

DERECHO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID - 19



MONROY & SHIMA
abogados



01. ¿Es viable suspender los contratos de los trabajadores CAS?

➡ No. En el régimen CAS no es considerado trabajador dependiente en los términos del D.L. 728 (LPCL), para el que está dirigido la norma.

02. ¿Qué medidas debe considerar el empleador antes de aplicar la suspensión perfecta?

➡ Es una secuencia:

1. Dar vacaciones adquiridas (puede ser unilateral).
2. Acordar vacaciones adelantadas (debe haber aceptación del trabajador).
3. Acordar la reducción de jornada y reducción de salario (debe haber aceptación del trabajador).
4. Acordar la reducción de salario (debe haber aceptación del trabajador) otras medidas permitidas legalmente.

Solo en caso que, no se haya podido adoptar alguna de estas medidas, procede la suspensión perfecta como medida extraordinaria en tanto cumplas la ratio de afectación económica que indica la norma (D.S. 010-2020-TR).



03. ¿Los trabajadores suspendidos pueden recibir el bono de 760 soles?

➡ Únicamente califican para recibir el bono social de S/ 760.00 los trabajadores que ganen hasta S/ 2,400.00 mensuales y estén dentro del régimen laboral de microempresa y que la empresa se encuentre en el Registro PYME.

04. ¿Al culminar la suspensión perfecta los trabajadores tenemos asegurado retornar a nuestros puestos de trabajo con todos nuestros beneficios?

➡ Sí. La suspensión perfecta de labores tiene como fecha máxima el 9 de julio de 2020, salvo que la Emergencia Sanitaria Nacional se extienda. Los trabajadores regresan al centro de labores en las mismas condiciones que al momento de ser suspendidos. Cualquier acción del empleador para evitar la reanudación de las labores es denunciable.



05. ¿Los trabajadores suspendidos siguen afiliados a la EPS?

➔ No. La cobertura de salud cambia a ESSALUD para todos los trabajadores suspendidos. Pero es posible acordar con empleador el mantener ese pago o cumplir ambos con una parte.

06. ¿Qué pasa con los contratos a plazo fijo cuyo plazo vence en el periodo de suspensión perfecta?

➔ No existe obligación del empleador de renovar dichos contratos, por lo que si vence el contrato durante el periodo de suspensión perfecta concluye el vínculo laboral. Con la excepción de mujeres embarazadas que en cualquier situación su contrato debe ser renovado.

07. ¿El trabajo remoto requiere un acuerdo por escrito?

➔ El trabajo remoto es una potestad que tiene el empleador y la puede decidir de manera unilateral; para lo cual solo debe de comunicarla. Debe comunicarse también las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo y facilitar las herramientas para cumplir labores vía teletrabajo.



08. ¿Si la empresa donde laboro se acoge a la suspensión perfecta todos los trabajadores tenderán en suspensión o solo algunos?

➡ Pueden ser todos o algunos. El criterio más importante es que sea imposible cumplir con labores de forma remota, sumado a la afectación económica de la empresa. El criterio que utilice la empresa para solicitar la suspensión perfecta de labores será revisado a detalle por SUNAFIL.

09. ¿Es válido que la empresa donde trabajo nos haga tomar nuestras vacaciones durante el periodo de estado de emergencia?

➡ Es válido cuando las vacaciones ya están adquiridas. Esto quiere decir, que se haya cumplido un año en la empresa, que el trabajador ya haya ganado el derecho a gozar vacaciones y que tenga pendiente salir de vacaciones. Para vacaciones adelantadas es necesario el consentimiento del trabajador.



10. ¿Si soy una persona con VIH puedo pedir una licencia o cambiar a la modalidad de teletrabajo para no dejar de percibir mi sueldo?

- ➔ Las personas con VIH (condición inmunosupresiva) están consideradas dentro del grupo de riesgo y cuentan con protección especial por ello. El empleador no puede incorporar a un trabajador con VIH dentro de una suspensión perfecta de labores. De no ser posible el teletrabajo, sigue recibiendo sueldo bajo una licencia con goce de haber. Las horas serán compensadas posteriormente.

11. ¿Si me diagnostican con COVID-19 tendré subsidio de incapacidad temporal?

- ➔ Desde el inicio del Estado de Emergencia (16 de marzo) todo trabajador con diagnóstico positivo de COVID-19 será considerado como en una situación de incapacidad temporal y le corresponde el subsidio.



12. ¿Los empleadores pueden obligar a las personas con VIH a tomar licencias sin goce de haber durante el periodo de estado de emergencia?

➡ Aquello no es posible. Las personas con VIH (condición inmunosupresiva) están consideradas dentro del grupo de riesgo y cuentan con protección especial por ello. El empleador no puede incorporar a un trabajador con VIH dentro de una suspensión perfecta de labores. De no ser posible el teletrabajo, sigue recibiendo sueldo bajo una licencia con goce de haber. Las horas serán compensadas posteriormente.

13. ¿Si mi empleador realiza un servicio esencial puede obligarme a acudir a trabajar a pesar de que soy una persona vulnerable (VIH)?

➡ Las personas con VIH (condición inmunosupresiva) están consideradas dentro del grupo de riesgo y cuentan con protección especial por ello. Las personas que se encuentran dentro del grupo de riesgo deben de realizar teletrabajo o, si no se puede, guardarán cuarentena domiciliaria con goce de haber.

