

2021

# SEMANTARIO LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Opinión legal
- Repaso jurisprudencial
- Informativos

# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Opinión legal

- ¿Los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo para la Covid-19, pueden realizar trabajo presencial?..... 3

## Repaso jurisprudencial

- El derecho a la ocupación efectiva en la jurisprudencia administrativa y judicial.. 5

## Informativos

- Conclusiones del pleno jurisprudencial nacional laboral y procesal laboral 2021. 6
- Se prorroga estado de emergencia nacional desde el 01 de abril de 2021..... 8

# ¿LOS TRABAJADORES QUE PERTENECEN AL GRUPO DE RIESGO PARA LA COVID-19, PUEDEN REALIZAR TRABAJO PRESENCIAL?



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

El **10 de mayo de 2020** se publicó en el diario El Peruano, el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM en cuyo artículo 8° habilitó el retorno al trabajo presencial de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo, previa suscripción de una “declaración jurada de asunción de responsabilidad”.

El **27 de mayo de 2020** se publicó en el diario El Peruano, la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR que estableció el procedimiento a seguir para la firma de la citada declaración jurada, previamente al retorno a labores presenciales de este.

El **30 de junio de 2020** se publicó en el diario El Peruano, la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA que aprobó el documento técnico “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo y control de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición a COVID-19”.

En el numeral 7.3.4. de este documento técnico, se establecieron algunas consideraciones para el retorno a trabajo presencial de las personas que pertenecen al grupo de riesgo.

El **29 de noviembre de 2020** se publicó en el diario

El Peruano, la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA que aprobó un nuevo documento técnico denominado “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2”. En el numeral 7.3.4. del documento técnico, se precisaron algunas reglas a tomar en cuenta para el retorno a labores presenciales de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo. Estas reglas fueron emitidas en el marco de la habilitación a la que hace referencia el artículo 8° del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, pues fue esta norma la que permitió el retorno a labores presenciales de las personas que pertenecen al grupo de riesgo.

Pese a lo anterior, el **30 de noviembre de 2020** se publicó en el diario El Peruano, el Decreto Supremo N° 183-2020-PCM que derogó el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM.

El efecto de esta derogación implica que los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo no puedan trabajar presencialmente, en la medida que no se encuentra vigente la habilitación para el retorno al trabajo presencial a la que hacía referencia el artículo 8° del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, encontrando la imposibilidad de suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad.

En consecuencia, el tratamiento que se les debe dar a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo es el regulado en el aún vigente Decreto de Urgencia N° 016-2020, que en su artículo 20° establece la obligación de otorgarle trabajo remoto o, en

su defecto, una licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, mientras dure la emergencia sanitaria.

Aunque el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM se encuentre derogado, podría pensarse que aún existe una habilitación para el retorno a labores presenciales del trabajador que pertenece al grupo de riesgo por lo dispuesto en el documento técnico aprobado con la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA, sin embargo, esa no parece una respuesta acertada porque:

**(i)** Cuando esta fue emitida estuvo vigente el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM que sí habilitó el retorno a labores presenciales de los trabajadores del grupo de riesgo, contexto que varió a partir de su derogación, y;

**(ii)** Aplicar las reglas de la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA implicaría una contravención al artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 que ya establece un tratamiento especial para los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo, afectándose el principio de jerarquía normativa.

Cabe precisar que esta interpretación ha sido reconocida por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 000292-2021-SERVIR/GPGSC, del 9 de febrero de 2021, en donde concluyó que, por la vigencia del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM y la consecuente derogatoria del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, se eliminó la posibilidad del retorno a labores presenciales para los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo.

**En conclusión, aunque medie voluntad de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo, estos no podrán realizar labores presenciales mientras dure la emergencia sanitaria.**

Por último, la misma imposibilidad se presenta para las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia, a quienes, por efecto de la Ley N° 28048, modificada por la Ley N° 31051, obligatoriamente se les debe encargar trabajo remoto o conceder licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, durante la emergencia sanitaria.

# EL DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA EN LA JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

Recientemente, con la Resolución de Intendencia N° 517-2020-SUNAFI/ILM, del 9 de septiembre de 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) confirmó la sanción impuesta a una empresa por haber cometido actos de hostilidad laboral al afectar el derecho a la ocupación efectiva, y, en consecuencia, la dignidad de cinco (5) trabajadores.

En ese caso, la empresa inició una investigación a los trabajadores por presuntamente haber cometido fraude en el otorgamiento de tarjetas de crédito, procediendo a otorgarles licencias con goce de remuneraciones sin afectar sus ingresos, entre el 30 de junio al 29 de julio de 2014.

No obstante, SUNAFIL consideró que:

1. El otorgamiento de las licencias con goce de remuneraciones no se justifica con el inicio de la auditoría interna, más aún si esta continuó con posterioridad a la finalización de la licencia otorgada.
2. Privar al trabajador del derecho a la ocupación efectiva durante un procedimiento donde no se ha acreditado su culpabilidad, aunque se mantenga la

remuneración, afecta la dignidad personal y profesional del trabajador.

3. No resulta razonable el otorgamiento de la licencia con goce de remuneraciones por 30 días a fin de llevar a cabo la auditoría, pues la empresa: (i) No demuestra en qué podrían interferir los trabajadores afectados en la ejecución de esta auditoría al encontrarse laborando, y (ii) Tampoco acredita que dicha medida haya sido proporcional ante el inicio de la investigación, teniendo en cuenta que debió adoptar otras medidas que no frustren el derecho a la ocupación efectiva de los trabajadores afectados.

4. Otorgar una licencia a los trabajadores para realizar una auditoría interna conlleva a sospechar de su culpabilidad en la comisión de los hechos que se investigan, cuando podrían disponerse otras medidas menos gravosas. Ello genera una vulneración de su derecho a la presunción de inocencia.

Anteriormente, con la Casación Laboral N° 3034-2012 Lima, la Corte Suprema resolvió un caso similar en donde consideró que no asignar funciones específicas al trabajador constituye un acto de hostilidad por afectar su dignidad, pese a que se cumpla con el pago de la remuneración.

Por su parte, en la sentencia emitida en el Expediente N° 02846-2015-PA/TC, el Tribunal Constitucional estimó que la suspensión del contrato de trabajo sin seguir el procedimiento establecido por nuestra normativa laboral, afecta el derecho al trabajo, aunque las actividades de la empresa se encuentren

suspendidas. Esto adquiere mayor relevancia cuando no se abona la remuneración ni se reincorpora al trabajador cuando las actividades de la empresa se reanudaron.

- Es importante que las organizaciones tomen en cuenta estos pronunciamientos a efectos de

evitar que la suspensión del contrato de trabajo, incluso a través del otorgamiento de una licencia con goce de remuneraciones, suponga la vulneración de la dignidad del trabajador y genere contingencias a partir de las sanciones que pueda imponer la autoridad inspectiva o las repercusiones a nivel judicial.

# CONCLUSIONES DEL PLENO

## JURISPRUDENCIAL NACIONAL

### LABORAL Y PROCESAL LABORAL 2021

PREGUNTA	CONCLUSIÓN DEL PLENO
<p><b>1. ¿El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario de labores tiene derecho a continuar percibiendo su remuneración habitual?</b></p>	<p>El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario.</p>
<p><b>2. ¿La contratación laboral por tiempo indefinido determina automáticamente el derecho del trabajador a la percepción de los beneficios sociales que por disposición expresa de la norma requieren el cumplimiento de una jornada mínima de cuatro horas para su otorgamiento?</b></p>	<p>La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal, no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa, puesto que no es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral, con el cumplimiento o satisfacción de los beneficios sociales. Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas, sí es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes.</p>

<p><b>3. ¿El juez puede disponer, en ejecución de sentencia, la retención de sumas vinculadas a obligaciones legales que no haya objeto de pronunciamiento en la sentencia, ni de controversia en el proceso?</b></p>	<p>Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones.</p>
<p><b>4. ¿Es aplicable el Art. 63 de la NLPT - Ley N° 29497 en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses?</b></p>	<p>El Art. 63 de la NLPT - Ley N° 29497 no es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, en virtud a que el Art. 45 y 46 del DS N° 011-2019-JUS establece el deber personal del cumplimiento y ejecución de la sentencia por la entidad demandada.</p>
<p><b>5. ¿Cuál es el estándar de convencionalidad sobre las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH respecto a los de indemnización por daños y perjuicios en materia laboral, tal como sucede en las pretensiones en donde se han impugnado ceses colectivos realizado por el Estado?</b></p>	<p>Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado; por cuanto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH ha fijado sus criterios reconociendo un tipo indemnización integral (lucro cesante, daño emergente y daño moral).</p>

# SE PRORROGA ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DESDE EL 01 DE ABRIL DE 2021

A través del Decreto Supremo N° 058-2021-PCM, publicado el 27 de marzo de 2021 en el diario oficial El Peruano, se amplió el estado de emergencia nacional por 30 días calendario, desde el 1 de abril de 2021, Y se calificaron distintas ciudades en los niveles de alerta alto, muy alto y extremo.

Igualmente, del 29 al 11 de abril de 2021 se dispuso la inmovilización social obligatoria de todas las personas en su domicilio, según el nivel de alerta de la ciudad, de acuerdo al siguiente detalle:

NIVEL DE ALERTA MODERADO
De lunes a domingo desde las 23:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente
NIVEL DE ALERTA ALTO
De lunes a domingo desde las 22:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente
NIVEL DE ALERTA MUY ALTO
De lunes a domingo desde las 21:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente
NIVEL DE ALERTA EXTREMO
De lunes a sábado desde las 21:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente y los domingos todo el día

En ese mismo lapso, se prohibió el uso de vehículos particulares los días domingo, en los niveles de alerta alto, muy alto y extremo.

En el caso de Lima Metropolitana, aplica la inmovilización decretada para el nivel de alerta muy alto.

Durante la inmovilización social obligatoria se exceptúa al personal necesario para la prestación de servicios de salud, medicinas, servicios financieros, abastamiento de tiendas de primera necesidad, supermercados, mercados, bodegas, los servicios de restaurante en la modalidad delivery (hasta las 23:00 horas para el nivel de alerta extremo), servicios de gas, combustible, telecomunicaciones, actividades de construcción, incluyendo a concesionarios y contratistas, entre otras.

Finalmente, del 1 al 4 de abril de 2021 se dispuso la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios, limitándose algunas actividades económicas.

Haz click en el siguiente enlace para ver el Decreto Supremo N° 058-2021-PCM



[Click aquí](#)



# NUESTRO EQUIPO



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



**Irma Pacheco**  
Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



**Ivan Casana**  
Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe



**Carolina Mendieta**  
Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



**Vladimir Carnero**  
Asistente legal

vcarnero@nmabogados.com.pe

---

## SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



[www.nmabogados.com.pe](http://www.nmabogados.com.pe)



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.