

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO**



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social

La compensación de la licencia con goce de haber  
otorgada en el contexto de la pandemia por el COVID-19:  
un repaso por las posibles formas de recuperar o pagar las  
horas adeudadas

Trabajo académico para optar el título de Segunda  
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

***Nataly Mariliam Castro Flores***

Asesor:

***Victor Renato Sarzo Tamayo***

Lima, 2021



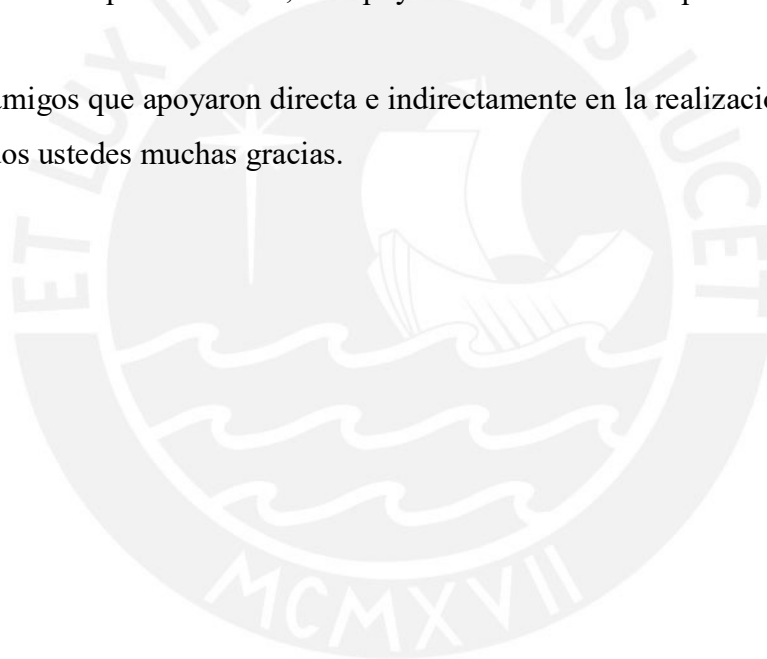
*A mi familia, Pery, Juan y Paulo, por apoyarme en todas mis decisiones.*

## AGRADECIMIENTOS

La presente investigación es el resultado de un largo periodo de trabajo, pues hubo momentos que se tornaron interesantes, intensos y estimulantes, y otros que se tornaron tediosos y arduos. Por todo ello, quiero dar las gracias a Dios, porque otorga en el tiempo oportuno y correcto. A mi familia. A mi mamá y a mi papá, porque durante todo este tiempo son mi fuerza para seguir adelante. A Paulo, mi hermano, quien siempre me enseña y está dispuesto a apoyarme.

Al maestro Víctor Renato Sarzo Tamayo, por su asesoría en la presente investigación, quien fue una guía académica fundamental, constante y luminaria; porque con su paciencia y excelente punto de vista, me apoyó a la conclusión del presente trabajo.

A todos mis amigos que apoyaron directa e indirectamente en la realización del presente trabajo. A todos ustedes muchas gracias.



## RESUMEN

Las relaciones laborales no son las mismas desde el 16 de marzo del 2020, esto es debido a la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2(COVID-19) y al estado de emergencia nacional decretado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus respectivas prórrogas. Durante los primeros meses de la pandemia hemos podido observar cómo el Estado estableció varias restricciones sanitarias, las cuales trajeron cambios en la forma y modalidad de desarrollar el trabajo subordinado. Sin embargo, en los casos en que no se podía realizar trabajo remoto, el empleador del régimen privado estaba en la obligación de otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. En la actualidad muchos sectores productivos ya volvieron a realizar trabajo presencial; sin embargo, durante el periodo de inactividad laboral producto de la pandemia, muchos trabajadores del régimen privado gozaron de licencias con goce de haber sujetas a compensación posterior, lo cual generó que se acumulen un número considerable de horas de trabajo pendientes de compensación.

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo otorgar una gama de posibilidades a los trabajadores del régimen de la actividad privada, sobre las formas de recuperar o pagar las horas otorgadas bajo licencia con goce de haber en el periodo de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2(COVID-19). Por ello, el método que hemos utilizado para llevar a cabo la presente investigación es el método literal, el método sistemático y el método teleológico de interpretación de las reglas jurídicas. Finalmente, de modo conclusivo podemos indicar que el trabajador se encuentra en la obligación de compensar y/o pagar las horas otorgadas bajo licencia, debido a que es deudor de horas de trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Licencia con goce de haber sujeta a compensación, compensación de horas, estado de emergencia nacional, emergencia sanitaria, grupo de riesgo, pandemia producida por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19).

## ÍNDICE

Agradecimientos	3
Resumen	4
Índice	5
Introducción	8
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>10</b>
<b>LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE: CONTEXTO Y REGULACIÓN</b>	
1. El inicio de la pandemia: la “cuota de sacrificio” solicitada a los empleadores	10
1.1. La situación económica del Perú antes de la pandemia: Una mirada al pasado	10
1.2. La declaratoria del estado de emergencia nacional en el Perú y sus efectos en las relaciones de trabajo	13
1.2.1. El estado de emergencia nacional	14
A. El régimen de excepción como origen	14
B. Criterios para legitimar y aplicar un estado de excepción	16
C. Definición de estado de emergencia	17
D. Órgano competente para declarar Estado de Emergencia	17
E. Causas para declarar Estado de Emergencia	18
F. Consecuencias del Estado de Emergencia	18
G. Circunscripción territorial del estado de emergencia	19
H. Vigencia del estado de emergencia nacional a consecuencia del SARS-CoV-2 (COVID-19)	20
1.2.2. Los efectos en las relaciones de trabajo	21
2. La licencia con goce de haber compensable: análisis de la regulación prevista en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y Decreto de Urgencia N° 029-2020	23
2.1. Sujetos beneficiado	25

3. La naturaleza jurídica de la licencia con goce de haber sujeta a compensación	28
----------------------------------------------------------------------------------	----

<b>CAPÍTULO II</b>	30
<b>EL FIN DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE Y EL INICIO DE LOS PROBLEMAS</b>	

1. El inicio de la reactivación económica en el Perú: El inicio de un nuevo comienzo	30
2. ¿Cómo calcular y determinar las horas sujetas a compensación?	32
3. Oportunidad para compensar la licencia con goce de haber sujeta a compensación: ¿cuándo será el mejor momento para compensar?	35
3.1. Oportunidad para compensar la licencia en el caso de los trabajadores que forman parte del grupo de riesgo	35
3.2. Oportunidad para compensar la licencia en el caso de los trabajadores que laboran en actividades no esenciales	37
4. La prestación personal de servicios como forma originaria de compensar la licencia	39

<b>CAPÍTULO III</b>	42
<b>OTRAS POSIBLES FORMAS LEGALES DE PAGAR LAS HORAS PENDIENTES DE COMPENSACIÓN</b>	

1. La compensación con el derecho vacacional	42
2. La compensación con descuento de remuneraciones	44
3. La compensación con las gratificaciones legales	45
4. La compensación con las utilidades	46
5. La compensación con la liquidación de beneficios sociales	47
6. La compensación con horas de capacitación	47
7. La imposibilidad de compensar con la compensación por tiempo de servicios	48
8. La posibilidad de condonar la licencia	49

9. Las acciones judiciales: Pago de la licencia en los casos de término de la relación laboral	51
Conclusiones	54
Recomendaciones	55
Bibliografía	56



## INTRODUCCIÓN

El 15 de marzo del 2020 se publicó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, mediante el cual se decretó el estado de emergencia nacional debido a la propagación del virus SARS-CoV-2(COVID-19). Ese mismo día se publicó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, normativa que decretaba una serie de medidas excepcionales y extraordinarias para todos los campos económicos.

El Decreto de Urgencia N° 026-2020, a nivel laboral, estableció como medida extraordinaria el "*trabajo remoto*", el cual se aplicó para trabajadores del sector público como para trabajadores del sector privado. A través del trabajo remoto los trabajadores subordinados prestarían labores en sus domicilios o en el lugar donde ejercerían el aislamiento domiciliario, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Pero, en el caso de los trabajadores que estaban dentro del grupo de riesgo y no podían desarrollar trabajo remoto, el empleador debía otorgar una "*licencia con goce de haber sujeto a compensación posterior*", nótese que el Estado en un primer momento abre y da la posibilidad de otorgar este tipo de licencia sólo a los trabajadores que se encontraban dentro de un grupo de riesgo. Unos días después, para ser específicos el 20 de marzo del 2020, el gobierno publicó el Decreto de Urgencia N° 029-2020, con esta normativa el Estado amplifica sus horizontes y les da la facultad a los empleadores para que puedan otorgar licencias con goce de haber sujeto a compensación a todos sus trabajadores.

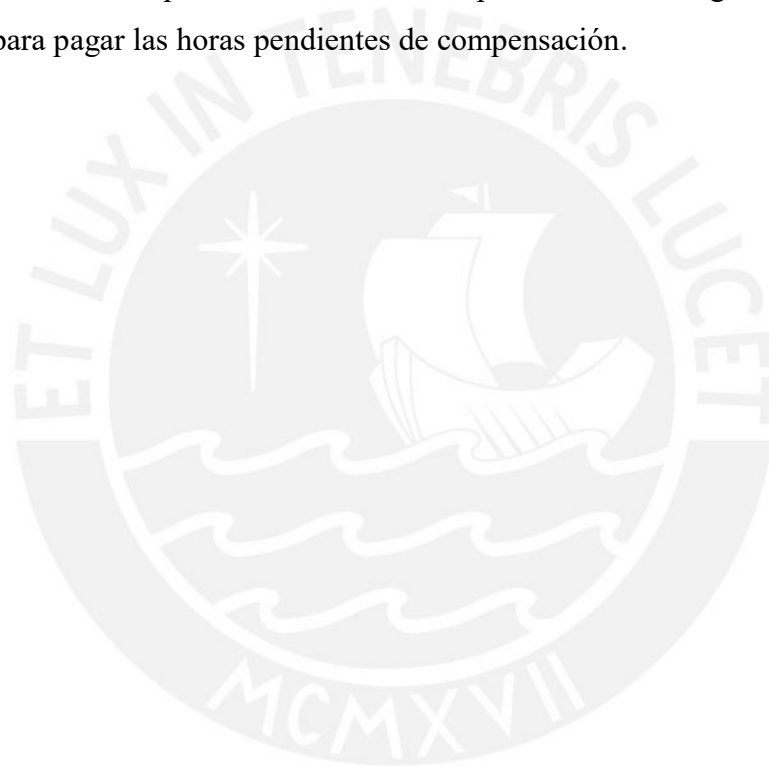
Es a partir del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y del Decreto de Urgencia N° 029-2020, que muchos trabajadores de sectores productivos calificados como no esenciales pudieron gozar de licencias con goce de haber sujetas a compensación posterior durante el periodo de pandemia. Sin embargo, cuando las etapas de reactivación económica se activaron, iniciaron los problemas, porque muchos empleadores se vieron en la necesidad de recuperar aquellas horas otorgadas bajo licencia.

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo otorgar una gama de posibilidades a los trabajadores del régimen de la actividad privada, sobre las formas de recuperar o pagar las horas otorgadas bajo licencia con goce de haber en el periodo de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2(COVID-19). Por ello, el método que



hemos utilizado para llevar a cabo la presente investigación es el método literal, el método sistemático y el método teleológico de interpretación de las reglas jurídicas.

Es así que, en el primer capítulo de la presente investigación trata sobre el contexto en el que se gestó la licencia con goce de haber compensable, así como, el análisis de la regulación que emitió el estado. El segundo capítulo versa sobre cómo el inicio de la reactivación económica trajo nuevos retos a las relaciones laborales, respecto a cómo calcular y determinar las horas sujetas a compensación, cuándo es la oportunidad para compensar la licencia y cuál es la forma originaria para compensar la licencia. Finalmente, en el tercer capítulo desarrollamos las posibles formas legales que tienen los trabajadores para pagar las horas pendientes de compensación.



## CAPÍTULO I

### **LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE: CONTEXTO Y REGULACIÓN**

#### **1. El inicio de la pandemia: la “cuota de sacrificio” solicitada a los empleadores**

##### **1.1. La situación económica del Perú antes de la pandemia: Una mirada al pasado**

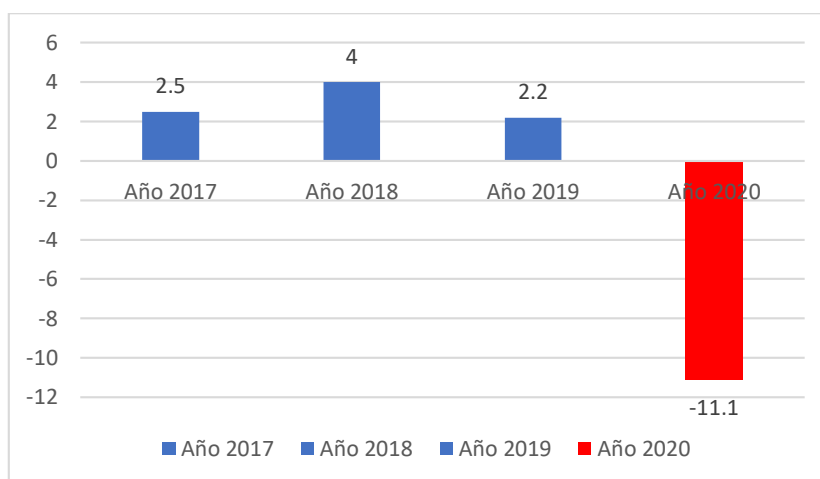
La economía mundial tiene una historia y un hito diferente antes y después de la pandemia producida por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), situación a la cual no es ajena la economía del Perú. Según la economista Liliana Rojas Suarez, antes de la pandemia el Perú tenía una de las economías más saludables de América Latina, debido a que sus indicadores macroeconómicos eran extremadamente fuertes y sólidos, ya que podíamos pagar la deuda externa, además, porque poseíamos varias reservas internacionales, teníamos una política monetaria eficiente, poseíamos un bajo nivel de endeudamiento y suficiente espacio fiscal (Universidad del Pacífico, 2020).

Siendo ello así, una pregunta importante que nos debemos hacer en el presente capítulo es: ¿cómo se mide la economía de un país?, y la respuesta es: la economía de un país se mide a través del Producto Bruto Interno (PBI). Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2021), el PBI es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado. Dicho en otras palabras y de modo más sencillo, el PBI mide el crecimiento económico de un país en determinado periodo, a través de la producción de sus bienes y servicios que genera dicho país.

Según el Banco Central de Reserva del Perú, en el año 2017 el Producto Bruto Interno Peruano creció 2,5 por ciento (Banco Central de Reserva del Perú, 2017, p.9). En el año 2018 el Producto Bruto Interno Peruano creció 4,0 por ciento (Banco Central de Reserva del Perú, 2018, p.9). En el año 2019 el Producto Bruto Interno Peruano creció 2,2 por ciento (Banco Central de Reserva del Perú, 2019, p.9). Sin embargo, en el año 2020 el Producto Bruto Interno Peruano se contrajo y disminuyó en 11.1 por ciento (Banco Central de Reserva del Perú, 2020, p.12). Conforme se puede apreciar en el siguiente cuadro.

### Cuadro N° 01

#### PERÚ: Producto Bruto Interno del 2017 al 2020

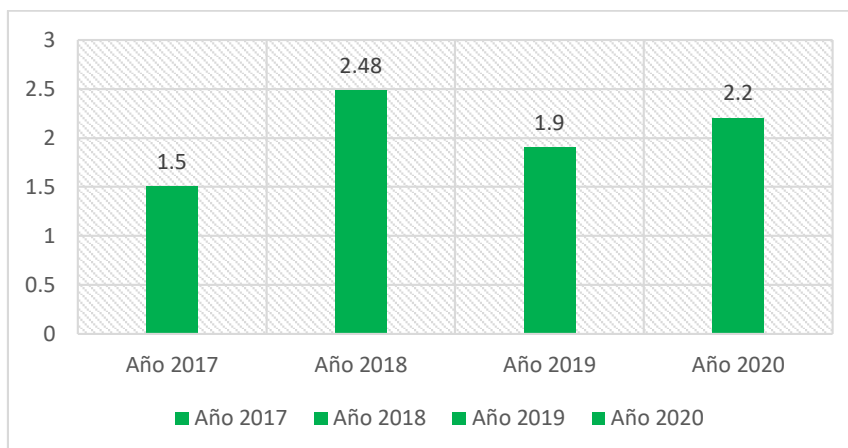


Como se puede observar del Cuadro N° 01, durante los años 2017, 2018 y 2019, la economía del Perú iba creciendo de manera sostenida, en un rango de 2 por ciento. Sin embargo, debido al estado de emergencia nacional, la emergencia sanitaria y las restricciones en varios sectores productivos, en el año 2020 el PBI peruano se vio considerablemente afectado, porque se contrajo y descendió a niveles de -11.1 por ciento.

Otro indicador que nos ayuda a medir la economía de un país es la inflación, pero antes de tratar los niveles de inflación que tuvo el Perú, durante los tres años anteriores a la pandemia producida por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), pasaremos a definirla. La inflación según la Real Academia Española (2021) es “una elevación leve pero persistente en el nivel general de precios”. Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2021) la inflación es el aumento progresivo, constante y generalizado de los precios teniendo como base el aumento anterior y en un determinado periodo.

Durante los tres años anteriores a la pandemia, los niveles de inflación en el Perú fueron los siguientes. Según el Banco Central de Reserva del Perú (2017), en el año 2017 el índice de la inflación fue de 1,5 por ciento (p.80). En el año 2018 el índice de la inflación fue de 2.48 por ciento (Banco Central de Reserva del Perú, 2018, p.89). En el año 2019 el índice de la inflación fue de 1.9 por ciento (Banco Central de Reserva del Perú, 2019, p.88). Sin embargo, en el año 2020 el índice de la inflación fue de 2.2 por ciento (Banco Central de Reserva del Perú, 2020, p.98). Conforme se puede visualizar en el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 02**  
**PERÚ: Inflación del 2017 al 2020**

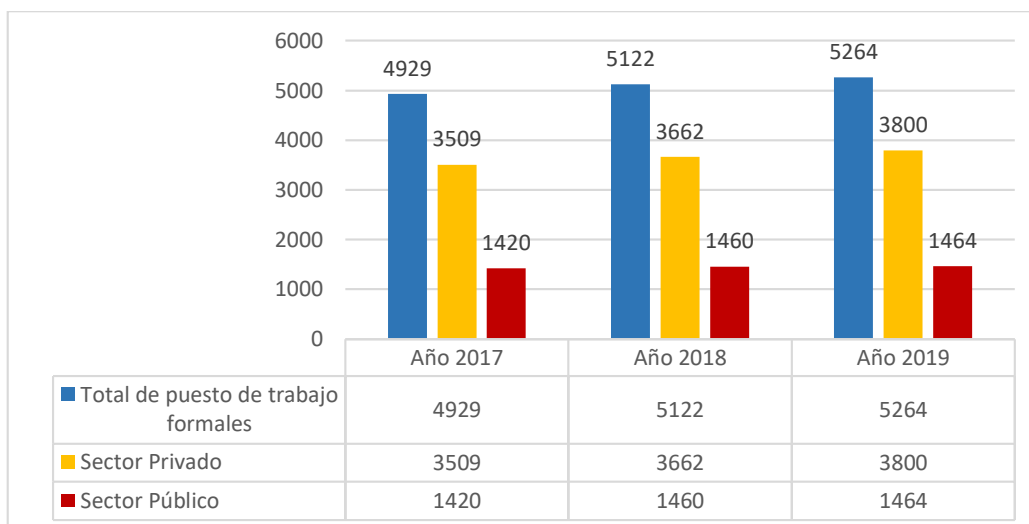


Del Cuadro N° 02 se puede observar que el año 2017 fue el periodo que se presentó un menor índice de inflación de 1.5 por ciento. En cambio, en el año 2018 se presentó el mayor índice de inflación de 2.48 por ciento.

Otro indicador que resulta importante citar, porque nos ilustra y ayuda a evaluar sobre el estado de nuestra economía es los puestos de trabajo formales que se crean anualmente. Según el Banco Central de Reserva del Perú (2017), la Planilla Electrónica del año 2017 registró la creación de 4929 puestos de trabajo formales, lo cual constituye un crecimiento del 1,5 por ciento respecto del año anterior, además, en el año 2017 se crearon 3509 puestos de trabajo formales en el sector privado y en el sector público se crearon 1420 puestos de trabajo formales (p. 31-32). La Planilla Electrónica del año 2018 registró la creación de 5122 puestos de trabajo formales, lo cual constituye un crecimiento del 3,9 por ciento respecto del año anterior, además, en el año 2018 se crearon 3663 puestos de trabajo formales en el sector privado y en el sector público se crearon 1460 puestos de trabajo formales (Banco Central de Reserva del Perú, 2018, p.36). Finalmente, la Planilla Electrónica del año 2019 registró la creación de 5264 puestos de trabajo formales, lo cual constituye un crecimiento del 2,8 por ciento respecto del año anterior, además, en el año 2019 se crearon 3800 puestos de trabajo formales en el sector privado y en el sector público se crearon 1464 puestos de trabajo formales (Banco Central de Reserva del Perú, 2019, p.32). Conforme se puede visualizar en el siguiente cuadro:

### Cuadro N° 03

#### PERÚ: Puestos de Trabajo Formales del 2017 al 2019



Del Cuadro N° 03 podemos concluir que, durante los años 2017, 2018 y 2019, el sector privado es el sector de la economía del Perú que creó más puestos de trabajo formales, teniendo un ritmo sostenido de crecimiento y otorgando durante estos tres años 15315 puestos formales de trabajo. En cambio, el sector público es el sector de la economía del Perú que crea menos puestos de trabajo formales, otorgando durante estos tres años 4344 puestos formales de trabajo. En conclusión, el sector privado triplica su oferta de número de puestos de trabajo formales que ofrece, en comparación con el sector público.

#### 1.2. La declaratoria del estado de emergencia nacional en el Perú y sus efectos en las relaciones de trabajo

El artículo 137° de la Constitución Política de 1993, inciso 1, prevé la posibilidad de que el Presidente de la República declare un estado de emergencia; entonces, podemos afirmar que la potestad de decretar un estado de emergencia es un asunto que compete única y exclusivamente al presidente. En esta sección analizaremos el origen, causas, consecuencias y el órgano competente para decretar el estado de emergencia.

Del mismo modo, analizaremos cómo la declaratoria de la emergencia nacional decretada por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus prórrogas, afectaron las relaciones de trabajo.

### **1.2.1. El Estado de Emergencia Nacional.**

#### **A. El Régimen de Excepción como origen:**

De manera primigenia, y para los efectos de la presente investigación, debemos partir por el concepto normalidad constitucional, el cual ha sido definido por nuestro Tribunal Constitucional como:

El desarrollo de la relación Estado-ciudadanía con sujeción a pautas jurídicas previamente establecidas y de alcance general. Implica el desenvolvimiento de la actividad del Estado dentro del marco de competencias delimitadas con precisión por la Constitución y demás normas derivadas de aquella, y el que los ciudadanos desplieguen sus actividades ordinarias con el goce efectivo de los derechos a que dicha normatividad les reconoce. (STC Exp. N° 0017-2003-AI/TC, fundamento 10)

Ahora bien, la normalidad constitucional o la continuidad constitucional nunca es ni constante, ni rectilínea, ni pacífica, ni perpetua, “en la medida que cada cierto tiempo surgen diversas emergencias o situaciones no previstas o anormales que perturban la convivencia en general, y cuya intensidad puede llegar a amenazar la continuidad histórica del propio estado” (Hernández, 2020, p.26). Es ante este tipo de situaciones de anormalidad que el constituyente peruano decidió incorporar la figura del “régimen de excepción”.

La antítesis de la normalidad constitucional vendría a ser el “régimen de excepción”, el cual ha sido previsto en el artículo 137° de la Constitución Política de 1993 y surge cuando existe un estado de anormalidad constitucional “por la alteración del normal desenvolvimiento del aparato estatal y/o de las actividades ciudadanas, y cuya gravedad hace imprescindible la adopción de medidas excepcionales” (García, 2014, p.760). Nuestra Constitución ha contemplado dos modalidades o supuestos que derivan del régimen de excepción, los cuales son: el estado de emergencia (artículo 137.1) y el estado de sitio (137.2).

Debe entenderse de manera consiente y respetuosa que, “la declaratoria de un régimen de excepción en un Estado Constitucional debe ser, un recurso extremo y temporal que debe ser utilizado, en principio, únicamente para garantizar la vigencia de dicho Estado Constitucional en una situación específica y claramente delimitada” (STC Exp. N° 00964-2018-PHC/TC, fundamento 4).

El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N°00017-2003-AI/TC (fundamento 19), ha establecido que son tres los elementos que hacen posible la constitución de un régimen de excepción. Elementos que pasamos a detallar a continuación:

“a. La situación de anormalidad: Se trata de una circunstancia fáctica peligrosa o riesgosa que exige una respuesta inmediata por parte del Estado. Esta situación anómala impone o demanda una solución casi instantánea, so pena de producirse un grave daño que comprometa la estabilidad o supervivencia del Estado.

b. El acto estatal necesario: Es la respuesta imprescindible, forzosa o inevitable, para enfrentar la situación de anormalidad. En esta circunstancia, el Estado no actúa siguiendo criterios de discrecionalidad, utilidad o conveniencia, sino que se moviliza en virtud de lo inevitable, imperioso o indefectible

c. La legalidad excepcional: Es decir, la existencia de un marco normativo derivado de una grave situación de anormalidad, el cual, sin embargo, vincula al acto estatal necesario con los valores y principios mismos del Estado de Derecho.” (STC Exp. N° 0017-2003-AI/TC, fundamento 19)

Llegado a este punto, y hablando en términos de género a especie, podemos decir que el género es el régimen de excepción, y la especie es el estado de emergencia o el estado de sitio. Además, no debemos olvidar que nuestra Carta Magna ha establecido circunstancias habilitantes y consecuencias diferentes para el estado de emergencia y para el estado de sitio; sin embargo, solo desarrollaremos el estado de emergencia porque es el supuesto, del régimen de excepción, que se vincula con la presente investigación.

## **B. Criterios para legitimar y aplicar un estado de excepción:**

El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 00964-2008-PHC/TC (fundamento 12, 13, 14 y 15), ha establecido que para que el estado de excepción sea legítimo deben concurrir tres elementos: a. Criterio de temporalidad, b. Proporcionalidad de la medida y c. Criterio de necesidad.

- a. Criterio de Temporalidad:** El estado de excepción debe dictarse con una vigencia limitada, circunscrita a facilitar que se resuelvan aquellos problemas que motivaron la declaración. En esta línea, resultarán inconstitucionales aquellas declaratorias de estado de excepción que se extiendan sine die, a través de la formalidad de alargarla cada cierto tiempo sin mayor justificación que la persistencia de las condiciones que generaron la declaración.
- b. Proporcionalidad de la medida:** Implica que los alcances del estado de excepción deben guardar relación con la magnitud y las características particulares del fenómeno que se decide atender. Debe tomarse en cuenta que aquí no solo se trata de una relación directa e inmediata con el fenómeno que se pretende combatir, sino también que debe analizarse si un estado de excepción ya emitido se encuentra o no coadyuvando a resolver esta situación, de tal manera que si dicho hecho persiste, pese a la vigencia del estado de excepción por un plazo determinado, no se encontraría acreditado que guarde relación con las características específicas de fenómeno que se pretende resolver.
- c. Criterio de necesidad:** Referido a que tanto la declaratoria como una eventual prórroga de un estado de excepción debe responder a que no existan medios menos gravosos que dicha declaratoria para resolver la situación de emergencia existente. Así, debe priorizarse vías de negociación y permanente diálogo para resolver la situación problemática y hacer uso del estado de excepción solo en caso de que todas las demás vías de solución hayan demostrado su fracaso.



### **C. Definición de Estado de Emergencia:**

El artículo 137°, inciso 1, de la Constitución Política de 1993 no brinda una definición sobre qué debemos entender por estado de emergencia, no obstante ello, debemos indicar que la doctrina ha catalogado el estado de emergencia como:

La restricción o suspensión del ejercicio de los derechos constitucionales y la consiguiente atribución de poderes extraordinarios al Poder Ejecutivo para que ejerza un control energético de la paz y el orden interno en circunstancias graves de intranquilidad o conflicto interno, o de catástrofes naturales que puedan conducir alteraciones en la vida normal de las personas. Por ser una situación anormal el Poder Legislativo debe ser inmediatamente informado para que tome las medidas pertinentes del control político y ejercicio de su representación popular (Rubio, 2009. p.224).

Para el ex magistrado del Tribunal Constitucional Víctor García Toma, el estado de emergencia también es denominado como estado de desorden interno y “se establece cuando se presentan situaciones concretas o peligro inminente de verificación de actos de rebelión, sedición, motín, perturbación de la paz pública y demás circunstancias políticas o sociales que atienden directa y frontalmente contra el desenvolvimiento de la actividad gubernamental o agredan la tranquilidad y seguridad ciudadana” (García, 2014, p.776).

### **D. Órgano competente para declarar Estado de Emergencia:**

De acuerdo al artículo 137° de la Constitución Política de 1993 la declaratoria del estado de emergencia es un asunto que compete exclusivamente al Presidente de la República con el acuerdo del Consejo de Ministros. “Este tiene atribuida la competencia para valorar la realidad y concluir si unos determinados hechos configuran o no alguno de los supuestos que justifica la declaración de un determinado estado de emergencia. Si concluye que se ha producido la causa, estará habilitado para declarar el estado de emergencia.” (Castillo, 2020, p.18).

#### **E. Causas para declarar Estado de Emergencia:**

El artículo 137°, inciso 1, de la Constitución Política de 1993 ha establecido 4 causas por las cuales el Presidente de la República puede decretar un estado de emergencia y son en los casos de: a) perturbación de la paz, b) perturbación del orden interno, c) catástrofe, o d) graves circunstancias que afecten la vida de la nación. Como podemos observar “las causas que justifican la declaración del estado de emergencia son excepcionales, consecuentemente, el estado de emergencia tendrá una duración temporal limitada” (Castillo, 2020, p.17).

El 15 de marzo del 2020, cuando se publicó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM se utilizó la causa “*por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*”, para decretar el estado de emergencia nacional. A nuestra consideración, concordamos que la medida adoptada en dicha oportunidad fue legítima, porque la causa que la originó se encuentra prevista constitucionalmente; además, porque “a todos nos consta la existencia de una fuerte justificación en la pandemia que estamos viviendo” (Castillo, 2020, p.19).

#### **F. Consecuencias del Estado de Emergencia:**

Las consecuencias que trae consigo la declaratoria de estado de emergencia son sustancialmente importantes en materia de derechos fundamentales (a nivel de esfera individual), porque se habilita la posibilidad de restringirse o suspenderse el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio comprendidos en los incisos 9, 11, 12, 24 inciso f del artículo 2 de la Constitución. Nótese que estas restricciones son taxativas y así las estipula el artículo 137°, inciso 1, de la Carta Magna.

A su turno, el Tribunal Constitucional Peruano ha convalidado la existencia de restricciones o suspensiones de determinados derechos, indicando lo siguiente:

La restricción o suspensión del ejercicio de determinados derechos está fundamentada si es que ésta se considera como el medio para hacer frente a

situaciones de emergencia pública con el fin de salvaguardar los principios democráticos y de un estado de derecho, siempre y cuando estén justificados a la luz de la Constitución y tratados, especialmente el artículo 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos referido a la suspensión de derechos. (STC Exp. N° 0002-2008-PI/TC, fundamento 23)

El Decreto Supremo N° 044-2020-PCM trajo consigo varias restricciones desde el aislamiento social obligatorio (cuarentena), pasando por la limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas, hasta llegar al cierre de las fronteras. Fueron pocos los sectores que nunca dejaron de laborar, porque se encontraban dentro del rubro de actividades esenciales.

Consideramos firmemente que, “existe una relación causal entre el motivo de la concreta declaración del estado de emergencia (pandemia provocada por la COVID-19) y los derechos restringidos, lo que le permite reconocerle razonabilidad” (Castillo, 2020, p.19).

#### **G. Circunscripción territorial del estado de emergencia:**

El artículo 137°, inciso 1, de la Constitución Política de 1993 ha dispuesto que el estado de emergencia puede ser decretado y aplicado en todo el territorio nacional o en parte de él. “Depende de si los problemas se presentan con dimensión nacional o local. En este último caso, el gobierno sólo puede decretar el régimen de excepción en el lugar donde están localizados los problemas para no perturbar, así, los derechos constitucionales en otros lugares” (Rubio Correa, 2009. p.224).

Cuando se emitió y publicó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus distintas prórrogas, el Gobierno decidió utilizar la terminología “Estado de Emergencia Nacional” (para nombrar el régimen de excepción en el vivimos), debido a que los efectos y las consecuencias a causa de la propagación del virus SARS-CoV-2(COVID-19) se extenderían dentro de todo el territorio nacional.

## H. Vigencia del estado de emergencia nacional a consecuencia del SARS-CoV-2 (COVID-19):

El estado de emergencia nacional, a consecuencia del brote del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), inició su vigencia con la emisión del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Inicialmente se pensaba que el estado de emergencia nacional duraría unos quince (15) días calendarios; sin embargo, esta medida excepcional se extendió en varias ocasiones y en la actualidad sigue vigente. Cabe añadir que las prórrogas que surgieron fueron decretadas debido a que aún se sigue obteniendo información científica sobre las particularidades del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), su forma de contagio, variantes, diagnóstico, tratamiento e inmunidad social. Es por ello que las medidas de restricción, que trae consigo la declaratoria de emergencia nacional, trata de evitar no solo la propagación del virus, sino que también se evita la grave afectación en la salud de la población.

A continuación, se presenta un cuadro sobre los principales decretos supremos que regularon el estado de emergencia nacional, así como su vigencia y las prórrogas que se han dado.

<b>DISPOSITIVO NORMATIVO</b>	<b>PERIODO DE VIGENCIA DEL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL</b>
Decreto Supremo N° 044-2020-PCM	Del 16 de marzo del 2020 Al 30 de marzo del 2020
Decreto Supremo N° 051-2020-PCM	Del 31 de marzo del 2020 Al 12 de abril del 2020
Decreto Supremo N° 064-2020-PCM	Del 13 de abril del 2020 Al 26 de abril del 2020
Decreto Supremo N° 075-2020-PCM	Del 27 de abril del 2020 Al 10 de mayo del 2020
Decreto Supremo N° 083-2020-PCM	Del 11 de mayo del 2020 Al 24 de mayo del 2020
Decreto Supremo N° 094-2020-PCM	Del 25 de mayo del 2020 Al 30 de junio del 2020
Decreto Supremo N° 116-2020-PCM	Del 01 de julio del 2020 Al 31 de julio del 2020
Decreto Supremo N° 135-2020-PCM	Del 01 de agosto del 2020 Al 31 de agosto del 2020
Decreto Supremo N° 146-2020-PCM	Del 01 de setiembre del 2020 Al 30 de setiembre del 2020

Decreto Supremo N° 156-2020-PCM	Del 01 de octubre del 2020 Al 31 de octubre del 2020
Decreto Supremo N° 174-2020-PCM	Del 01 de noviembre del 2020 Al 30 de noviembre del 2020
Decreto Supremo N° 184-2020-PCM	Del 01 de diciembre del 2020 Al 31 de diciembre del 2020
Decreto Supremo N° 201-2020-PCM	Del 01 de enero del 2021 Al 31 de enero del 2021
Decreto Supremo N° 008-2021-PCM	Del 01 de febrero del 2021 Al 28 de febrero del 2021
Decreto Supremo N° 036-2021-PCM	Del 01 de marzo del 2021 Al 31 de marzo del 2021
Decreto Supremo N° 058-2021-PCM	Del 01 de abril del 2021 Al 30 de abril del 2021
Decreto Supremo N° 076-2021-PCM	Del 01 de mayo del 2021 Al 31 de mayo del 2021
Decreto Supremo N° 105-2021-PCM	Del 01 de junio del 2021 Al 30 de junio del 2021
Decreto Supremo N° 123-2021-PCM	Del 01 de julio del 2021 Al 31 de julio del 2021
Decreto Supremo N° 131-2021-PCM	Del 01 de agosto del 2021 Al 31 de agosto del 2021
Decreto Supremo N° 149-2021-PCM	Del 01 de setiembre del 2021 Al 30 de setiembre del 2021
Decreto Supremo N° 152-2021-PCM	Del 01 de octubre del 2021 Al 31 de octubre del 2021
Decreto Supremo N° 167-2021-PCM	Del 01 de noviembre del 2021 Al 30 de noviembre del 2021
Decreto Supremo N° 174-2021-PCM	Del 01 de diciembre del 2021 Al 31 de diciembre del 2021

### 1.2.2. Los efectos en las relaciones de trabajo

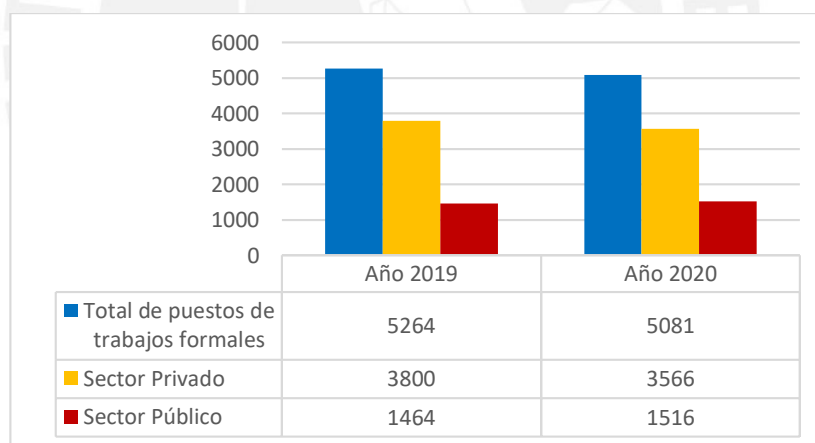
Todos recordamos aquella noche del domingo 15 de marzo del 2020, cuando el ex presidente Martín Vizcarra salió a dar su mensaje a la nación, mediante el cual decretó el estado de emergencia nacional con la finalidad de evitar la propagación del virus SARS-CoV-2(COVID-19). Además, esa misma noche se publicó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, mediante el cual se decretó el estado de emergencia nacional, se ordenó la inmovilización social obligatoria, y se restringió las labores productivas de varios sectores que eran catalogados como no esenciales.

Debido a que varios sectores productivos estuvieron paralizados por más de cinco meses o más por la pandemia, ello generó un impacto negativo en la economía de nuestro

país, porque se crearon un menor número de puestos de trabajo y se perdieron muchos de ellos en el sector formal.

Según el Banco Central de Reserva del Perú (2019), la Planilla Electrónica del año 2019 registró la creación de 5264 puestos de trabajo formales, lo cual constituye un crecimiento del 2,8 por ciento respecto del año anterior, además, en el año 2018 se crearon 3800 puestos de trabajo formales en el sector privado y en el sector público se crearon 1464 puestos de trabajo formales (p.32). Sin embargo, debido a la pandemia, la Planilla Electrónica del año 2020 se vio considerablemente afectada porque se registró la creación de 5081 puestos de trabajo formales, lo cual constituye un crecimiento del -3,5 por ciento respecto del año anterior, además, en el año 2020 se crearon 3566 puestos de trabajo formales en el sector privado y en el sector público se crearon 1516 puestos de trabajo formales (Banco Central de Reserva del Perú, 2020, p.28). Conforme se puede visualizar en el siguiente cuadro.

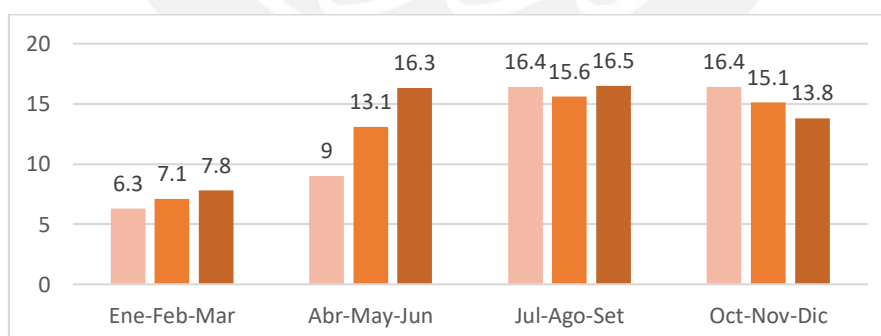
**Cuadro N° 04**  
**PERÚ: Puestos de Trabajo Formales del 2019 al 2020**



Del Cuadro N° 04 se puede observar que el número de puestos de trabajo formales a nivel nacional, se redujo 3,5 por ciento en 2020 como consecuencia de las medidas implementadas para enfrentar la crisis por el COVID-19. A nivel de sectores, la fuerte reducción que se dio en el sector privado (-6,2 por ciento) fue parcialmente amortiguada por el mayor empleo en el sector público (3,6 por ciento). Según ámbito geográfico, se dio una mayor caída en Lima (-5,8 por ciento), en contraste con el descenso en el resto del país (-0,8 por ciento).

Sin embargo, el mayor impacto en las relaciones de trabajo se percibió en los niveles de desempleo que hubo durante el año 2020, y tomamos como hito para el presente análisis la declaratoria del estado de emergencia nacional promulgada por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, ya que este es un punto que nos otorga un antes y un después respecto de los índices de desempleo. Según el Banco Central de Reserva del Perú (2021), durante el año 2020 afrontamos los índices más altos de desempleo a nivel nacional. El mes de enero tuvimos un 6.3 por ciento de índice de desempleo, el mes de febrero tuvimos un 7.1 por ciento de índice de desempleo, el mes de marzo tuvimos un 7.8 por ciento de índice de desempleo (nótese que este es el mes donde empieza el incremento del índice de desempleo, debido a las restricciones a nivel nacional), el mes de abril tuvimos un 9.0 por ciento de índice de desempleo, el mes de mayo tuvimos un 13.1 por ciento de índice de desempleo, el mes de junio tuvimos un 16.3 por ciento de índice de desempleo, el mes de julio tuvimos un 16.4 por ciento de índice de desempleo, el mes de agosto tuvimos un 15.6 por ciento de índice de desempleo, el mes de setiembre tuvimos un 16.5 por ciento de índice de desempleo, el mes de octubre tuvimos un 16.4 por ciento de índice de desempleo, el mes de noviembre tuvimos un 15.1 por ciento de índice de desempleo, el mes de diciembre tuvimos un 13.8 por ciento de índice de desempleo. Conforme se puede visualizar en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 05**  
**PERÚ: Tasa de desempleo en el año 2020**



Del Cuadro N° 05 se puede observar que el tercer trimestre del año 2020 fue el periodo con mayor índice de personas desempleadas en el Perú, lo cual es un efecto atribuible a la pandemia producida por el virus SARS-CoV-2(COVID-19).

**2. La licencia con goce de haber compensable: análisis de la regulación prevista en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y Decreto de Urgencia N° 029-2020**

Como hemos podido observar en el punto 1. de la presente investigación, antes de la declaratoria del estado de emergencia nacional, la economía peruana era una de las más saludables de toda la región de América Latina, inclusive la catalogaron a nivel internacional como una de las más sólidas para poder afrontar la pandemia contra la COVID-19, ya que contábamos con reservas fiscales; además, porque el sector privado se encontraba en épocas de bonanza y con altos índices de crecimiento económico. Sin embargo, cuando se publicó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se restringieron las actividades económicas de los sectores productivos catalogados como no esenciales (como por ejemplo el sector minería, construcción, turismo, etc.), lo cual implicó una gran preocupación no solamente para las empresas, sino también para los trabajadores, porque durante este periodo de inactividad productiva a quienes se les iba a afectar en mayor medida eran a los trabajadores, porque al no existir prestación de servicios a favor de su empleador, entonces tampoco iban a percibir una remuneración.

Esta situación era preocupante, pero como en un principio se pensó que las medidas promulgadas por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y el aislamiento social obligatorio duraría 15 días naturales (lo que en teoría implicaba un corto tiempo), ello no significaba un gran problema para las empresas del sector privado, porque podían resistir esta época de inactividad productiva-económica, no solo porque se encontraban en ventaja económica frente al trabajador, sino también porque la economía peruana era sólida y presentaba una gran fortaleza (conforme se puede ver en el punto 1. de la presente investigación). Es ante esta situación que, el gobierno diseñó la figura de la “licencia con goce de haber compensable”, con la finalidad de poder salvaguardar la existencia y alimentación del trabajador y la de su familia en tiempos de pandemia.

No podemos negar que la pandemia producida por el virus del SARS-CoV-2 (COVID-19) fue y sigue siendo una situación extraordinaria e imprevisible a nivel mundial; entonces, al encontrarnos ante una situación extraordinaria, el Poder Ejecutivo tuvo que tomar decisiones y medidas extraordinarias. Es así como nace la emisión del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y del Decreto de Urgencia N° 029-2020, además, nótese que ambas leyes incorporaron la figura de la “licencia con goce de haber compensable”, conforme desarrollaremos en los párrafos siguientes.



Es menester indicar que, en la Exposición de Motivos del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se hace referencia que, a nivel laboral, el fin de esta norma es asegurar la salud de los trabajadores, preservar su empleo y evitar la propagación del COVID-19 en los centros laborales, es por eso que se crea la medida temporal y excepcional del trabajo remoto, y en el caso de las personas consideradas dentro del grupo de riesgo, los empleadores deben identificar y priorizar a éstos trabajadores (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021). Como se puede apreciar, en la exposición de motivos no se desarrolla o plantea la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior para el grupo de riesgo; sin embargo, deducimos que ésta medida se tomó en la redacción final y en la publicación del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

En cambio, en la Exposición de Motivos del Decreto de Urgencia N° 029-2020 se hizo mención que, la licencia laboral que se otorgaba responde directamente a la necesidad de establecer el distanciamiento social, con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores, sus familias y reducir la tasa de contagio del COVID-19. Además, porque muchos empleadores afrontaban dificultades para cumplir con sus responsabilidades, debido a la reducción de la demanda de diversos productos y servicios (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021).

En definitiva, sabemos que las exposiciones de motivos de las leyes que se promulgan no resultan vinculantes; sin embargo, nos otorgan un panorama del por qué se gestó una ley y cómo se brindarán las soluciones a determinado problema. A continuación, desarrollaremos quiénes son las personas beneficiadas con la licencia con goce de haber sujeta a compensación.

## **2.1. Sujetos beneficiados**

Para analizar quiénes son los sujetos beneficiados de la licencia con goce de haber sujeta a compensación, iniciaremos citando el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, cuyo texto es el siguiente:

### **“Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo**

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento

técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.”

De la lectura de éste dispositivo jurídico, se advierte que el legislador estatuyó de manera imperativa la realización de trabajo remoto para todos los trabajadores que se encontraban en el grupo de riesgo. Pero trajo una excepción, en caso de que el empleador no pueda otorgar trabajo remoto, a los trabajadores del grupo de riesgo, por la naturaleza de las labores, debía otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

En un primer momento, cuando se promulgó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, nótese que las condiciones o requisitos que debía cumplir un trabajador para gozar de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior era: a) Pertenecer al grupo de riesgo, y b) Que la naturaleza de sus labores sea incompatible con el trabajo remoto.

Ahora bien, dada esta medida, la pregunta que muchos se realizaron es: ¿qué personas forman parte del grupo de riesgo?, y la respuesta a esta interrogante la encontramos en primer orden en la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA<sup>1</sup>, ya que dicho documento técnico dispone que el grupo de riesgo está conformado por las personas mayores de 60 años o aquellas que cuentan con comorbilidades como la hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, u otros estados de inmunosupresión; cabe mencionar que esta resolución ministerial estuvo vigente desde el 09 de marzo del 2020 hasta el 30 de marzo del 2020.

Luego, durante el periodo del 01 de abril del 2020 hasta el 14 de abril del 2020, entró en vigencia la Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA<sup>2</sup>, este documento

---

<sup>1</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 08 de marzo del 2020.

<sup>2</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 30 de marzo del 2020.

técnico también consideró que el grupo de riesgo estaba conformado por las personas mayores de 60 años o por aquellas que cuentan con comorbilidades como: enfermedades cardiovasculares (10.5%), diabetes (7.3%), enfermedad pulmonar crónica (6.3%), hipertensión arterial (6.0%), cáncer (5.6%), otros estados de inmunosupresión. Como se puede observar, la Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA, en comparación con su antecesora, no realizó cambios sustanciales a la lista de las personas que estaban consideradas dentro del grupo de riesgo; lo que si realizó ésta resolución ministerial es introducir el porcentaje de la tasa de letalidad a la que estaba expuesta una persona del grupo de riesgo frente a un cuadro de COVID-19.

Finalmente, desde el 15 de abril del 2020 hasta la actualidad se encuentra vigente la Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA<sup>3</sup>, este documento técnico indica que el grupo de riesgo está conformado por personas mayores de 60 años o por aquellas que cuentan con comorbilidades como: enfermedades cardiovasculares (10.5%), diabetes (7.3%), enfermedad pulmonar crónica (6.3%), hipertensión arterial (6.0%), cáncer (5.6%), u otros estados de inmunosupresión. Como se puede observar, este documento técnico, al igual que su predecesora, tampoco introdujo cambios importantes o sustanciales en la composición del grupo de riesgo.

Entonces, desde que entró en vigencia el Decreto de Urgencia N° 026-2020, la medida de la licencia con goce haber sujeta a compensación beneficiaba solo a aquellas personas que contaban con una edad avanzada o a las personas que poseen una comorbilidad. Entendemos que el espíritu de este decreto de urgencia fue proteger la salud y evitar que las personas del grupo de riesgo entren en contacto con más personas.

Desde que se publicó el Decreto de Urgencia N° 026-2020 tuvieron que pasar cinco días para que se amplíe el rango del alcance subjetivo de la “licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”, pues en un primer momento no se pronosticó que al declararse el estado de emergencia nacional, existían ciertos sectores productivos a los cuales se les haría imposible implementar la medida del trabajo remoto. Es ante este tipo de circunstancias e imposibilidades que el 20 de marzo del 2020 se promulga el Decreto de Urgencia N° 029-2020, con esta ley los empleadores del sector privado y público se

---

<sup>3</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 14 de abril del 2020.

encuentran en la obligación de otorgar una “licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior” a aquellos trabajadores que no podían desarrollar trabajo remoto y que laboraban en actividades no esenciales; es decir, a partir de la publicación del Decreto de Urgencia N° 029-2020, los trabajadores que gozarían de la “licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior” debían cumplir las siguientes condiciones o requisitos: a) Laborar en servicios no esenciales, y b) Que la naturaleza de sus labores sean incompatibles con el trabajo remoto.

Nótese que bajo los alcances del Decreto de Urgencia N° 029-2020, para poder gozar de esta licencia, no era necesario tener una edad avanzada o una condición médica, lo único que importaba para ser beneficiario de ésta medida era la imposibilidad de realizar trabajo remoto y que el sector productivo al cual pertenece el empleador no se encuentre dentro del grupo de producción, prestación o acceso a los servicios y bienes esenciales.

Entonces, a manera conclusiva podemos afirmar que, los sujetos beneficiados o los dos grupos de trabajadores que podían gozar de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior eran los:

- a. Trabajadores que forman parte del grupo de riesgo.
- b. Trabajadores que laboran en actividades no esenciales.

Además, nótese que un factor común en estos dos grupos de trabajadores es que ambos no pueden realizar trabajo remoto.

### **3. La naturaleza jurídica de la licencia con goce de haber sujeta a compensación**

Según Tomas Franco (2000), la suspensión del contrato de trabajo sirve para “salvaguardar la continuidad del contrato de trabajo, [y] busca evitar la ruptura definitiva del vínculo contractual ante el acaecimiento de un hecho suficiente y justificante que impide, por un tiempo determinado la continuidad de las prestaciones a cargo de una o ambas las partes” (citado en Toyama, 2020, p.503).

Ahora bien, el artículo 11° del Decreto Supremo N° 003-97-TR estatuye dos tipos de suspensión del contrato de trabajo, las cuales son la suspensión perfecta de labores y la suspensión imperfecta de labores. En el caso de la primera, se suspende el contrato de

trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. En el caso de la segunda, se suspende el contrato de trabajo, pero el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Como se ha podido observar, la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, otorgada en el marco del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, es una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, porque mientras el trabajador del grupo de riesgo o el trabajador que labora en actividades no esenciales no podía prestar servicios para el empleador, debido a la pandemia del COVID-19, el empleador siguió pagando sus remuneraciones.



## CAPÍTULO II

### **EL FIN DE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE Y EL INICIO DE LOS PROBLEMAS**

#### **1. El inicio de la reactivación económica en el Perú: El inicio de un nuevo comienzo**

Durante los dos primeros meses de confinamiento provocado por la pandemia del virus SARS-CoV-2(COVID-19), existió una masiva paralización en todo el sector productivo de la economía peruana catalogado como “servicios no esenciales”. Esta paralización en varios sectores productivos generó grandes pérdidas económicas y el descenso de nuestro PBI; es ante esta situación que existió la necesidad del surgimiento de un nuevo comienzo, un nuevo escenario productivo donde se pueda impulsar la economía peruana, pero con la añadidura de las nuevas formas de convivir y con las nuevas restricciones sanitarias. Es por ello que el Estado peruano lanzó un proyecto de reactivación económica, con el objetivo de recuperar e impulsar la economía, fomentar nuevamente la inversión privada y que más trabajadores puedan retornar a sus labores.

El proceso de reactivación económica se llevó en cuatro fases. La primera fase se inició con la publicación del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM<sup>4</sup> y se dio inicio desde el 04 de mayo del 2020. La segunda fase de la reactivación económica se inició con la publicación del Decreto Supremo N° 101-2020-PCM<sup>5</sup> y se dio inicio desde el 05 de junio del 2020. La tercera fase de la reactivación económica se inició con la publicación del Decreto Supremo N° 117-2020-PCM<sup>6</sup> y se dio inicio desde el 01 de julio del 2020. Finalmente, la cuarta fase de la reactivación económica se inició con la publicación del Decreto Supremo N° 157-2020-PCM<sup>7</sup> y se dio inicio desde el 27 de setiembre del 2020. A continuación, en el Cuadro N° 06 podemos ver un detalle resumido de las fases de reactivación económica y de las actividades que se incluían:

---

<sup>4</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 03 de mayo del 2020.

<sup>5</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 04 de junio del 2020.

<sup>6</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 30 de junio del 2020.

<sup>7</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 26 de setiembre del 2020.

## Cuadro N° 06

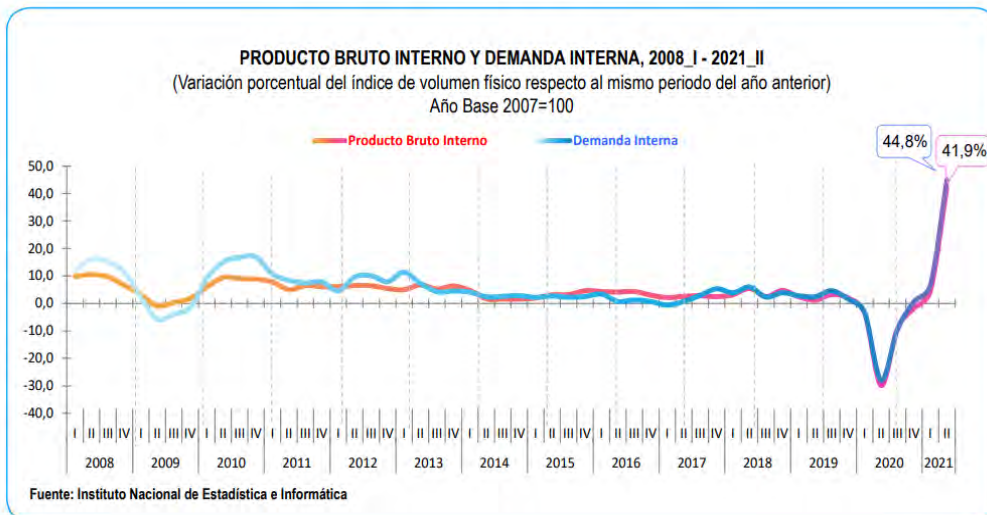
### PERÚ: Fases de la reactivación económica



La importancia del nuevo comienzo o también llamada “nueva normalidad” es que trajo consigo la reactivación económica, la cual se puede apreciar a un doble nivel, por un lado, a nivel económico y, por otro lado, a nivel laboral. A nivel económico, las fases de reactivación dieron inicio al crecimiento del producto bruto interno peruano; es decir, desde que se dio luz verde a varios sectores productivos para que vuelvan a funcionar, hubo un crecimiento directo del PBI, y así lo ha registrado el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), conforme se puede visualizar en el Cuadro N° 07

## Cuadro N° 07

### PERÚ: Crecimiento del PBI a partir de la reactivación económica



Del Cuadro N° 09 se puede observar que cada trimestre que estuvimos confinados por la cuarentena obligatoria, trajo consigo el decrecimiento del PBI; pero también se puede observar que a medida que se iniciaron las fases de reactivación económica, el crecimiento del PBI fue paulatino y constante.

Por otro lado, a nivel laboral también se ha experimentado un cambio importante, porque a medida que se iba activando una fase de la reactivación económica, su consecuencia directa era que los trabajadores podían retornar a sus centros de trabajo a realizar labores presenciales (ya sea porque antes de la reactivación económica se encontraban gozando de una licencia con goce de haber sujeta compensación o porque se encontraban realizando trabajo remoto).

Como podemos apreciar, la reactivación económica sí incidió directamente en las relaciones de trabajo, porque en algunas ocasiones se cambió la modalidad del trabajo y en otras ocasiones fue el inicio de los problemas, ya que no se sabía cuántas horas de trabajo o días de trabajo adeudaba el trabajador como consecuencia de la licencia con goce de haber; en otras ocasiones los problemas radican en determinar la forma y la oportunidad de compensar esta licencia. Es en virtud a ello que, en el siguiente acápite desarrollaremos una respuesta a cómo el empleador debe calcular y determinar las horas sujetas a compensación.

## **2. ¿Cómo calcular y determinar las horas sujetas a compensación?**

Existe una preocupación de ambos lados de la relación jurídica; es decir, la inquietud es tanto del lado de los empleadores, así como del lado de los trabajadores, respecto a cómo se calcularán las horas sujetas a compensación. Siendo ello así, para dar solución a la interrogante que nos planteamos, consideramos que en este punto es menester brindar una definición sobre la jornada de trabajo y el horario de trabajo, porque estas dos instituciones influyen directamente en la determinación del cálculo de las horas sujetas a compensación.

Iniciaremos definiendo a la jornada de trabajo, para Renato Mejía, la jornada de trabajo es “el tiempo que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador para cumplir con las actividades para las cuales ha sido contratado” (2012, p.311). Ahora bien,



no se puede hablar de jornada de trabajo sin asociar este concepto con el de horario de trabajo, y ello sucede porque ambos conceptos se encuentran directamente coligados y vinculados. Es por ello que citaremos al maestro Jorge Toyama, el cual nos indica que el horario de trabajo representa y “comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo” (2020, p.459).

Ahora bien, llegados a este punto, un escenario probable es que un empleador asuma una posición en la que indique que, él otorgó la licencia con goce de haber en base a meses completos (30 o 31 días calendario) o semanas completas (7 días calendario), por lo tanto, como empleador espera que el trabajador compense en el mismo número de días otorgados bajo licencia. Sin embargo, que el empleador reclame la compensación de trabajo por el mismo número de días otorgados bajo licencia resulta incompatible con el contenido del contrato de trabajo, específicamente con la jornada de trabajo pactada, además, resulta incompatible con el derecho al descanso semanal remunerado.

Es ante este tipo de escenarios que, resulta sumamente importante traer a colación la jornada de trabajo, como un elemento y factor que coadyuvará a determinar el cálculo de las horas sujetas a compensación, a raíz de la licencia con goce de haber otorgada por el empleador a los trabajadores del grupo de riesgo y a los trabajadores que laboran en actividades no esenciales, en el marco del estado de emergencia nacional y la emergencia sanitaria (pandemia).

Ahora bien, si la jornada de trabajo es “una facultad del empleador, reconocida legalmente como de ejercicio unilateral, [y] se encuentra relativizada por el hecho de que la jornada de trabajo forma parte del contenido del contrato de trabajo” (Mejía, 2012, p.311). Entonces, la respuesta a cómo calcular y determinar las horas sujetas a compensación la encontraremos en el contrato de trabajo, porque ahí es donde se estableció la jornada de trabajo a la que se obliga el trabajador cuando tiene que prestar sus servicios.

En concreto y ejemplificado en un caso para un mejor entender, si en el contrato de trabajo se estableció una jornada de trabajo de 8 horas diarias de trabajo con un rango de 5 días de trabajo a la semana; entonces, el trabajador estaba sujeto a 40 horas semanales como jornada de trabajo semanal. Por tanto, el número de horas que un trabajador debe

compensar o recuperar se hallará del resultado de multiplicar el número de horas diarias de trabajo por el número de semanas que estuvo bajo licencia con goce de haber.

Es importante que el empleador tenga un cálculo completo en horas, días o semanas que serán sujetos a compensación, ojo, pero este cálculo se debe hacer en base a lo estipulado en el contrato de trabajo, porque es la prestación debida a la cual se obliga el trabajador. Además, tener un cálculo completo en horas o días que serán sujetos a compensación ayudará al trabajador, más adelante, a determinar la forma que desea compensar la licencia.

Debemos tener presente que, el cálculo de las horas sujetas a compensación debe ser evaluado caso por caso, y teniendo presente el sector productivo al cual se encuentre adscrito el empleador, porque no todos los trabajadores están sujetos a las mismas condiciones de trabajo, y no todos los trabajadores están vinculados a jornadas típicas de trabajo. Otros trabajadores se encuentran sujetos a jornadas atípicas o a jornadas acumulativas de trabajo. Sin embargo, algo que no podemos eludir es que, en todos los contratos de trabajo sí se establece la jornada en horas totales, ya sean diarias, semanales o mensuales, a las que se encuentra sujeta un trabajador.

Finalmente, resulta imperioso hacer una precisión muy importante en este punto, no se debe incluir en el récord o en el cómputo de horas o de días sujetos a compensación ni los días de descanso semanal obligatorio, ni los días feriados. Porque el día de descanso semanal y el día feriado es un periodo en el cual el trabajador no presta labores efectivas, pero el empleador sí paga la remuneración al trabajador, es decir, estamos ante un descanso remunerado (el cual no puede ser computado en el récord de horas o de días sujetos a compensación). Además, porque estas dos categorías son derechos laborales del trabajador que nacen de la Constitución y de la ley, mas no de las obligaciones que surgen del contrato de trabajo.

Ahora bien, una vez que hemos podido determinar cómo calcular las horas sujetas a compensación, en el siguiente acápite desarrollaremos el segundo problema que nos trajo consigo la compensación de la licencia con goce de haber y la reactivación económica, y este problema está relacionado con la “oportunidad para compensar la licencia con goce”.

### **3. Oportunidad para compensar la licencia con goce de haber sujeta a compensación: ¿cuándo será el mejor momento para compensar?**

Tal como se mencionó en el punto 2.1. del Capítulo I, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, establecieron de manera clara dos grupos de trabajadores los cuales podían ser los sujetos beneficiarios de la licencia con goce de haber sujeta a compensación. Sin embargo, la redacción de ambos decretos de urgencia, no estipularon de manera precisa la misma oportunidad para compensar la referida licencia para ambos grupos. A continuación, detallaremos cuándo es la oportunidad para compensar para los trabajadores que forman parte del grupo de riesgo, y cuándo lo es para los trabajadores que laboran en actividades no esenciales.

#### **3.1. Oportunidad para compensar la licencia en el caso de los trabajadores que forman parte del grupo de riesgo**

En este punto partiremos trayendo a colación lo dispuesto por el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, cuyo texto es el siguiente:

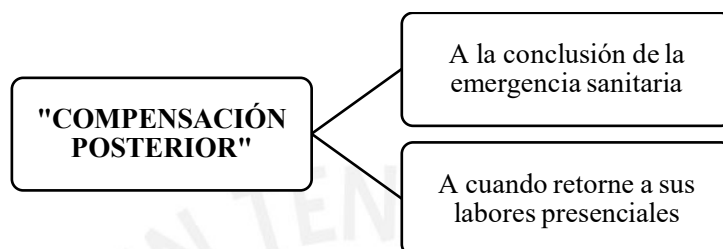
##### **“Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo**

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber **sujeta a compensación posterior.**” (*la negrita es nuestra*)

Nótese que para los trabajadores comprendidos dentro del supuesto del numeral 20.2 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, es decir, para aquellos trabajadores que forman parte del grupo de riesgo y sus labores eran incompatibles con el trabajo remoto,

se estableció que la compensación de la licencia con goce de haber sería “posterior”, pero no se indica ¿posterior a qué?; evidentemente aquí nos encontramos ante una redacción ambigua de la norma, porque nos otorga dos interpretaciones. La primera interpretación que se realiza es que la compensación será posterior a la conclusión de la emergencia sanitaria, y la segunda interpretación que se realiza es que la compensación será posterior a cuando el trabajador retorne a sus labores presenciales.



Ahora bien, respecto a la primera interpretación, debe entenderse que bajo este supuesto toda compensación de horas se realizará cuando acabe la emergencia sanitaria. En caso el trabajador vuelva a laborar presencialmente y aún no ha concluido la emergencia sanitaria; entonces, las horas que labore más allá del tiempo establecido en su jornada de trabajo, será considerado como trabajo en sobretiempo, mas no compensación de horas, porque recordemos que no ha concluido la emergencia sanitaria.

Por otro lado, respecto a la segunda interpretación, debe entenderse que bajo este supuesto el trabajador ha vuelto a realizar labores presenciales (porque la fase de reactivación económica ya le permite al sector productivo para el que labora a que vuelva a trabajar), pero seguimos en emergencia sanitaria. En este caso, si el trabajador decide recuperar horas después de su jornada laboral, entonces, estas horas serán computadas a título de recuperación por el número de horas que se le adeuda al empleador por la licencia que gozó.

Es bajo este escenario y bajo esta segunda interpretación que se puede aplicar los lineamientos otorgados en la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA<sup>8</sup>. Mediante la referida resolución ministerial que es un documento técnico, se han establecido lineamientos para que los trabajadores del grupo de riesgo puedan regresar o

---

<sup>8</sup> Publicado en el diario oficial El Peruano el 29 de noviembre del 2020.

reincorporarse a realizar labores presenciales, aun cuando la emergencia sanitaria se encuentra vigente, lo cual refuerza esta segunda interpretación.

### **3.2. Oportunidad para compensar la licencia en el caso de los trabajadores que laboran en actividades no esenciales**

Para el análisis de esta sección citaremos lo dispuesto por el artículo 26° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, cuyo texto es el siguiente:

**“Artículo 26. Medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado**

26.1 Durante la vigencia de la declaratoria de estado de emergencia nacional efectuada mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, los empleadores deben adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales regulados en el numeral 4.1 del artículo 4, en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de dicha norma, y que resultan estrictamente necesarios para evitar la propagación del COVID-19.

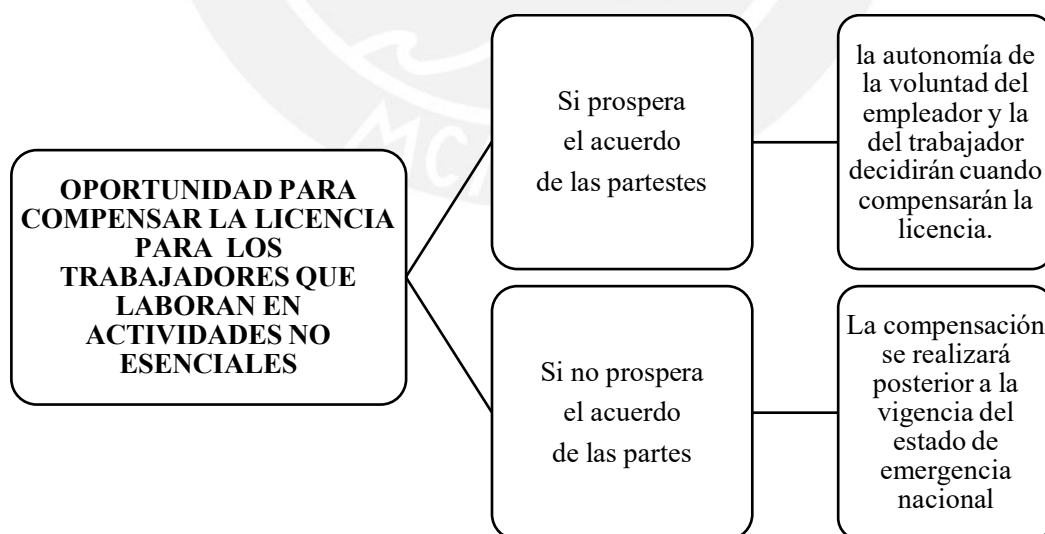
26.2 En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente:

- a) 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.
- b) 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.”

Las dos interpretaciones que se realizarán para determinar cuándo es la oportunidad para compensar la licencia en el caso de los trabajadores que laboran en actividades no esenciales se analizarán a partir de la lectura de: a) Si prospera el acuerdo de las partes, o b) Si no prosperó el acuerdo de las partes.

En el primer escenario, es decir, en el caso de que si prospera el acuerdo de las partes, aquí se deja a pleno sometimiento a la autonomía de la voluntad del empleador y la del trabajador la posibilidad de determinación de cuándo se realizará la compensación, pudiéndose realizar la compensación durante el estado de emergencia nacional, posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional o en el mejor de los casos se permite al empleador condonar las horas sujetas a recuperación pero previa aceptación del trabajador. Evidentemente, en este escenario, la estrella principal es la autonomía de la voluntad de las partes.

En el segundo escenario, es decir, en el caso de que no prospere el acuerdo de las partes, el legislador dio una solución y estableció que la compensación se realizará posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional; entonces, el estado de emergencia nacional es un factor temporal determinante para el inicio de la compensación. Y por ello cabe hacer una precisión fundamental, porque mientras el trabajador se encuentre laborando durante el estado de emergencia nacional y si sobrepasara su jornada laboral, las horas que superaron su jornada laboral deberán ser entendidas como horas trabajadas en sobre tiempo, más no como horas que se descuentan del total de horas sujetas a recuperación, porque nótese que no existe acuerdo de recuperación o compensación mientras dure el estado de emergencia nacional.



En este punto hemos podido ver y determinar la oportunidad para compensar la licencia con goce de haber sujeta a compensación, tanto para los trabajadores que forman parte del grupo de riesgo, así como para el grupo de los trabajadores que laboran en actividades

no esenciales. En el siguiente punto desarrollaremos la prestación personal de servicios (trabajo físico) como la forma originaria de compensar la licencia con goce de haber otorgada en el periodo de pandemia.

#### **4. La prestación personal de servicios como forma originaria de compensar la licencia**

Consideramos por una situación metodológica que, la primera forma o la forma originaria en la que se debe compensar el trabajador la licencia con goce de haber sujeta a compensación, la cual gozó en el marco de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), es en horas de trabajo (prestación personal de servicios). Esta posición se fundamenta en el mismo contrato de trabajo, porque si tenemos en cuenta que el contrato de trabajo es uno de prestaciones recíprocas; entonces, la prestación a cargo del empleador es pagar la remuneración, la cual ya fue proporcionada durante el periodo de licencia, en cambio, la prestación a cargo del trabajador será la prestación personal de servicio o también denominado trabajo efectivo, el cual se encuentra pendiente de ser ejecutado.

Del mismo modo somos de la posición de que el trabajador, en primer orden, deberá pagar la licencia en prestación personal de servicios (horas de trabajo), ello en base al principio de identidad del pago, el cual dispone que “el deudor debe cumplir de acuerdo a lo pactado” (Osterling y Castillo, 2008, p.449). Siendo ello así, el trabajador vendría a ser deudor de horas de trabajo, ya que durante el periodo que estuvo con licencia, su empleador pagó su remuneración; por lo tanto, la obligación que el trabajador debe ejecutar es la prestación personal de servicios (horas de trabajo).

Ahora bien, tal como indicamos en el punto 2. del presente capítulo, el empleador debe tener un cálculo o récord completo en horas o en días que serán sujetos a compensación, pero este cálculo se debe hacer en base a lo estipulado en el contrato de trabajo, porque de esta manera el trabajador también podrá determinar la forma en que desea compensar la licencia. Evidentemente desde que se inició el estado de emergencia nacional y se decretó la inmovilización social obligatoria por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, muchos trabajadores han acumulado un número considerable de horas o días sujetos a compensación, los cuales serán pagados en forma prolongada.

En caso el trabajador y el empleador opten por recuperar las horas otorgadas bajo licencia, después de la jornada de trabajo, nos surge la siguiente interrogante, ¿cómo compensar estas horas bajo un rango razonable de tiempo y sin poner en peligro la seguridad y salud del trabajador?, la cual daremos respuesta en los siguientes párrafos.

El Estado peruano no tiene una ley específica para el sector privado que establezca la forma y modalidad para recuperar las horas dejadas de laborar; por ejemplo, antes en un feriado no laborable pero compensable, el empleador privado era quien tenía la potestad de determinar cómo se recuperarían las horas, ello en base a su poder de dirección (es él el que decidía cómo recuperaría las horas). Evidentemente, la pandemia provocada por el virus de la COVID-19 nos ha envuelto en una situación excepcional, porque la recuperación de horas que debe realizar un trabajador que estuvo con licencia no se calcula en base a 10, 20, o 50 horas en total. Por lo mínimo, un trabajador que laboraba 8 horas diarias, con un rango de 5 días a la semana, y que retornó a laborar en la 1° fase de reactivación económica, por lo mínimo deberá recuperar unas 272 horas; y el rango de horas se incrementará dependiendo de su jornada de trabajo y la fase de reactivación económica a la que pertenecía el trabajador.

Ahora bien, respecto al rango razonable de horas que un trabajador debe recuperar, resulta pertinente citar lo estatuido en el artículo 5° del Convenio 30 de la Organización Internacional de Trabajo – “*Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*”, el cual dispone lo siguiente:

#### “Artículo 5

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

- (a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
- (b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
- (c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.



2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.”

Al respecto debemos indicar que, aun cuando el estado peruano no ha ratificado el Convenio N° 30 de la OIT, dicha normativa internacional nos resulta útil para la presente investigación, porque el artículo 5° del Convenio N° 30 nos otorga una referencia de cuánto debe ser el parámetro de horas diarias sujetas a recuperación o compensación. Por tanto, tenemos un rango de 1 o 2 horas diarias de recuperación posterior a la jornada ordinaria de trabajo.

Del mismo modo, la Organización Internacional de Trabajo en su Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada ha dispuesto lo siguiente:

“La realización de jornadas laborales ampliadas (de 9 a 12 horas) solo debería contemplarse si la naturaleza y el volumen del trabajo así lo permiten (pausas adecuadas, sin horas extraordinarias) y si el sistema de turnos está concebido para minimizar la acumulación de fatiga y la exposición a sustancias tóxicas al minimizar el número de días de trabajo sucesivos antes de un período de días de descanso” (2019, p.25)

Estando a los dos textos citados anteriormente, pensamos que el número máximo y razonable de horas que un trabajador debe recuperar de manera diaria es de 2 horas, las cuales deben ser computadas después de su jornada diaria de trabajo; es decir, si la jornada diaria de trabajo de un trabajador es de 8 horas, a ello se le suma las 2 horas sujetas a recuperación, haciendo un total de 10 horas diarias las que deberá laborar un trabajador. Porque si dicho número se incrementa a 11 o 12 horas de trabajo diarias, lo que sucedería es que se expondría al trabajador a una fatiga desmesurada, inclusive podría estar expuesto a un accidente de trabajo por la fatiga. Además, debemos tener presente que, es el empleador quien se encuentra obligado a velar y proteger por la salud e integridad de sus trabajadores, ello en base al principio de prevención, el cual se encuentra estipulado en el artículo I del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**CAPÍTULO III**  
**OTRAS POSIBLES FORMAS LEGALES DE PAGAR LAS HORAS  
PENDIENTES DE COMPENSACIÓN**

En el capítulo anterior pudimos observar cómo el inicio de las etapas de la reactivación económica trajo consigo el retorno de los trabajadores a sus centros de labores y el fin de las licencias con goce de haber. De manera conexas el inicio de la reactivación económica también implicó el inicio de una nueva faceta en la relación laboral, es por eso que en el Capítulo II pudimos dar respuesta a cómo el empleador debe calcular las horas sujetas a compensación, se determinó cuando es la mejor oportunidad para compensar la licencia y por qué el trabajo efectivo del trabajador es la primera forma de compensar la licencia.

Sin embargo, qué pasa cuando el trabajador desea compensar la licencia, además de con trabajo efectivo, con otros derechos laborales o beneficios sociales que tienen naturaleza económica. Es por eso que en el presente capítulo desarrollaremos el abanico de posibilidades que tiene el trabajador para pagar las horas pendientes de compensación, conforme detallaremos a continuación.

**1. La compensación con el derecho vacacional**

Como sabemos el descanso anual remunerado o también denominado vacaciones anuales tiene un rango constitucional, pues su fuente normativa nace en el artículo 25° de la Constitución; sin embargo, su desarrollo, alcance y goce se configura por vía legal. Es por eso que, el tratamiento del descanso vacacional tiene sus propias características dependiendo de cada régimen laboral. Es por eso que primero desarrollaremos si es posible compensar esta licencia con el derecho vacacional de los trabajadores sujetos al régimen general, y luego veremos qué pasa en otros regímenes especiales.

Iniciaremos con el caso de los trabajadores sujetos al régimen general. Para este grupo de trabajadores consideramos que sí pueden compensar los días otorgados bajo licencia con su derecho vacacional, porque recordemos que el trabajador del régimen general goza de 30 días de vacaciones y con la finalidad de poder compensar esta mochila

de días acumulados y que le restan por compensar, puede disponer de manera voluntaria de 15 días de sus vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19° Decreto Legislativo N° 713, porque los otros 15 días restantes forman parte de un núcleo indisponible, ya que estos 15 días restantes servirán para que el trabajador pueda descansar de la jornada laboral que tiene en determinada empresa.

Pero qué sucede en el caso de los trabajadores que pertenecen a un régimen laboral especial, ¿también podrán compensar la licencia con su derecho vacacional?, y para dar respuesta a esta pregunta resulta importante revisar la norma que crea cada régimen especial. Por ejemplo, en el caso del régimen especial de los trabajadores agrarios, la Ley N° 31110 ha dispuesto que los trabajadores agrarios tienen 30 días de descanso vacacional, con lo cual podemos advertir que los trabajadores del régimen general y del régimen agrario gozan del mismo número de días por descanso vacacional anual. Sin embargo, lo importante es determinar si los trabajadores del régimen agrario pueden disponer de su derecho vacacional. Para ello resulta pertinente citar el artículo 12.1 del Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI, el cual estipula lo siguiente:

“Artículo 12.- Descanso vacacional

**12.1. El derecho al descanso vacacional de la trabajadora o trabajador agrario se regula por lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713**, consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR.” *(la negrita es nuestra)*

Entonces, estando al dispositivo legal anteriormente citado, se desprende que a los trabajadores del régimen agrario también se les puede aplicar analógicamente las consecuencias jurídicas del artículo 19° Decreto Legislativo N° 713, es decir, el trabajador del régimen agrario al gozar de 30 días de vacaciones, se encuentra en la posibilidad de disponer de 15 días de su derecho vacacional con la finalidad de compensar la licencia otorgada en el periodo de cuarentena.

Por otro lado, el régimen especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar, ha dispuesto en el primer párrafo del artículo 11° de la Ley N° 31047 lo siguiente sobre el descanso vacacional:

“Artículo 11 . Descansos remunerados

**Los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días calendario luego de un año continuo de servicios.** El récord trunco se compensa a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubieren laborado, respectivamente.” *(la negrita es nuestra)*

Entonces, se advierte que las trabajadoras y trabajadores del hogar gozan de los mismos derechos que un trabajador del régimen general, ello respecto a los descansos remunerados. Es en virtud a la normativa anteriormente citada, que podemos afirmar que las trabajadoras del hogar si pueden disponer de 15 días de su derecho vacacional con la finalidad de compensar la licencia otorgada en el periodo de cuarentena, ello conforme a lo dispuesto en el artículo 19° Decreto Legislativo N° 713.

Sin embargo, en el caso del trabajador del régimen especial de la micro y pequeña empresa no sucede lo mismo, es decir, consideramos que un trabajador del régimen MYPE no puede disponer de su derecho vacacional para compensar la licencia otorgada en el periodo de pandemia, porque el artículo 55° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE dispone que los trabajadores de las MYPES gozan de 15 días de vacaciones anuales. Siendo ello así, y tal como indicamos en párrafos previos, 15 días de vacaciones son parte indisponible del derecho vacacional del trabajador.

## **2. La compensación con descuento de remuneraciones**

Llegado a este punto, primero, es menester hacernos la siguiente pregunta, ¿podrá el trabajador compensar la licencia con derechos que tienen un contenido directamente económico? Al respecto, debemos indicar que, sí es posible que el trabajador pueda compensar la licencia con derechos con contenido económico, pero para ello, el empleador deberá sacar el cálculo y establecer el valor del día de trabajo, sólo así, el trabajador podrá llegar a disponer de aquellos derechos que tienen contenido económico.

Ahora bien, en el párrafo anterior hemos indicado que sí es posible que se realicen descuentos a la remuneración del trabajador para poder compensar la licencia, pero no debemos olvidar que los descuentos deben ser razonables y consensuados con el trabajador. Además, no debemos olvidar que éste tipo de acuerdos de descuentos en la remuneración debe constar por escrito, con la finalidad de poder probar la voluntad del trabajador.

Un punto importante que debemos recordar respecto del descuento de remuneraciones es que, debe tenerse como límite para la reducción la remuneración mínima vital, máxime si, “por el principio de irrenunciabilidad de derechos (artículo 26.2 de la constitución), el pacto de reducción debe respetar el monto salarial indisponible para el trabajador consistente en la respectiva remuneración mínima prevista por ley.” (Sarzo, 2014, p.93)

### **3. La compensación con las gratificaciones legales**

En principio, para entender qué son las gratificaciones, primero pasaremos a definir las y para ello citaremos al maestro Jorge Toyama, quien define a las gratificaciones de la siguiente manera:

“Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tienen relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados. (...)

Las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad son consideradas ordinarias y obligatorias. Tienen carácter heterónomo, en el mandato de una norma legal.” (2016. p.51).

Entonces, podemos afirmar que la gratificación es un derecho laboral del trabajador, que tienen naturaleza económica, nacen como consecuencia de lo establecido en una ley, se otorgan en julio y diciembre como con motivo de la celebración de Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente. Ahora bien, teniendo en cuenta la naturaleza de la gratificación, consideramos que un trabajador si puede disponer de este derecho laboral, porque mediante el artículo 1° de la Ley N° 30334 y el artículo 2° del Decreto Supremo

N° 012-2016-TR se le otorga la posibilidad al trabajador de afectar sus gratificaciones legales vía descuentos que él autorice. Entonces, siendo ello así, el trabajador sí podría compensar la licencia con sus gratificaciones legales, para lo cual debe autorizar, mediante un documento escrito, que el empleador realice el descuento respectivo.

Llegados a este punto, nos surge la siguiente pregunta, ¿el trabajador podrá disponer de forma total o parcial de su gratificación legal para poder compensar la licencia?, ¿tendrá la gratificación legal algún límite indisponible o intangible? Al respecto debemos indicar que, ni la Ley N° 27735, ni el Decreto Supremo N° 005-2002-TR mencionan o estipulan que la gratificación tenga una parte indisponible o intangible. Por tanto, al no existir ley que le impida o le prohíba al trabajador disponer de la totalidad de su gratificación, entonces, consideramos que el trabajador sí puede disponer hasta de modo total de su gratificación para poder compensar la licencia, lo importante a resaltar es que el trabajador sí debe indicar vía un documento escrito el monto que desea que se le descuenta de su gratificación, a efectos de compensar la licencia.

Un punto importante a tener presente es que, para poder compensar la licencia otorgada en el periodo de la cuarentena con la gratificación, es conveniente que se proceda a valorizar económicamente el costo de las horas otorgadas bajo licencia, de tal forma que el monto, ya sea parcial o total, de las gratificaciones pueda compensar parte de la licencia otorgada. No obstante a lo indicado anteriormente, es importante tener presente que, no todos los regímenes laborales otorgan a sus trabajadores el derecho a una gratificación, por ejemplo, los trabajadores sujetos al régimen de la microempresa no tienen gratificaciones legales, es en estos casos que será imposible compensar la licencia por la ausencia de este derecho laboral.

#### **4. La compensación con las utilidades**

De manera preliminar debemos indicar que la participación de los trabajadores en las utilidades es derecho laboral de origen constitucional. Según José Moreneo (2016), “la participación del trabajador en las utilidades supone un derecho de estos a los ingresos netos del empleador. En este caso, nos encontramos ante conceptos que se perciben en función de la actividad empresarial, de tal manera que no resulta suficiente la condición

o calidad del trabajador para recibirlos, es necesario apreciar el cumplimiento de una meta o resultado.” (citado en Toyama, 2016, p.70-71).

Entonces, al ser las utilidades un derecho con contenido económico, resulta posible que un trabajador disponga del monto de las utilidades para poder compensar la licencia otorgada en el periodo de la cuarentena. Para ello se debe proceder a valorizar económicamente el costo de las horas otorgadas bajo licencia, de tal forma que el monto de las utilidades pueda compensar esta licencia.

## **5. La compensación con la liquidación de beneficios sociales**

En los casos que cese o termine la relación laboral de aquel trabajador que gozó de la licencia, pero no llegó a compensar las horas sujetas a recuperación, consideramos que el empleador puede descontar de la liquidación de sus beneficios sociales, no solo porque la liquidación tiene un contenido económico, sino porque el empleador es acreedor de horas de trabajo, las cuales son adeudadas por el trabajador. Esta posición también la ha asumido el Tribunal de Fiscalización Laboral, cuando dispuso lo siguiente:

“6.7. 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 por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo y por el carácter “compensable” de la mencionada licencia con goce de haber. En consecuencia, procedía el descuento de sus beneficios sociales e, inclusive, en caso de haberlo, de las utilidades a las que tuviera derecho” (Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, fundamento 6.7)

## **6. La compensación con horas de capacitación**

Sobre este punto debemos mencionar que, no existe una norma que permita o prohíba la compensación de la licencia con horas de capacitación para los trabajadores del sector privado. No obstante a ello, para los trabajadores del sector público, cuyo empleador es una entidad pública, el Estado ha dispuesto la posibilidad de compensar la

licencia con horas de capacitación, conforme se puede apreciar del artículo 4.3 del Decreto Legislativo N° 1505, el cual traemos a colación a continuación:

“4.3 Las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 serán consideradas como una forma de compensación siempre que esté relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.”

Entonces, estando al tenor del dispositivo normativo anteriormente citado, se advierte que existe un precedente legal, que permite al empleador a que pueda aceptar la compensación de la licencia con horas de capacitación. Nótese, que aquí dependerá de la autonomía de las partes, tanto del empleador, así como del trabajador, el poder utilizar esta herramienta como mecanismo de compensación, ya que al empleador le es más beneficioso y fructífero tener un trabajador con mayores capacitaciones y conocimientos dentro de su organización empresarial.

#### **7. La imposibilidad de compensar con la compensación por tiempo de servicios.**

De manera preliminar y general debemos indicar que, la compensación por tiempo de servicios es un derecho laboral de origen legal, además es “un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo” (Toyama, 2016, p.78). Siendo ello así, resulta importante traer a colación el artículo 37° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, pues dicho dispositivo jurídico dispone que este beneficio social de carácter económico tiene una naturaleza intangible e inembargable.

Evidentemente, el legislador tuvo una razón fundamental al momento de otorgar la naturaleza de intangible a la compensación por tiempo de servicios, y su razón de ser radica en que ese dinero será utilizado por el trabajador para aquellas ocasiones o periodos en los cuales se encuentra desempleado, ya que la compensación por tiempo de servicios servirá como fuente económica y como fondo de contingencia ante las vicisitudes que pueda sufrir el trabajador hasta que consiga un nuevo empleo. Es por esta razón que resulta imposible que el trabajador pueda negociar y disponer de la compensación por tiempo de servicios para pagar la licencia que gozó en periodo de pandemia, porque como



dijimos líneas anteriores, la compensación por tiempo de servicios tiene una naturaleza y finalidad distinta, pues busca proteger al trabajador de contingencias mayores como lo es un desempleo.

## **8. La posibilidad de condonar la licencia.**

En este escenario, la figura de la condonación como forma de extinguir la obligación de compensar horas por parte del trabajador resulta muy especial, porque el empleador no puede disponer unilateralmente y perdonar libremente la deuda de horas sujetas a compensación que tiene el trabajador, porque conforme lo establece el artículo 1295° del Código Civil, se necesita el acuerdo de ambas partes para extinguir la obligación, es decir, “siendo la condonación una renuncia del acreedor –aprobada por el deudor- a un crédito, viene a ser un acto de disposición” (Osterling y Castillo, 2008, p.756), que necesariamente requiere el consenso del empleador y del trabajador para que pueda surtir sus efectos jurídicos.

Por otro lado, “a fin de que la condonación surta su principal efecto ([la] cual es extinguir la obligación), se requiere su probanza. Por esta razón su probanza debe ser clara y objetiva (vía contrato escrito, o algún signo visible, como la devolución del documento original en que consta la deuda)” (Osterling y Castillo, 2008, p.756). En caso se opte por la condonación, tanto el empleador y el trabajador deberán suscribir un documento o un contrato donde se plasme la voluntad de ambas partes de condonar la deuda, evidentemente se requiere de la forma escrita para los efectos de la probanza. Entonces, solo bajo los detalles anteriormente señalados se podrá condonar la deuda del trabajador.

Sin perjuicio de la posición sentada en los párrafos anteriores, resulta importante indicar en la presente investigación que, el 02 de setiembre del 2021 la congresista Isabel Cortez Aguirre presentó el Proyecto de Ley N° 117/2021-CR, esta iniciativa legislativa en su artículo 4° inciso 5. pretende que se condonen las horas de trabajo que los trabajadores tienen pendientes de compensación para con sus empleadores, conforme se puede apreciar a continuación:

“Artículo 4°.- De las medidas

Los empleadores y trabajadores se encuentran sujetos a observar las siguientes medidas: (...)

5. Se condonan las horas de trabajo adeudadas de los trabajadores que realizan labores de cuidado de hijos(as) y/o personas pendientes del mismo; asimismo, se reducirá a la mitad la cantidad de las horas de trabajo adeudadas de los trabajadores incluidos dentro del grupo de riesgo.”

Como se puede observar, con el artículo 4° inciso 5. del Proyecto de Ley N° 117/2021-CR se vulnera la libertad contractual del empleador y del trabajador (libertad que se encuentra recogida en el artículo 62° de la Constitución), porque el Estado a través de una ley pretende modificar el acuerdo de las partes y la intangibilidad del contrato de trabajo, lo cual no se admite en un estado constitucional de derecho. Es por ello que resulta imperioso entender que, “el ordenamiento jurídico reconoce a las personas un amplio margen de libertad para realizar pactos que constituyan ley entre las partes. [Y] si el Estado interviniera las relaciones contractuales modificando sus términos a través de disposiciones normativas de carácter general (...), la libertad contractual podría quedar disminuida o, inclusive, vaciada por completo de contenido” (STC Exp. N° 00006-2012-AI/TC, fundamento 27). Asimismo, es importante comprender que “todo término contractual, no puede ser modificado por leyes u otras disposiciones de cualquier clase” (STC Exp. N° 003-2004-AI/TC, fundamento 13).

Entonces, debemos entender que debido a la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2(COVID-19), el empleador otorgó a los trabajadores una licencia con goce de haber sujeta a compensación, y como consecuencia de ello, el orden de las prestaciones del contrato de trabajo se invirtieron, siendo los nuevos términos contractuales los siguientes: el empleador adelantó la remuneración del trabajador durante el periodo de estado de emergencia nacional, por tanto, el empleador es acreedor de horas de trabajo; en cambio, el trabajador sigue siendo deudor de horas de trabajo, horas que se encuentran pendientes de compensación. Siendo ello así, y bajo el principio de la autonomía privada de la voluntad, la libertad contractual y la naturaleza intangible de un contrato de trabajo, la única forma de condonar las horas de trabajo que adeuda el trabajador, es conforme a lo dispuesto el artículo 1295° del Código Civil, es decir, por la sola voluntad de las partes,

no pudiendo intervenir el Estado a través de su *ius imperium* con una ley que modifica los acuerdos arribados entre el empleador y el trabajador.

De aprobarse el Proyecto de Ley N° 117/2021-CR, el Poder Legislativo estaría emitiendo una norma inconstitucional, porque se vulneraría la libertad de contratar y la intangibilidad del contrato, ya que las partes son libres de pactar las estipulaciones o términos del contrato; además, se vulneraría la libertad de empresa, porque el Estado estaría interviniendo en la libertad que tiene el empresario de elegir cómo se ejecutan esas horas pendientes de compensación.

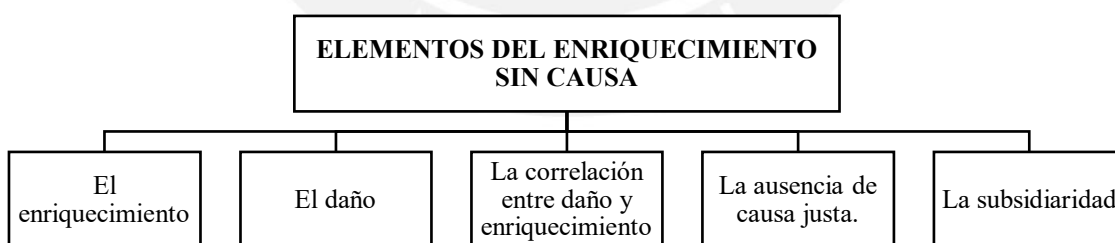
## **9. Las acciones judiciales: Pago de la licencia en los casos de término de la relación laboral**

Finalmente, de los acápites anteriores se advierte que hemos logrado otorgar un abanico de posibilidades de cómo se puede compensar la licencia otorgada en el periodo de pandemia, evidentemente este abanico de posibilidades se encuentra vigente mientras persista la relación laboral. Pero ¿qué pasa en aquellos casos en los que terminó el vínculo laboral con aquel trabajador que gozó de licencia?, ¿podrá el empleador, en su calidad de acreedor de horas de trabajo, recuperar su acreencia?, ¿será acaso que el trabajador se enriqueció sin causa como consecuencia de la licencia?, o ¿será acaso que el empleador ya no tiene derecho a reclamar al trabajador las remuneraciones otorgadas en el periodo de licencia? A continuación daremos respuesta a estas preguntas.

Debemos partir indicando que, el empleador al haber otorgado la licencia con goce de haber compensable, ha adelantado las remuneraciones del trabajador, por tanto, mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo, es acreedor de horas de trabajo. Sin embargo, cuando se extingue la relación laboral y el trabajador no ha terminado de compensar o pagar las horas sujetas a recuperación, se produce un gran inconveniente, porque al empleador se le adeudan las remuneraciones adelantadas, lo cual implica el adeudo de una suma de dinero por parte del trabajador. Entonces, ante esta situación, somos de la posición de que sí existe una acreencia pendiente de pago por parte del trabajador, al haber gozado de la licencia y al no haberla compensado en su totalidad mientras estuvo vigente la relación laboral. Entonces, para que el empleador pueda cobrar su acreencia, tiene expedito su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para lo cual

deberá iniciar un proceso laboral y deberá demandar al trabajador por obligación de dar suma de dinero, ante el juez laboral correspondiente. La pretensión de obligación de dar suma de dinero resulta la más idónea, porque al haberse otorgado la licencia con goce de haber compensable, lo que se hizo fue adelantar las remuneraciones del trabajador, las cuales no fueron compensadas en su totalidad en horas de trabajo; por tanto, el trabajador debe retornar o pagar al empleador aquel monto de las remuneraciones que no fueron recuperados o compensados.

A continuación, desarrollaremos si existe o no un enriquecimiento sin causa por parte del trabajador (como consecuencia de haber gozado de la licencia durante el periodo de pandemia, la cual no fue compensada o pagada oportunamente durante la vigencia de la relación laboral). Debemos partir indicando que, el enriquecimiento sin causa es una figura jurídica que se encuentra estipulada en el artículo 1954<sup>o</sup> del Código Civil<sup>9</sup>, y es “un remedio semiresarcitorio de larga extensión, en virtud del cual aquel que se haya enriquecido sin justa causa en daño de otra persona es constreñido en los límites de enriquecimiento a compensar a la contraparte por la correlativa disminución patrimonial” (Palacios, 2020, p.698). Para que pueda proceder una acción de enriquecimiento sin causa es necesario que concurren copulativamente cinco requisitos: “a) El enriquecimiento, b) El daño, c) La correlación entre daño y enriquecimiento, d) La ausencia de causa justa, e) La subsidiaridad” (Palacios, 2020, p.698).



Ahora bien, analizaremos los cinco requisitos para determinar si el trabajador se enriqueció sin causa producto de la licencia que gozó y determinaremos si el empleador también puede demandar esta acción. Primero, sobre el elemento del enriquecimiento, debemos indicar que durante el periodo de la pandemia producida por el virus SARS-

<sup>9</sup> Artículo 1954 del Código Civil Peruano de 1984.-

Aquel que se enriquece indebidamente a expensas de otro está obligado a indemnizarlo.

CoV-2(COVID-19) y durante el estado de emergencia nacional, el trabajador ha obtenido una ventaja patrimonial como consecuencia de la licencia que gozó, porque el empleador le pagó una remuneración adelantada sin haber prestado trabajo efectivo para la empresa, por lo tanto, este elemento se ha configurado. Segundo, sobre el elemento del daño, “es menester indicar que este elemento debe entenderse como el empobrecimiento de la otra parte” (Palacios, 2020, p.699), entonces, cuando el empleador pagó adelantadamente la remuneración del trabajador y en virtud de la licencia compensable, ha existido una disminución patrimonial para el empleador, la cual constituye un empobrecimiento, porque durante el periodo de la vigencia del estado de emergencia nacional propiciada por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus respectivas prórrogas, muchos sectores productivos paralizaron sus actividades económicas y como consecuencia de ello, no tuvieron ingresos económicos, consecuentemente, podemos decir que este elemento también se ha configurado. Sobre el tercer elemento, la correlación entre el daño y el enriquecimiento, debemos indicar que producto de la disminución patrimonial del empleador, el trabajador ha obtenido una ventaja patrimonial sin haber efectuado trabajo efectivo, es por ello que esta correlación se encuentra en la licencia compensable, por tanto, este elemento también se ha configurado. Con relación al cuarto elemento, la ausencia de causa justa, debemos indicar que este elemento debe entenderse como la carencia de un título en virtud del cual una persona incrementa su patrimonio; siendo ello así, podemos indicar que el cuarto elemento no llega a configurarse, porque el título que media entre el empleador y el trabajador, y para que se haya hecho efectivo la licencia compensable, fue el contrato de trabajo. Finalmente, respecto al quinto elemento, el cual es la subsidiaridad, significa que procederá la acción “solo cuando el empobrecimiento no disponga de otro medio de tutela” (Palacios, 2020, p.702); entonces, en el presente caso tampoco se configura el quinto elemento, porque como indicamos en párrafos anteriores, el empleador es acreedor de horas de trabajo, las cuales son pasibles de equipararse en una suma de dinero, por lo tanto, al no haberse compensado horas de trabajo y ante la inexistencia de un vínculo laboral para ejecutar dichas horas, el trabajador adeuda una suma de dinero, pues se le pagó una remuneración adelantada sin haber cumplido con compensarlas; entonces, la acción primigenia que debe imputar el empleador es la obligación de dar suma de dinero, más no el enriquecimiento sin causa. Por lo tanto, la acción de enriquecimiento sin causa, no resulta idónea como medida para demandar al trabajador.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que hemos arribado en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

- Las relaciones laborales se han transformado desde el 16 de marzo del 2020, esto es debido a la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2(COVID-19) y al estado de emergencia nacional decretado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus respectivas prórrogas, porque con el aislamiento social obligatorio el empleador se vio en la obligación de otorgar trabajo remoto y otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.
- La naturaleza jurídica de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, otorgada en el marco del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, es la de una suspensión imperfecta del contrato de trabajo.
- Los sujetos beneficiados o los dos grupos de trabajadores que pueden gozar de la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior son: a) Los trabajadores que forman parte del grupo de riesgo, y b) Los trabajadores que laboran en actividades no esenciales.
- El inicio de la reactivación económica trajo consecuencias directas en las relaciones laborales, porque muchos trabajadores retornaron a sus centros de trabajo a realizar labores presenciales y con ello se terminó el uso de su licencia con goce de haber compensable.
- La forma originaria con la que el trabajador debe compensar la licencia con goce de haber (licencia que gozó en el marco de la pandemia por el virus SARS-CoV-2), es con horas de trabajo (prestación personal de servicios).
- Los trabajadores que deseen compensar o pagar la licencia con otros derechos laborales de con contenido económico, podrán compensar con: a) el descanso vacacional, b) el descuento de remuneraciones, c) las gratificaciones legales, d) con las utilidades, e) con la liquidación de beneficios sociales, f) horas de capacitación. Sin embargo, debemos tener presente que cada régimen laboral tiene sus particularidades respecto a la disposición de estos derechos.

## RECOMENDACIONES

A raíz de la elaboración del presente trabajo, las cuatro recomendaciones que puedo dar a los trabajadores y a la comunidad empresarial son las siguientes:

- Para determinar el cálculo de las horas sujetas a compensación se debe tomar como base el contrato de trabajo, porque ahí es donde se establece la jornada de trabajo a la que se encuentra obligado el trabajador.
- El empleador no podrá incluir en el récord o en el cómputo de horas o de días sujetos a compensación ni los días de descanso semanal obligatorio, ni los días feriados, porque el día de descanso semanal y el día feriado son días de descanso remunerado (el cual no puede ser computado en el récord de horas o de días sujetos a compensación).
- La forma originaria en la que se debe compensar el trabajador la licencia con goce de haber, es en horas de trabajo (prestación personal de servicios).
- En caso los trabajadores deseen compensar la licencia con otros derechos laborales de contenido económico, podrán compensar con: a) el descanso vacacional, b) el descuento de remuneraciones, c) las gratificaciones legales, d) con las utilidades, e) con la liquidación de beneficios sociales.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

Banco Central de Reserva del Perú (2017). *Memoria 2017*. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2017/memoria-bcrp-2017.pdf>

Banco Central de Reserva del Perú (2018). *Memoria 2018*. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2018/memoria-bcrp-2018.pdf>

Banco Central de Reserva del Perú (2019). *Memoria 2019*. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2019/memoria-bcrp-2019.pdf>

Banco Central de Reserva del Perú (2020). *Memoria 2020*. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2020/memoria-bcrp-2020.pdf>

García Toma, V. (2014). *Teoría del Estado y derecho constitucional*. Lima: ADRUS Editores.

Organización Internacional de Trabajo (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

Osterling Parodi, F. & Catillo Freyre, M. (2008). *Compendio de derecho de las obligaciones*. Lima: Palestra.



Palacios Martínez, E. (2020). Enriquecimiento sin causa. Esencia, conceptualización y requisitos del enriquecimiento sin causa. En *Código Civil Comentado* (pp. 695-703). Lima: Gaceta Jurídica.

Rubio Correa, M. (2009). *Para conocer la Constitución de 1993*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sarzo Tamayo, V. (2014). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima: Jurista Editores.

Toyama Miyagusuku, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.

#### **ARTÍCULOS EN REVISTAS**

Castillo Córdova, L. (2020). Estado de emergencia: Persona, derechos fundamentales y sociedad. *Gaceta Constitucional & Procesal Constitucional*, 148, pp. 13-24.

Hernández Chávez, P. (2020). El estado de excepción. Principales aspectos dogmáticos y su regulación constitucional en el Perú. *Gaceta Constitucional & Procesal Constitucional*, 148, pp. 25-49.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (08 Julio, 2021). Informe Técnico N° 04 - Abril 2020 - Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana [Página web]. Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-04\\_mercado-laboral-ene-feb-mar-2020.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-04_mercado-laboral-ene-feb-mar-2020.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (08 Julio, 2021). Informe Técnico N° 07 - Julio 2020 - Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana [Página web]. Recuperado de [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/07-informe-tecnico-n07\\_mercado-laboral-abr.-May.-Jun.%202020.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/07-informe-tecnico-n07_mercado-laboral-abr.-May.-Jun.%202020.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (08 Julio, 2021). Informe Técnico N° 10 - Octubre 2020 - Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana [Página web]. Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/10-informe-tecnico-mercado-laboral-jul-ago-set-2020.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (08 Julio, 2021). Informe Técnico N° 01 - Enero 2021 - Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana [Página web]. Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2020.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas (21 Junio, 2021). Conoce los conceptos básicos para comprender la economía del país [Página web]. Recuperado de [https://www.mef.gob.pe/en/?id=61:conoce-los-conceptos-basicos-para-comprender-la-economia-del-pais&option=com\\_content&language=en-GB&view=article&lang=en-GB](https://www.mef.gob.pe/en/?id=61:conoce-los-conceptos-basicos-para-comprender-la-economia-del-pais&option=com_content&language=en-GB&view=article&lang=en-GB)

Real Academia Española (21 Junio, 2021). Inflación [Página web]. Recuperado de <https://dle.rae.es/inflaci%C3%B3n?m=form>

Mejía Madrid, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Ius et veritas*, 45, pp. 310-323. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005/12573>

## **JURISPRUDENCIA**

Tribunal Constitucional del Perú

Sentencia recaída en el expediente N° 0017-2003-AI/TC, de fecha 16 de marzo del 2004.

Sentencia recaída en el expediente N° 0002-2008-PI/TC, de fecha 16 de marzo del 2004.

Sentencia recaída en el expediente N° 00964-2018-PHC/TC, de fecha 24 de noviembre del 2020

Tribunal de Fiscalización Laboral

Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 13 de setiembre del 2021.

## **NORMAS Y RESOLUCIONES**

Congreso de la República (07 Diciembre, 2021). Proyecto de Ley N° 117/2021-CR [Página web]. Recuperado de <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mzk4/pdf/PL-00117>

Ministerio de Economía y Finanzas (09 Julio, 2021). Exposición de motivos: Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional [Página web]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2020/Marzo/15/EXP-DU-026-2020.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas (09 Julio, 2021). Exposición de motivos: 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 educación peruana [Página web]. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2020/Marzo/20/EXP-DU-029-2020.pdf>

## **OTRAS FUENTES**

Banco Central de Reserva del Perú (15 Octubre, 2021). Tasa de desempleo. [Página web]. Recuperado de

<https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38063GM/html/2000-1/2021-8/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (24 Setiembre, 2021). Producto bruto interno trimestral, Informe Técnico, junio 2021. [Informe técnico digital]. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-pbi-ii-trim-2021.pdf>

Universidad del Pacífico (24 Junio, 2020). *La economía peruana ante el COVID-19: retos y perspectivas* [Archivo de video]. Recuperado de [https://youtu.be/CqIU9f47m\\_s](https://youtu.be/CqIU9f47m_s)

