

SESIÓN VIII

EL EMPLEO PÚBLICO EN LOS

TIEMPOS DEL COVID 19

JOSÉ MARÍA PACORI CARI

**MAESTRO EN DERECHO ADMINISTRATIVO POR LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN - MIEMBRO DE
LA ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO
ADMINISTRATIVO - SOCIO DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PILARES DE LUCHA CONTRA LA COVID-19 EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE TRABAJO (I)

- Pilar I Estimular la economía y el empleo
 - a. Adoptar una política fiscal activa
 - b. Instituir una política monetaria flexible
 - c. Proporcionar préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud

PILARES DE LUCHA CONTRA LA COVID-19 EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE TRABAJO (II)

- Pilar2 Apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos
 - a. Extender la protección social a toda la sociedad
 - b. Aplicar medidas de mantenimiento del empleo
 - c. Ofrecer a las empresas ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio

PILARES DE LUCHA CONTRA LA COVID-19 EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE TRABAJO (III)

- Pilar3 Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo
 - a. Reforzar las medidas de seguridad y salud en el trabajo
 - b. Adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo)
 - c. Prevenir la discriminación y la exclusión
 - d. Permitir el acceso a la atención sanitaria para todos
 - e. Ampliar el recurso a una licencia remunerada

PILARES DE LUCHA CONTRA LA COVID-19 EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE TRABAJO (IV)

- Pilar4 Buscar soluciones mediante el diálogo social
- a. Fortalecer la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores
- b. Fortalecer la capacidad de los gobiernos
- c. Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones de trabajo

DECRETO DE URGENCIA 026-2020

[15-03-2020] (I)

- Autorízase, de manera excepcional, el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal del Decreto Legislativo N° 1153 y del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales, así como las demás entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del referido Decreto Legislativo 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, y no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeta a cargas sociales.

DECRETO DE URGENCIA 026-2020

[15-03-2020] (I)

- 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.
- Facultase a los empleadores del sector público a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto.
- 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 normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

DIRFERENCIAS ENTRE TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO

- Ambos son un trabajo a distancia. El trabajo remoto es una medida excepcional en el marco de la pandemia.
- El teletrabajo se puede realizar en cualquier sitio, el trabajo remoto solo se puede hacer desde un domicilio.
- En el teletrabajo si el empleado proporciona equipos para realizar su labor, esto es compensado por el empleador; en el trabajo remoto el empleador no realiza una compensación.
- En el trabajo remoto el empleador capacita sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo, siendo esto de cumplimiento del trabajador, en el teletrabajo la empresa es responsable de cumplir la seguridad y salud en el trabajo.
- Si el trabajador se niega a realizar trabajo remoto, puede optar por una licencia remunerada, pero que deberá ser compensable

DECRETO LEGISLATIVO 1456 [10-04-2020]

- Se establece la medida excepcional de cooperación laboral entre entidades públicas mientras se encuentre vigente la Emergencia Sanitaria a nivel nacional.
- Mientras se encuentre vigente la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, los servidores civiles de las entidades públicas, bajo los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, y el Decreto Legislativo 1057, que no prestan servicios esenciales, pueden realizar, temporalmente, labores en una entidad pública que sí realiza dichos servicios esenciales.
- La medida excepcional de cooperación laboral no resulta de aplicación a: (i) los funcionarios de confianza; (ii) los servidores civiles comprendidos en el grupo de riesgo que no pueden realizar trabajo remoto.
- Los servidores civiles que opten voluntariamente por la medida excepcional de cooperación laboral desarrollan sus labores de manera presencial o aplicando el trabajo remoto, en las áreas de comunicaciones, transporte, salud, seguridad, atención al ciudadano, tecnología de la información, administración, logística o cualquier otra que resulte necesaria para proteger eficientemente la vida y la salud de la población, reduciendo la posibilidad del incremento del número de afectados por el COVID-19.
- La labor que realizan los servidores civiles, en el marco de la medida excepcional de cooperación laboral, puede diferir de sus labores habituales en la entidad de origen y es considerada como tiempo efectivo de labores, para todo efecto legal.

DECRETO LEGISLATIVO 1474 (03-05-2020)

- Las medidas en materia laboral durante la emergencia sanitaria, dirigidas para el sector público, incluyen disposiciones relacionadas con el acceso y continuidad del vínculo laboral de la persona adulta mayor que labora, priorizando el trabajo remoto, cuidando siempre que esta no se exponga a riesgos de contagio. En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Las medidas en materia laboral no perjudican el cálculo de las pensiones de la persona adulta mayor, el cual se realiza conforme a la normativa que regula el respectivo régimen pensionario.
- Las medidas en materia laboral durante la emergencia sanitaria, dirigidas para el sector público, incluyen facilidades para los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas adultas mayores dependientes o que hayan sido diagnosticadas con COVID-19 y se encuentren en recuperación, sea a través de trabajo remoto o con licencia con goce de haber con cargo a compensación; para lo cual el trabajador presenta a su empleador una declaración jurada sujeta a fiscalización.

DECRETO LEGISLATIVO 1499 (10-05-2020) (I)

- Para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, los empleadores y trabajadores pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas
- Para la realización de actos propios de la actividad sindical, tales como la modificación de estatutos y la designación y cambio de los integrantes de la junta directiva, la elección de delegados y la constitución de organizaciones sindicales, los trabajadores se encuentran facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros.

DECRETO LEGISLATIVO 1499 (10-05-2020) (II)

- Tratándose de actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo o que constituyen un requisito o condición de un procedimiento administrativo ante dicha autoridad, el acta que recoge la realización de dicho acto sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del secretario general o de quien se encuentre facultado según el estatuto de la organización sindical o de los delegados de los trabajadores, según corresponda, en la que conste los nombres, apellidos y el número de documento de identidad de los participantes en aquel acto, así como la adopción de la decisión correspondiente.
- Tratándose de las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores tales como la comunicación de la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan, la comunicación de la renuncia o expulsión de miembros del sindicato, la solicitud de retención de las cuotas sindicales, la presentación del pliego para el inicio de la negociación colectiva y la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga, y demás supuestos en que sea necesario, que no puedan realizarse por vías presenciales, las partes emplean el correo electrónico, u otro medio de comunicación digital que acuerden, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso por parte del destinatario. Las organizaciones sindicales y empleadores comunican a la otra parte la dirección electrónica correspondiente o el medio de comunicación digital elegido. Es responsabilidad de cada parte mantener el correo electrónico o medio de comunicación digital debidamente operativo y en funcionamiento.

DECRETO LEGISLATIVO 1499 (10-05-2020) (III)

- Durante la Emergencia Sanitaria, el tratamiento de los exámenes médicos ocupacionales que corresponde realizar a los servidores civiles y trabajadores de los sectores público y privado, respectivamente, opera de la siguiente manera:
- a) Se suspende la realización de exámenes médicos pre ocupacionales en las actividades calificadas de alto riesgo, debiéndose realizar únicamente a aquellos trabajadores que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro o servicio médico ocupacional autorizado.
- b) Se suspende 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.
- El médico ocupacional de la empresa o entidad pública y privada valida la información del trabajador, amplía la vigencia y certifica la aptitud para los exámenes que no se realicen durante la Emergencia Sanitaria.
- Esto no exime al empleador de su obligación de ejecutar la vigilancia de la salud de los trabajadores atendiendo a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud, así como otras obligaciones aplicables contempladas en la normativa vigente de seguridad y salud en el trabajo.

DECRETO DE URGENCIA 078-2020

[02-07-2020] (I)

- Exonérese a los/as servidores/as civiles y a los/as trabajadores/as de las entidades del sector público de los tres niveles de gobierno, bajo cualquier régimen laboral, que sean desvinculados de su entidad, sin que hayan podido efectuar la compensación de horas, del cumplimiento de la indicada obligación, siempre que la desvinculación se produzca debido a factores ajenos a su voluntad conforme a las causales de cese previstas para cada régimen laboral, tales como el fallecimiento, cese por límite de edad, entre otros, con excepción de la no renovación de contrato.
- No obstante, en los casos de cese señalados en el numeral precedente, en forma previa a la exoneración, las entidades del sector público aplican la compensación de horas acumuladas en sobretiempo o compensación de horas por capacitación ejecutadas fuera del horario de labores y, luego de agotados los mismos, en caso existieran horas restantes pendientes de compensación, procede la exoneración.
- Las horas que no son materia de compensación no se contabilizan para efectos de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas de los/as servidores/as civiles y trabajadores/as de las entidades del sector público.

DECRETO DE URGENCIA 078-2020

[02-07-2020] (II)

- En el caso de los servidores civiles o trabajadores que durante el periodo de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 se encontraron bajo licencia con goce de haber de conformidad y cuyo vínculo laboral culminara antes de cumplir con la compensación de horas como consecuencia de la renuncia o no renovación de contrato de los servidores civiles o trabajadores, las entidades del sector público aplican para la compensación de horas, en orden de prioridad, lo siguiente:
- a) Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores
- b) En caso de que luego de la aplicación de las medidas previas aún existieran horas restantes pendientes de compensación, dicho servidor civil o trabajador debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta **el 31 de diciembre de 2022**.
- En caso hasta el **31 de diciembre de 2022** el servidor civil o trabajador no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, la entidad del sector público dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al servidor civil o trabajador al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

DECRETO DE URGENCIA 078-2020

[02-07-2020] (III)

- En el caso de servidores civiles o trabajadores de las entidades del sector público que durante el periodo de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 se encontraron bajo licencia con goce de haber y cuyo vínculo laboral culminara antes de cumplir con la compensación de horas, como consecuencia de la aplicación de una sanción administrativa o judicial, las entidades del sector público aplican para la compensación de horas, en orden de prioridad, lo siguiente:
 - a) Las horas acumuladas en sobretiempo y las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores.
 - b) Si los mecanismos de compensación señalados en el literal precedente resultaran insuficientes para la compensación de horas, la entidad del sector público se encuentra facultada a aplicar el descuento de las horas no compensadas de la liquidación de beneficios sociales y/o las vacaciones no gozadas o truncas que tuviera acumuladas el servidor civil o trabajador al momento del cese, según correspondiera.
- En caso las acciones señaladas en el numeral precedente no resultaran suficientes para compensar el pago de las horas de licencia con goce de haber otorgadas, la entidad del sector público debe dejar constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Las horas que no son materia de compensación, según lo señalado en el numeral precedente, no se contabilizan para efectos de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas.

DECRETO DE URGENCIA 055-2021

[24-06-2021]

- A fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, dispóngase que los/as servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realizan exclusivamente trabajo remoto o se encuentren haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación, y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19; pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.
- Además de la evaluación clínica, se deberá considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, el mismo que asegure el distanciamiento físico, las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud; así como, realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia.
- Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.
- Esta disposición tendrá vigencia hasta el término de la emergencia sanitaria.

DECRETO SUPREMO 016-2022-PCM

[27-02-2022]

- Los trabajadores del sector salud deben contar con vacunación completa y dosis de refuerzo para cumplir labores de manera presencial en su centro de trabajo, debido al alto riesgo de contagio y propagación de las variantes de la COVID-19.
- Toda persona que realice actividad laboral presencial, debe acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.
- En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deben prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral.