>	<p>17/09/2020</p>	<p>RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 000242-2020-DM-MC</p>	<p>Aprueban el “Protocolo Sanitario Sectorial para la implementación de medidas de vigilancia, prevención y control frente al COVID-19 en las actividades de espacios de exposición, venta, creación y presentaciones de artes visuales y tradicionales”.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-17_%20151-2020-PCM_7696.pdf</p>

192.	22/09/2020	RESOLUCION N° 1063-GG-ESSALUD- 2020	Autorizan la presentación de certificados médicos particulares emitidos fuera del plazo de treinta (30) días hábiles mientras dure la emergencia sanitaria a causa del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-22_1063-GG-ESSALUD-2020_7697.pdf
193.	26/09/2020	DECRETO SUPREMO N° 156-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM Decreto supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM N° 135-2020-PCM N° 139-2020-PCM N° 146-2020-PCM y N° 151-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-26_156-2020-PCM_7701.pdf
194.	28/09/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 195-2020-MINCETUR	Aprueban los Lineamientos sanitarios ante el COVID-19 para destinos turísticos.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-28_195-2020-MINCETUR_7699.pdf
			Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial ante el	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-28_196-2020-

195.	28/09/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 196- 2020-MINCETUR	COVID-19 para salas de juego.	MINCETUR_7 700.pdf
196.	29/09/2020	DECRETO SUPREMO N° 287-2020-EF	Amplían plazo para el otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional a los créditos del Programa “REACTIVA PERÚ”.	http://www.trabajo.gob.pe/arcivos/file/SNIL/normas/2020-09-29_287-2020-EF_7704.pdf
197.	30/09/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 0642-2020-MTC/01	Aprueban el reinicio de las actividades de transporte de pasajeros por vía aérea a través de vuelos internacionales a destinos sanitarios de conformidad con lo dispuesto en el D.S. N° 157-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/arcivos/file/SNIL/normas/2020-09-30_0642-2020-MTC/01_7705.pdf

198.	30/09/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 0643- 2020-MTC/01	Aprueban los Lineamientos Sectoriales para la prevención del COVID-19 en la Prestación del Servicio de Transporte Aéreo de Pasajeros a Nivel Internacional.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-30_0643-2020-MTC/01_7707.pdf
199.	30/09/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 0641- 2020-MTC/01	Aprueban el Lineamiento Sectorial para la prevención del COVID - 19 en el servicio de transporte turístico terrestre.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-09-30_0641-2020-MTC/01_7706.pdf
200.	02/10/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 118- 2020	Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias y urgentes para reforzar la respuesta sanitaria de prevención y control del dengue en el marco de la emergencia nacional por la COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-02_118-2020_7713.pdf
201.	03/10/2020	DECRETO SUPREMO N° 162- 2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM N° 135-2020-PCM N° 139-2020-PCM N° 146-2020-PCM N° 151-2020-PCM y N° 156-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-03_162-2020-PCM_7714.pdf

202.	5/10/2020	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 810- 2020/MINSA	Aprueban la Guía Técnica: Protocolo sanitario para la atención de viajeros de vuelos internacionales comerciales.	http://www.trabajo.gob. pe/arc hivos/file/SNIL/normas /2020-10-05_810- 2020/MINSA_7715.p df
-------------	-----------	---	--	---

203	06/10/20 20	RESOLUCION MINISTERIAL N° 229- 2020-TR	Establecen normas complementarias para la aplicación del D.S. N° 011-2020-TR relativas a la modificación del plazo máximo de aquellas medidas de suspensión perfecta de labores cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por D.S. N° 027-2020-SA.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-06_229-2020-TR_7716.pdf
204	08/10/20 20	DECRETO SUPREMO N° 165-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 139-2020-PCM, N° 146-2020-PCM, N° 151-2020-PCM, N° 156-2020-PCM Y N° 162-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-08_165-2020-PCM_7717.pdf
205	08/10/20 20	CONGRESO DE LA REPUBLICA LEY N° 31051	Ley que amplía las medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en casos de Emergencia Nacional Sanitaria.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-08_31051_7718.pdf

<p>206.</p>	<p>14/10/2020</p>	<p>RESOLUCION MINISTERIAL N° 0699-2020-MTC/01</p>	<p>Modifican los Lineamientos Sectoriales para la prevención del COVID-19 en la Prestación del Servicio de Transporte Aéreo de Pasajeros a Nivel Nacional aprobados con R.M. N° 0384-2020-MTC/01.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/arcivos/file/SNIL/normas/2020-10-14_0699-2020-MTC/01_7722.pdf</p>
<p>207.</p>	<p>15/10/2020</p>	<p>RESOLUCION MINISTERIAL N° 211-2020-MINCETUR</p>	<p>Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para turismo de aventura canotaje caminata y alta montaña.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/arcivos/file/SNIL/normas/2020-10-15_211-2020-MINCETUR_7723.pdf</p>

208.	17/10/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 000266-2020-DM/MC	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial para la implementación de medidas de vigilancia prevención y control frente al COVID-19 en las actividades de realización de Producciones Audiovisuales.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-17_000266-2020-DM/MC_7725.pdf
209.	20/10/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 0713-2020-MTC/01	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial para la Prevención del COVID-19 en el transporte acuático fluvial y lacustre de pasajeros de ámbito nacional y regional.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-22_0713-2020-MTC/01_7733.pdf
210.	21/10/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 214-2020-MINCETUR	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para la realización de eventos en el marco del turismo de reuniones.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-21_214-2020-MINCETUR_7727.pdf
211.	22/10/2020 Edición Extraordinaria	DECRETO SUPREMO N° 170-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM N° 135-2020-PCM N° 139-2020-PCM N° 146-2020-PCM	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-22_170-2020-PCM_7742.pdf

			N° 151-2020-PCM N° 156-2020-PCM N° 162-2020-PCM y N° 165-2020-PCM.	
212.	22/10/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 0727- 2020-MTC/01	Modifican Anexo de la R.M. N° 0642-2020-MTC/01 que aprobó el reinicio de las actividades de transporte de pasajeros por vía aérea a través de vuelos internacionales a destinos sanitarios y dictan otras disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/arc_hivos/file/SNIL/normas/2020-10-22_0727-2020-MTC/01_7743.pdf

213.	25/10/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 370-2020-PRODUCE	Aprueban Protocolos Sanitarios en materia de Pesca Industrial (Consumo Humano Indirecto) efectuada por la flota de acero y de madera denominados: Protocolo de Pesca Industrial y Protocolo de Embarcaciones Industriales de Madera.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-25_370-2020-PRODUCE_7736.pdf
214.	28/10/2020	DECRETO SUPREMO N° 021-2020-TR	Decreto Supremo que proroga la vigencia del carné de trabajador de construcción civil.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-28_021-2020-TR_7734.pdf
215.	28/10/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION N°000220-2020 MIGRACIONES	Aprueban tramitación virtual del servicio prestado en exclusividad denominado Permiso para Trabajar a través de la Plataforma Agencia Digital de MIGRACIONES.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-28_000220-2020-MIGRACIONES_7746.pdf
216.	29/10/2020	DECRETO SUPREMO N° 174-2020-PCM	Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-10-29_174-2020-PCM_7747.pdf

				020-1 0-29_174-2020-PCM_7745.pdf
217.	01/11/2020	DECRETO DE URGENCIA N° 127-2020	Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.	http://www.trabajo.gob.pe/arc_hivos/file/SNIL/normas/2020-1 1-01_127-2020_7748.pdf
218.	02/11/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 899-2020/MINSA	Aprueban Directiva Sanitaria para el reinicio de actividades religiosas o de culto en el marco de la emergencia sanitaria de la COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/arc_hivos/file/SNIL/normas/2020-1 1-02_899-2020/MINSA_7749.pdf
219.	05/11/2020	DECRETO SUPREMO N° 178-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el artículo 5 del Decreto Supremo N° 170-2020-PCM.	http://www.trabajo.gob.pe/arc_hivos/file/SNIL/normas/2020-1 1-05_178-2020-PCM_7751.pdf

220	14/11/2020	DECRETO SUPREMO N° 180-2020-PCM (*)(**)	Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 139-2020-PCM, N° 146-2020-PCM, N° 151-2020-PCM, N° 156-2020.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-11-14_180-2020-PCM_7765.pdf
221.	18/11/2020	LEY N° 31068	Ley que faculta el retiro de los fondos privados de pensiones en el contexto de la pandemia COVID-19.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-11-18_31068_7758.pdf
222	28/11/2020	RESOLUCION N° 2979-2020	Aprueban el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones establecido en la Ley N° 31068.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-11-30_184-2020-PCM_7763.pdf
		RESOLUCION MINISTERIAL N° 972-	Aprueban el Documento Técnico: Lineamientos para la vigilancia prevención y	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-11-29_972-

223 .	29/11/2020	2020/MINSA	control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2.	2020/MINSA_7762.pdf
224 .	30/11/2020	DECRETO SUPREMO N° 184-2020-PCM	Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.	http://www.trabajo.gob.pe/arc/hivos/file/SNIL/normas/2020-11-28_2979-2020_7761.pdf
225 .	30/11/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 888-2020-MTC/01	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial para la Prevención del COVID-19 en el servicio de transporte acuático marítimo fluvial y lacustre de pasajeros y turístico de ámbito nacional y regional.	http://www.trabajo.gob.pe/arc/hivos/file/SNIL/normas/2020-11-30_0888-2020-MTC/01_7764.pdf

226 .	03/12/2020	RESOLUCION N° 3031-2020	Modifican el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones establecido por Ley N° 31068 aprobado por la Resolución SBS N° 2979-2020; y el Anexo N° 1 de la Circular N° AFP-109-2010 referida a Códigos operacionales.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-12-03_3031-2020_7767.pdf
227 .	03/12/2020 Edición Extraordinaria	DECRETO DE URGENCIA N° 132-2020	Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 079-2020 Decreto de Urgencia que otorga subsidio económico a los prestadores del servicio de transporte terrestre regular de personas de ámbito provincial.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-12-04_132-2020_7768.pdf
228 .	04/12/2020	LEY N° 31083	Ley que establece un régimen especial facultativo de dzzzzzevolución de los aportes para los aportantes activos e inactivos bajo el Decreto Ley 19990 administrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-12-04_31083_7769.pdf

<p>229 .</p>	<p>04/12/2020</p>	<p>RESOLUCION DIRECTORAL N° 440- 2020-MGP/DGCG</p>	<p>Aprueban Medidas de protección sanitaria y precauciones por parte de los propietarios armadores y representantes de las naves dedicadas a las actividades de Náutica Recreativa para prevenir la propagación del COVID-19 ante posibles casos y brotes a bordo.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/arc_hivos/file/SNIL/normas/2020-12-04_440-2020-MGP/DGCG_7770.pdf</p>
<p>230 .</p>	<p>06/12/2020</p>	<p>DECRETO SUPREMO N° 187-2020-PCM</p>	<p>Decreto Supremo que aprueba la ampliación de la Fase 4 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/arc_hivos/file/SNIL/normas/2020-12-06_187-2020-PCM_7777.pdf</p>
<p>231.</p>	<p>07/12/2020</p>	<p>RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 035- 2020-INACAL/DN</p>	<p>Aprueban Guía Peruana para medidas preventivas y de control para la protección ante el riesgo de exposición a COVID-19 en los lugares de trabajo. Directrices. 1ª Edición.</p>	<p>http://www.trabajo.gob.pe/arc_hivos/file/SNIL/normas/2020-12-07_035-2020-INACAL/DN_7775.pdf</p>

232.	08/12/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 265- 2020-MINCETUR	Aprueban el Protocolo Sanitario Sectorial ante el COVID-19 para salas de juego.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-12-09_265-2020-MINCETUR_7771.pdf
233.	09/12/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 00407- 2020-PRODUCE	Aprueban Protocolo Sanitario de operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el reinicio gradual y progresivo de actividades económicas de otros servicios de arte entretenimiento y esparcimiento de la Fase 4 de la Reanudación de Actividades en materia de Gimnasios con aforo al 40%.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-12-09_00407-2020-PRODUCE_7781.pdf
234.	09/12/2020 Edición Extraordinaria	RESOLUCION MINISTERIAL N° 00408-	Aprueban Protocolo Sanitario de Operación ante el COVID-19 del Sector Producción para el reinicio gradual y progresivo de actividades económicas de servicios de producción proyección y distribución de películas y grabación de sonido de la Fase 4 de la	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-12-09_00408-2020-PRODUCE_7783.pdf

		2020-PRODUCE	Reanudación de Actividades en materia de Cines con aforo al 40%.	
235.	11/12/2020	RESOLUCION MINISTERIAL N° 923-2020-MTC/01.02	Modifican el Anexo de la R.M. N° 0642-2020-MTC/01 que aprueba el reinicio de las actividades de transporte de pasajeros por vía aérea a través de vuelos internacionales a destinos sanitarios.	http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-11-28_2979-2020_7761.pdf

(*) Norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, publicado el 30 de noviembre del 2020, disponible a través del siguiente enlace: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-11-28_2979-2020_7761.pdf .

(**) Las disposiciones normativas relacionadas a los decretos supremos derogados por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, mantienen su vigencia, en lo que corresponda, sustituyéndose la referencia a dichas disposiciones por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM.

(***) Subnumeral 2.3.3 del numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 110-2020-PCM derogados por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, publicado el 30 de noviembre del 2020, disponible a través del siguiente enlace: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-11-28_2979-2020_7761.pdf

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“VIGENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN PRIVADO Y SU IMPLICANCIA EN ESTADO DE EMERGENCIA (CORONAVIRUS 2020)”

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE UNICA	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>EN QUÉ MEDIDA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO ESTUVIERON RESPALDADOS POR EL ESTADO ANTES DEL INICIO DE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS “COVID 19” EN MARZO DEL 2020?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</u></p> <p>EN QUÉ MEDIDA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>TERMINAR LA VIGENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO ANTES DEL INICIO DE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS “COVID 19” EN MARZO DEL 2020.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</u></p> <p>TERMINAR EN QUÉ GRADO O MEDIDA SE AFECTARON LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO DURANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS</p>	<p><u>V1:</u></p> <p>DERECHOS LABORALES</p>	<p>DERECHOS LABORALES ANTES DE LA PANDEMIA</p> <p>DERECHOS LABORALES DURANTE LA PANDEMIA</p> <p>DERECHOS LABORALES POST PANDEMIA</p>	<p>TIPO: APLICADO</p> <p>NIVEL: DESCRIPTIVO</p> <p>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL</p> <p>ENFOQUE O METODO: CUALITATIVO, ANALITICO OBSERVACIONAL.</p> <p>POBLACION: 33 MILLONES DE HABITANTES</p> <p>MUESTRA: REPORTES DEL MINISTERIO DE TRABAJO AÑO 2020 Y COMENTARIOS DE DOS PRESTIGIOSAS</p>

<p>PRIVADO SE AFECTARON Y NO TUVIERON RESPALDO POR EL ESTADO DURANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS “COVID 19” DEL MES DE MARZO A DICIEMBRE DEL 2020?</p> <p>¿EN QUÉ MEDIDA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO SE AFECTARON Y NO TUVIERON RESPALDO POR EL ESTADO DURANTE LA POST PANDEMIA DEL CORONAVIRUS “COVID 19” DESPUES DEL PERIODO DE MARZO A DICIEMBRE DEL 2020?</p>	<p>“COVID 19” DEL MES DE MARZO A DICIEMBRE DEL 2020.</p> <p>¿TERMINAR EN QUÉ GRADO O MEDIDA SE AFECTARON LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO DURANTE LA POST PANDEMIA DEL CORONAVIRUS “COVID 19” DESPUES DEL PERIODO DE MARZO A DICIEMBRE DEL 2020.</p> <p>,</p>			<p>UNIVERSIDADES</p>
--	---	--	--	----------------------

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

FICHA DE ENTREVISTA PARA LA VARIABLE DERECHOS LABORALES

Clave:

AN = Alto nivel

RN = Regular nivel

BN = Bajo nivel

NN = Ningún nivel

N°	ITEM	AN	RG	BN	NN
1	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, preveía la continuidad de la empleabilidad del trabajador o colaborador, antes de la pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	
2	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, contemplaba la seguridad social del trabajador o colaborador, antes de la pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	
3	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, garantizaba una adecuada compensación económica por el corte de remuneraciones del trabajador o colaborador, antes de la pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	
4	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, viene asegurando la	X	X	X	

	continuidad de la empleabilidad del trabajador o colaborador durante la pandemia del coronavirus COVID 19?				
5	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, viene contemplando la seguridad social del trabajador o colaborador, durante la pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	
6	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, viene garantizando una adecuada compensación económica por el corte de remuneraciones del trabajador o colaborador durante la pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	
7	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, debe de prever la continuidad de la empleabilidad del trabajador o colaborador, en la etapa de post pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	
8	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales del régimen privado, debe contemplar la seguridad social del trabajador o colaborador, en la etapa de post pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	
9	¿En qué medida o nivel, el marco legal en materia de derechos laborales de régimen privado, debe garantizar una adecuada compensación económica por el corte de remuneraciones del trabajador o colaborador, en la etapa de post pandemia del coronavirus COVID 19?	X	X	X	

ANEXO 4: EVIDENCIA DE SIMILITUD DIGITAL

VIGENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN PRIVADO Y SU IMPLICANCIA EN ESTADO DE EMERGENCIA (CORONAVIRUS 2020)

por Sandra María Elba Remuzgo Ruiz

Fecha de entrega: 30-oct-2021 08:12a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1688347547

Nombre del archivo: TESIS_DERECHOS_LABORALES_EN_ESTADO_DE_EMERGENCIA_-_SMERR.docx (396.91K)

Total de palabras: 46345

Total de caracteres: 275450

VIGENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN PRIVADO Y SU IMPLICANCIA EN ESTADO DE EMERGENCIA (CORONAVIRUS 2020)

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words

ANEXO 5: AUTORIZACION DE PUBLICACION EN REPOSITORIO



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: REMUZGO RUIZ DE MEZA, SANDRA MARIA ELBA
DNI: 41184137 Correo electrónico: SREMUZGOR205@YAHOO.ES
Domicilio: C. ANTONIO DNCINAS N° 135 DPTO. 301 URB. COVIMA - LA MOLINA- LIMA
Teléfono fijo: - Teléfono celular: 987 123 521

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Tipo:

Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

“VIGENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN PRIVADO Y SU
IMPLICANCIA EN ESTADO DE EMERGENCIA (CORONAVIRUS 2020)”

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los
16 días del mes de NOVIEMBRE de 2021.


Firma

