



---

## **Webinar**

**«Compensación de licencias otorgadas durante el estado de  
Emergencia Sanitaria, vacunación y retorno al centro de trabajo»**

---

# Visita nuestro blog

The screenshot shows the website's header with a search bar, navigation menu (Nosotros, Personas, Servicios, Blog, Compromiso Social, Beca FLM), and social media links. A sidebar on the left contains a 'Portal COVID-19' section with 'Información relevante' and a search bar. The main content area features a 'Publicación destacada' section with a featured article titled 'Escucha nuestro Podcast «Obras por Impuestos en Pandemia y Post Pandemia»' dated February 17, 2021. Below this is a 'Contenido reciente' section with three smaller article thumbnails, each with a 'Ver más' button.



Información relevante



Noticias



Artículos



Guías



Videos



Podcast Legal Insights

## Y mucho más...

### Cónocelo

en nuestra  
página web

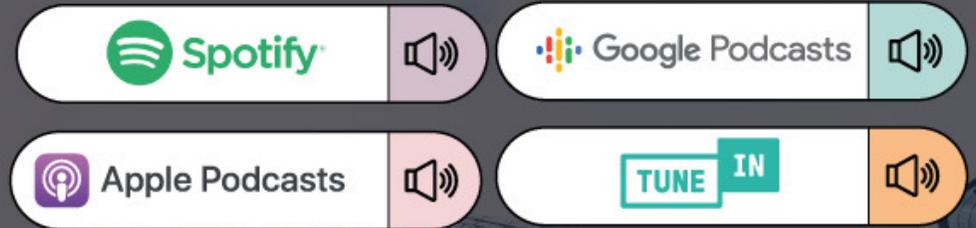
prcp.com.pe

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

Próximamente podrás  
escuchar este webinar  
en nuestro **Podcast**

# Legal Insights

Búscanos como  
**Legal Insights** en:



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



Compensación de licencias  
**con goce de haberes**

---

## Compensación de licencias con goce de haberes: Marco legal



### Estado de Emergencia Nacional (EEN)

- Decreto Supremo 044-2020-PCM: Declara el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del Covid-19.
- Decreto Supremo 149-2021-PCM : Última prórroga.
- Vigente hasta el 30 de setiembre de 2021.



### Emergencia Sanitaria (ES)

- Decreto Supremo 008-2020-SA: Declara Emergencia Sanitaria a nivel nacional y dicta medidas de prevención y control del Covid-19.
- Decreto Supremo 25-2021-SA: Última prórroga.
- Vigente hasta el 2 de marzo de 2022.



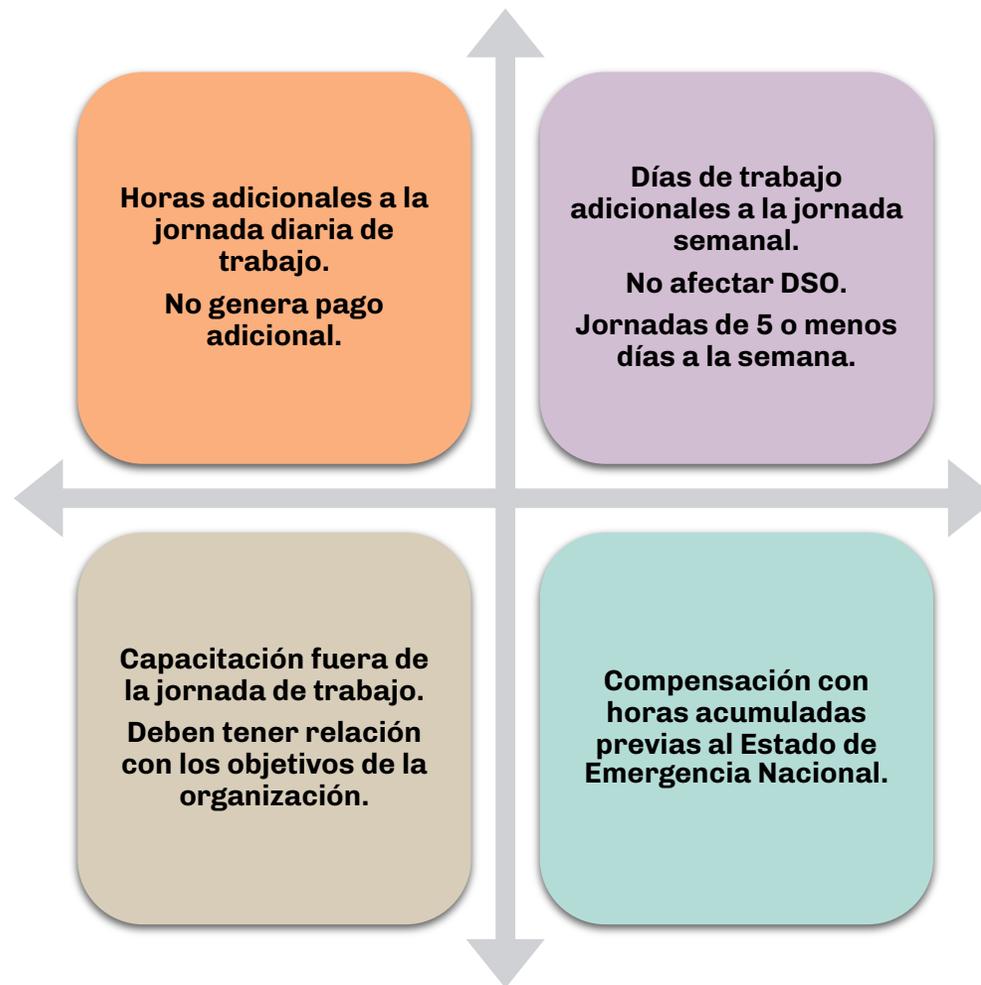
### Licencia con goce de haberes

- **Decreto de Urgencia 26-2020:** Deber de otorgar una LGH compensable a los trabajadores que pertenecen al **Grupo de Riesgo** y no podían aplicar el trabajador remoto, mientras dure la ES (2/03/2022).
- **Decreto de Urgencia 29-2020:** Deber de otorgar una LGH a los trabajadores que no puedan realizar trabajo presencial ni trabajo remoto, durante el EEN.
- Sector privado: aplica lo que acuerden las partes; siendo que a falta de acuerdo procede la compensación de horas posterior a la vigencia del EEN.

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



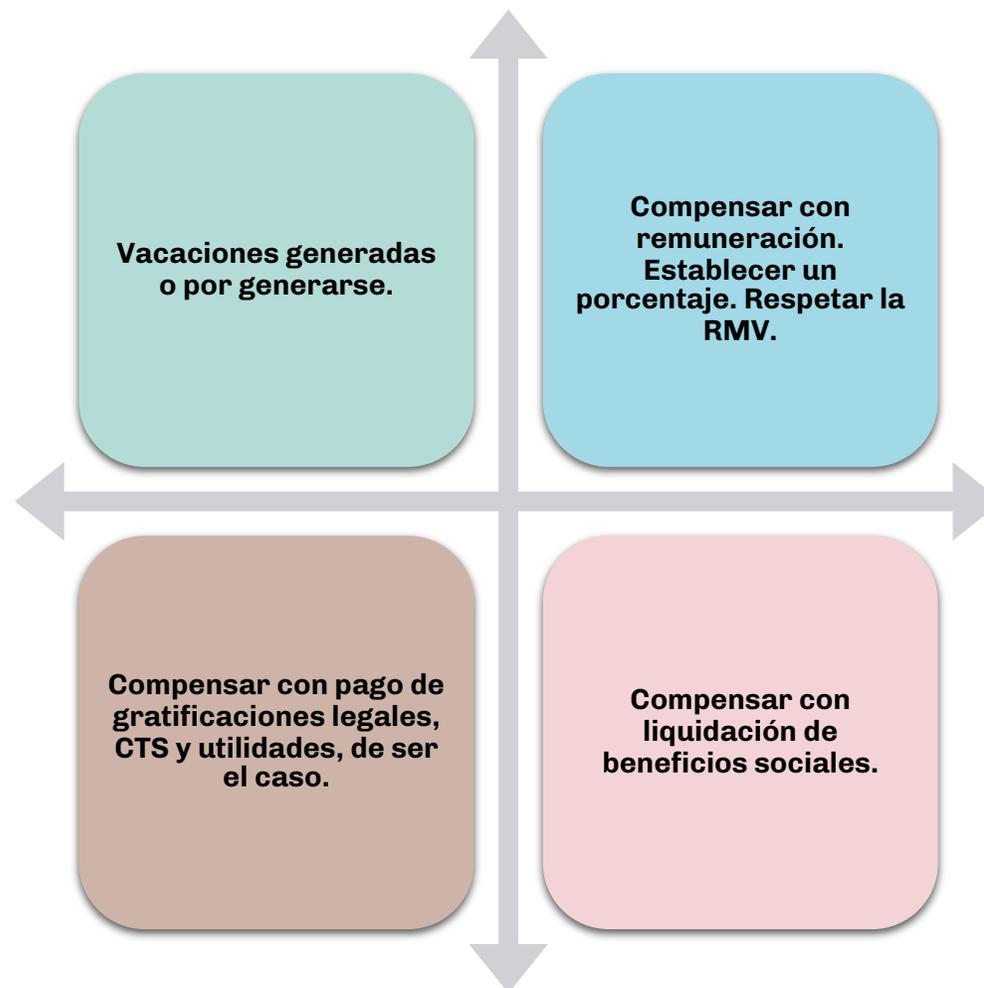
## Compensación de licencias con goce de haberes: Alternativas



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Compensación de licencias con goce de haberes: Alternativas



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



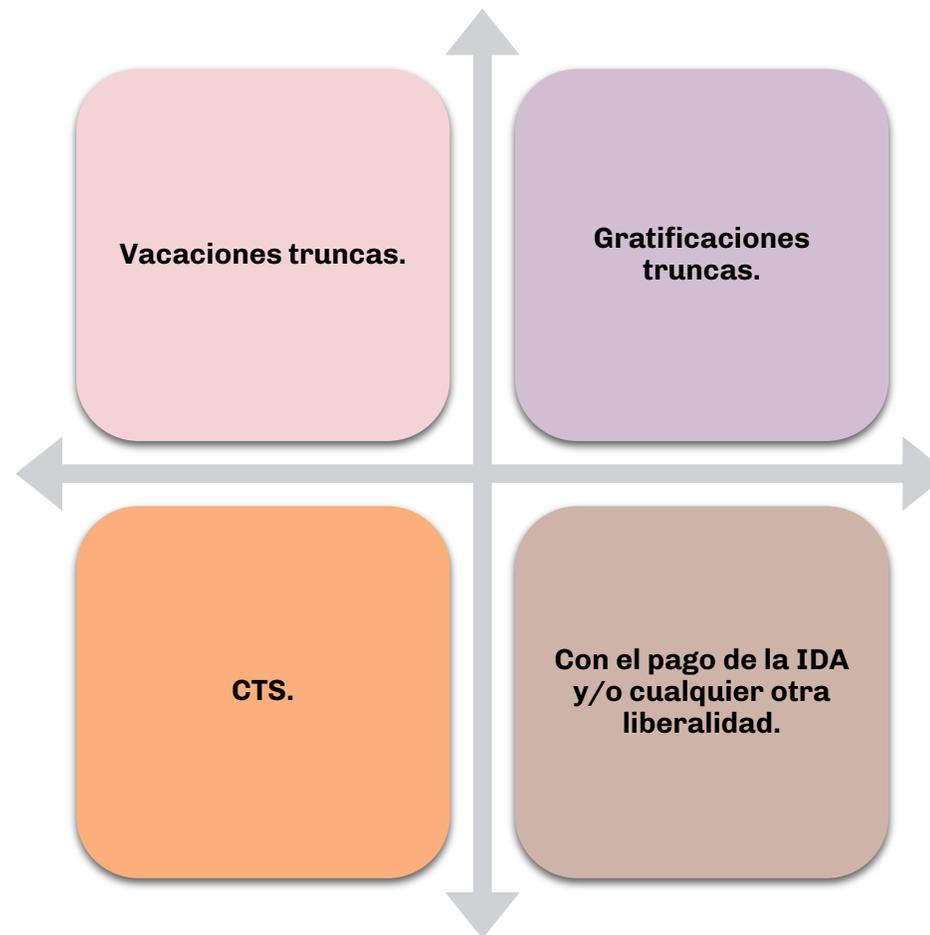
## Compensación de licencias con goce de haberes: Alternativas



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



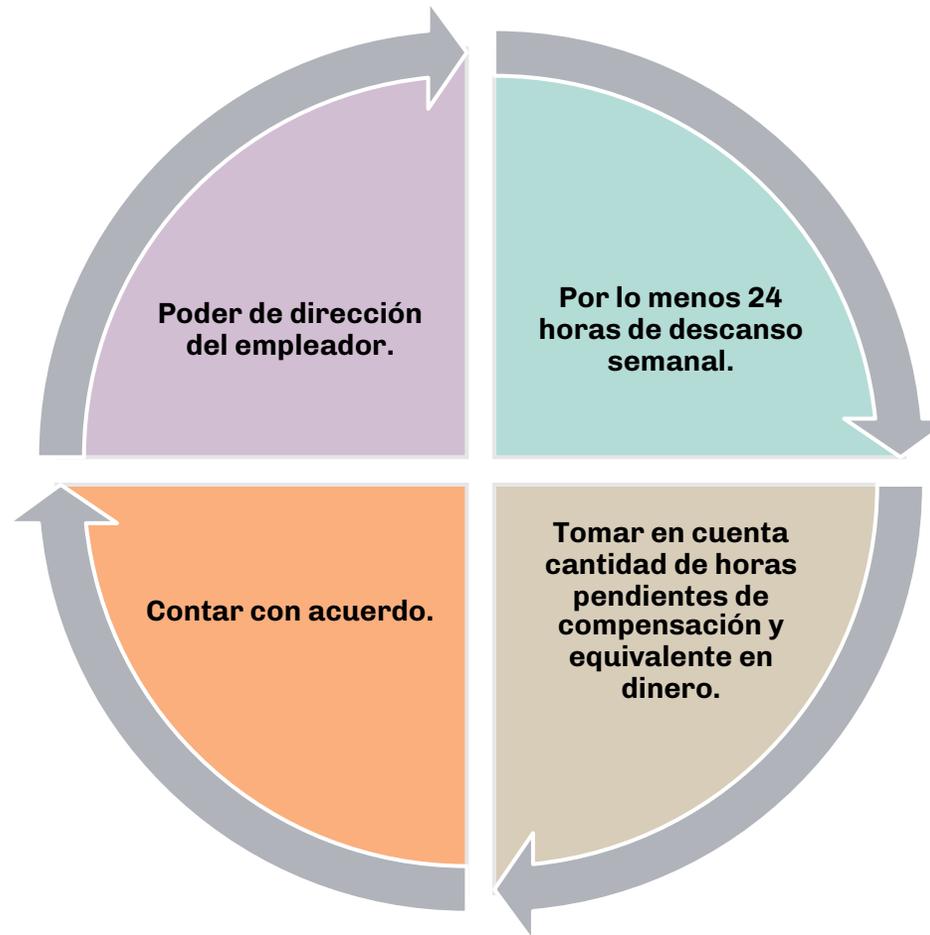
## Compensación de licencias con goce de haberes: Alternativas



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## Compensación de licencias con goce de haberes: Consideraciones



## Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Resolución	Pronunciamiento
<b>Resolución N° 019-2021-SUNAFIL</b>	<p><b>6.15</b> (...) ha quedado acreditado que los trabajadores afiliados y detallados en el mismo considerando, realizaron labores en sobre tiempo durante los meses de junio y julio de 2020. (...) dichas labores no constituyen trabajo en sobre tiempo sino que forman parte de la compensación de las horas dejadas de trabajar durante el Estado de Emergencia Nacional, considerando que no se requiere presentar un convenio con los trabajadores tomando en cuenta que la empresa ha establecido la metodología de compensar, de forma unilateral, la cual resulta válida por cuanto desde mayo de 2020 le era aplicable lo dispuesto en el numeral 26.1 del artículo 26 del mismo cuerpo legal.</p> <p><b>6.16</b> Así, si bien cuando la empresa otorgó dichas licencias, la norma que regulaba las mismas la obligaba a establecer un acuerdo con sus trabajadores, y en caso no llegarse al mismo a realizar la compensación correspondiente con posterioridad a la vigencia de la emergencia sanitaria, la norma aplicable y vigente en los meses de junio y julio en que se prestaron las labores en sobre tiempo, facultaba a la empresa a adoptar las medidas que garanticen la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales, lo cual conlleva a pensar que el empleador podía disponer la compensación de manera unilateral.</p>
<b>Resolución N° 040-2021-SUNAFIL</b>	<p><b>6.13</b> (...) la licencia con goce de haber no nace de la facultad unilateral del empleador sino, más bien, de un mandato legal que adelanta el pago de la retribución, generándose así un adelanto de remuneraciones. De este modo, el empleador se convierte en acreedor de un crédito frente al trabajador.</p> <p><b>6.15</b> Por tanto, al haber expirado los contratos de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional y antes de que las trabajadoras cumplieren con la compensación correspondiente, se configuró un “adelanto de remuneraciones” que, de acuerdo al artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, es uno de los supuestos que autoriza al empleador a retener directamente hasta el 50% de la compensación por tiempo de servicios.</p>

## Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Resolución	Pronunciamiento
<p>Resolución N° 052-2021-SUNAFIL Resolución N° 069-2021-SUNAFIL Resolución N° 072-2021-SUNAFIL Resolución N° 089-2021-SUNAFIL</p>	<p><b>6.13</b> La licencia con goce de haber que motiva este expediente sancionador, no se ha originado en la voluntad del empleador ni del trabajador, sino que responde a un mandato legal que adelanta el pago de la retribución por servicios que se prestarán en el futuro, generándose así un adelanto de remuneraciones.</p> <p><b>6.15</b> Por tanto, al haber expirado el contrato de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional sin que la trabajadora cumpliera con la compensación correspondiente, se configuró un “adelanto de remuneraciones” que, como tal, debe ser descontado de aquellas que tuviera en su poder el empleador (...). En consecuencia, procedía el descuento de sus beneficios sociales e, inclusive, en caso de haberlo, de las utilidades a las que tuviera derecho.</p> <p><b>6.16</b> Se entiende por beneficios sociales los montos de dinero que surgen, en relación directa con el trabajo efectivo realizado por el trabajador y a su remuneración, que no haya sido abonados aún al trabajador y a los que tiene derecho al momento del cese. Por tanto, (...) comprende, tanto la remuneración a la que tuviera derecho por los servicios prestados desde la última vez que le fueron cancelados, como, -en caso haya superado el mes de servicios-, el monto que corresponda al récord trunco o completo de los siguientes beneficios laborales: remuneración, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios. Todos estos beneficios constituyen una suerte de remuneración diferida, ya que se calculan y pagan, como ya se ha dicho, en relación a los servicios prestados y a la remuneración recibida. También constituye una remuneración diferida la participación en las utilidades (...).</p> <p><b>6.17</b> En este orden de ideas, el administrado se encuentra facultado a descontar lo adeudado por la trabajadora, por concepto de adelanto de remuneraciones, afectando todos los conceptos antes mencionados. En el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), de acuerdo al art. 40 del TUO del Dec. Leg. 650, el empleador puede retener directamente hasta el 50% de la compensación y, de no ser suficiente para cubrir el crédito, “le será abonado por el depositario con cargo a la compensación por tiempo de servicios del trabajador y sus intereses, a cuyo efecto en la constancia respectiva el empleador especificará la suma que le será entregada directamente por el depositario”<sup>34</sup>, respetando siempre el tope del 50% antes señalado.</p>



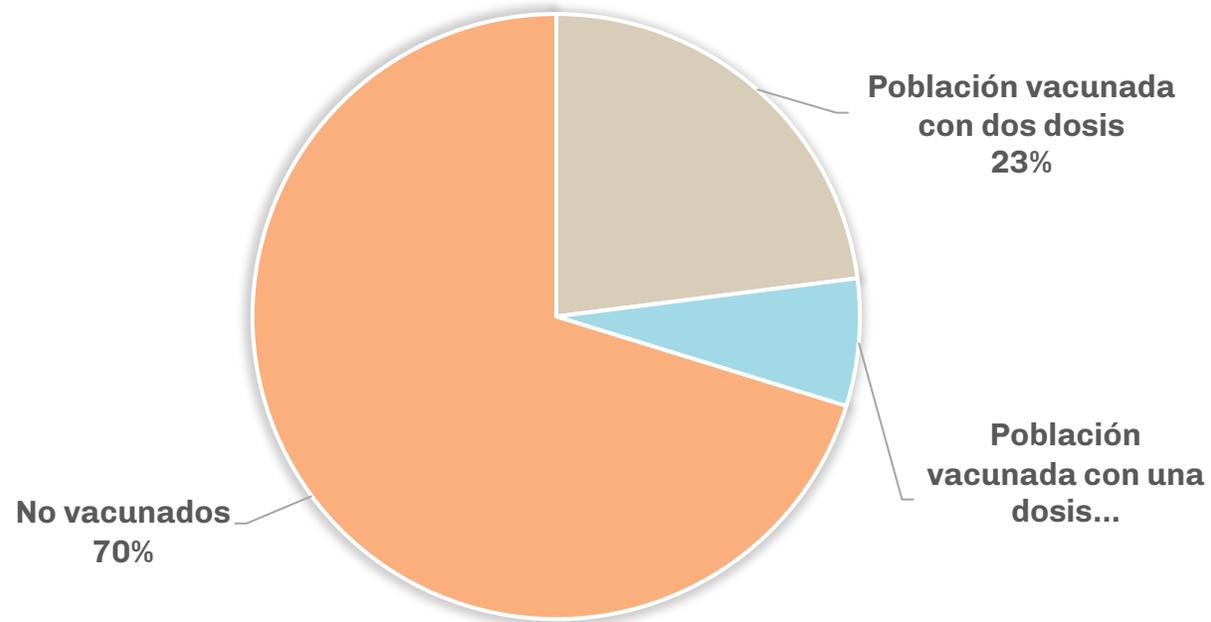
Vacunación y retorno al  
**centro de trabajo**

---

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Vacunación y retorno al centro de trabajo: Estadística

- Hasta el momento en el Perú tenemos:



\*Datos oficiales recopilados por Our World In Data.



El Ministerio de Salud ha informado que a partir de la presente semana los mayores de 36 años podrán ser vacunados.

## Vacunación y retorno al centro de trabajo: Marco legal



### Ley 31091

- La presente ley tiene por objeto garantizar el acceso libre y voluntario a la población en general al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad generada por el coronavirus SARS-CoV-2.
- Los medicamentos y vacunas que permitan curar y prevenir el coronavirus se les considera bien esencial.



### Ley 31334

- La presente ley concede el derecho a la licencia con goce de haber de cuatro horas, a trabajadores en el día programado para su vacunación contra el Covid-19.
- La licencia será comunicada al empleador y tramitada por el área de recursos humanos, o el que haga sus veces, por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación.

## Vacunación y retorno al centro de trabajo: Marco legal



### Comunicado – Sunafil recomienda a los trabajadores a vacunarse contra el Covid-19

- Si bien la decisión de vacunarse es voluntaria; en atención a que la Seguridad y Salud en el Trabajo es tarea de todos, recomiendan a los trabajadores vacunarse.
- Asimismo, exhortan a los empleadores a realizar campañas informativas a fin de poner en conocimiento de su personal las ventajas de la vacunación.

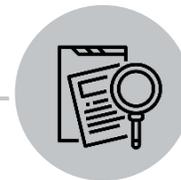


**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Vacunación y retorno al centro de trabajo



¿La población se encuentra obligada a vacunarse contra la COVID-19?

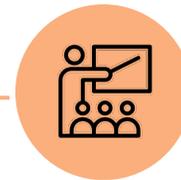


¿El empleador puede preguntarle - válidamente- a su trabajador si se encuentra vacunado?

## Vacunación y retorno al centro de trabajo



¿El empleador puede exigirle al trabajador que se vacune contra la COVID-19 como requisito indispensable para su retorno al centro de trabajo?



¿Puede negarse el trabajador en “home office” a reincorporarse a prestar servicios de forma presencial?

## Vacunación y retorno al centro de trabajo



¿El empleador puede exigirle al trabajador que se realice pruebas de descarte de COVID-19 para su ingreso al centro de trabajo?



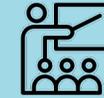
¿Puedo iniciar un procedimiento disciplinario contra un trabajador que se niega a vacunarse?

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Vacunación y retorno al centro de trabajo



¿El empleador puede implementar procedimientos, políticas y/o directivas diferenciadas para trabajadores vacunados y para trabajadores no vacunados?



¿Es válido requerir a un postulante que se vacune contra la COVID-19 para formalizar su procedimiento de contratación?

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## Vacunación y retorno al centro de trabajo



¿La licencia por vacunación también se extiende a otro tipo de eventos (e.g. Vacunación)?



¿Si el trabajador no solicita la licencia para la vacunación dentro del plazo de 48 horas exigido por ley pierde el derecho a gozar de ésta?

# Visita nuestro blog

The screenshot shows the website's header with a search bar, navigation menu (Nosotros, Personas, Servicios, Blog, Compromiso Social, Beca FLM), and social media links. A sidebar on the left contains a 'Portal COVID-19' section with filters for 'Información relevante', 'Autoridades y sitios de importancia', and a search bar. Below the sidebar is a list of categories with checkboxes: COVID-19: Publicaciones, Ambiental, Competencia, Corporativo / Fusiones y Adquisiciones, Financiamiento, Inmobiliario, Laboral, Proyectos e Infraestructura, Regulatorio, Solución de Controversias, Tributario, Mercado de Valores, Penal, Minero, and PRCP. The main content area features a 'Publicación destacada' section with a featured article titled 'Escucha nuestro Podcast «Obras por Impuestos en Pandemia y Post Pandemia»' dated February 17, 2021. Below this is a 'Contenido reciente' section with three smaller article thumbnails, each with a 'Ver más' button.



Información relevante



Noticias



Artículos



Guías



Videos



Podcast  
Legal Insights

## Y mucho más...

### Cónocelo

en nuestra  
página web

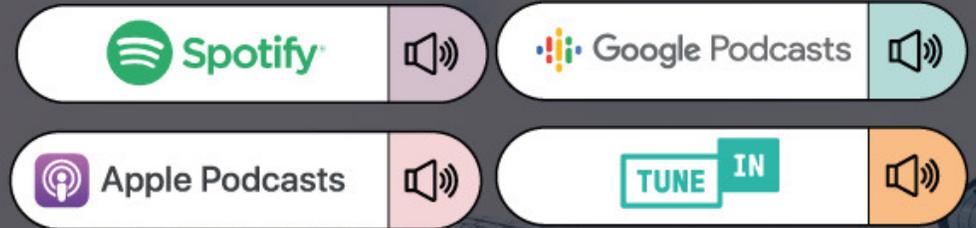
prcp.com.pe

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

Próximamente podrás  
escuchar este webinar  
en nuestro **Podcast**

# Legal Insights

Búscanos como  
**Legal Insights** en:



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

**PRCP**

**Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**

**[prcp.com.pe](http://prcp.com.pe)**

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147  
Edificio Real 3, Piso 12  
San Isidro, L 27, Lima - Perú

