



GÁLVEZ &
DOLORIER

ABOGADOS



INFORME LABORAL ACTUALIZADO AL 23-4-2020 -
SUSPENSIÓN PERFECTA Y OTRAS DISPOSICIONES EN
MATERIA LABORAL DURANTE EL ESTADO DE
EMERGENCIA

DU N° 038-2020 – DS N° 011-2020-TR - D Leg N° 1469



SUSPENSIÓN PERFECTA Y OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA LABORAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL COVID-19

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020 DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR

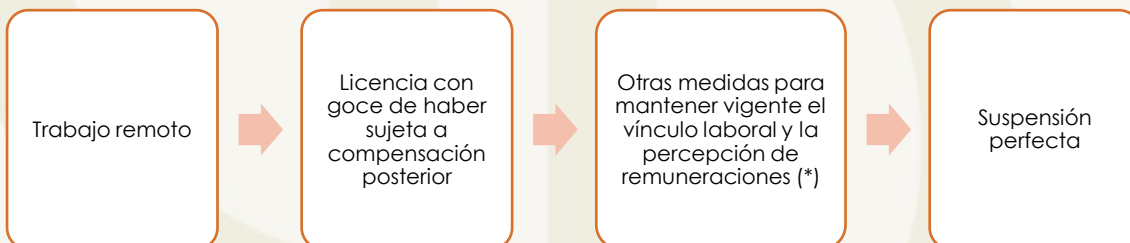
1. ¿Cuál es el ámbito de aplicación?

¿A quiénes se aplicarán las disposiciones recientemente emitidas por el Gobierno?

A todos los trabajadores y empleadores del sector privado, al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y las empresas del Estado bajo su ámbito, así como sus trabajadores.

2. ¿Cuáles son las medidas temporales que el empleador puede aplicar durante el Estado de Emergencia?

Según las recientes disposiciones, las medidas a aplicar durante el Estado de Emergencia deben privilegiar el siguiente orden:



() otorgamiento de vacaciones vencidas y vacaciones generadas, acordar adelanto de vacaciones, acordar reducción de jornada y remuneración, acordar reducción de remuneración, entre otras medidas. Previamente a la adopción de cualquiera de estas medidas, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes, dejando constancia de ello.*

Objeto de las medidas: mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

Plazo de aplicación: cualquier medida se aplicará máximo hasta el 9 de julio de 2020.

3. ¿Qué es la “suspensión perfecta de labores”?

La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores.

3.1 ¿Qué requisitos deben cumplirse para aplicarla?

Puede aplicarse en dos supuestos distintos:

- Cuando dada la naturaleza de las actividades no es posible aplicar el trabajo remoto, ni la licencia con goce de haber.

Supuestos específicos	
¿Cuándo no se puede aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades?	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando se requiere la presencia del trabajador de forma indispensable. - Por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores. - Otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.
¿Cuándo no se puede aplicar la licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades?	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar porque la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día. - Cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. - Cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas - Otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.



- Cuando dado el nivel de afectación económica no es posible aplicar el trabajo remoto ni la licencia con goce de haber.

¿Cuándo existe afectación económica?

<p>Para empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas durante el Estado de Emergencia Nacional</p>	<p>Se debe comparar el indicador "Ratio Masa Salarial / Ventas" del mes previo a la adopción de la medida correspondiente respecto al mismo mes del 2019.</p> <p><u>MYPE</u>: aplica (i) si la diferencia es mayor de 6 puntos porcentuales si adoptan la medida en abril o (ii) si la diferencia es mayor a 12 puntos porcentuales si la medida se aplica en mayo o posteriormente.</p> <p><u>NO MYPE</u> aplica (i) si la diferencia es mayor de 13 puntos porcentuales si adoptan la medida en el mes de abril o (ii) si la diferencia es mayor de 26 puntos porcentuales si la medida se aplica en mayo o posteriormente.</p>
<p>Para empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas durante el Estado de Emergencia, total o parcialmente.</p>	<p>Se debe comparar el indicador "Ratio Masa Salarial / Ventas" del mes previo a la adopción de la medida correspondiente respecto al mismo mes del 2019.</p> <p><u>MYPE</u>: aplica (i) si la diferencia es mayor de 4 puntos porcentuales si adoptan la medida en abril o (ii) si la diferencia es mayor a 8 puntos porcentuales si la medida se aplica en mayo o posteriormente.</p> <p><u>NO MYPE</u> aplica (i) si la diferencia es mayor de 11 puntos porcentuales si adoptan la medida en el mes de abril o (ii) si la diferencia es mayor de 22 puntos porcentuales si la medida se aplica en mayo o posteriormente.</p>

Para empleadores que tuvieran menos de un año de funcionamiento	En este caso, en lugar de comparar con el ratio del mismo mes del año anterior, la comparación se realiza en función al ratio promedio mensual de ventas de los primeros tres (3) meses de funcionamiento.
En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero.	Sí se puede aplicar la medida.

Se debe presentar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los motivos que sustentan la suspensión perfecta para lo cual se presentará una declaración jurada vía remota cuyo formato ha sido elaborado y aprobado por la autoridad laboral.

Si el empleador ha aplicado previamente otras medidas tales como trabajo remoto, licencia con goce de haber o ha acordado con el trabajador otras condiciones para mantener la vigencia del vínculo y el pago de remuneraciones, podría aplicar la suspensión perfecta si la afectación económica sobreviene luego de adoptadas las medidas antes señaladas.

El empleador debe registrar a los trabajadores sujetos a la suspensión perfecta en la Planilla Electrónica como teletrabajadores en la Tabla Perimétrica N° 35 "Situación especial".

3.2 ¿Por cuánto tiempo se puede aplicarla?

La suspensión perfecta puede aplicarse hasta treinta días después de finalizada la Emergencia Sanitaria, es decir, hasta el 9 de julio de 2020. Si se proroga la Emergencia Sanitaria, se proroga la aplicación de la suspensión perfecta.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas podrán prorrogar este plazo.

3.3 ¿Habrá control posterior?

Sí, la declaración jurada enviada al Ministerio de Trabajo está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles desde su presentación.

3.4 ¿Cuál es el procedimiento?

- El empleador comunica a los trabajadores afectados y a sus representantes, de manera física o virtual., su decisión de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta.
- El empleador presenta, máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, la declaración jurada precisando principalmente los siguientes

puntos: en qué supuesto se encuentra el empleador (ver 3.1), si la paralización será total o parcial (únicamente para ciertas áreas o puestos de trabajo), si la medida comprende trabajadores sindicalizados, si la suspensión perfecta se puso a conocimiento de la organización sindical, qué medidas se han adoptado antes de implementar la suspensión perfecta, el plazo de duración, relación de trabajadores, entre otros. Link: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/934-registro-de-suspension-perfecta-de-labores>

- Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de recibida la comunicación del empleador, la Autoridad Administrativa de Trabajo solicita la actuación de la Inspección del Trabajo para la verificación de hechos declarados por el empleador revisando documentos tales como las Declaraciones mensuales de IGV-Renta, registro de ventas, libros contables, planilla electrónica, destino de los subsidios públicos otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria, verificación de que los puestos de trabajo de los trabajadores afectados por la suspensión perfecta se encuentren desocupados, entre otros.
- Dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la presentación de la comunicación por parte del empleador, la Autoridad Inspectiva de Trabajo realiza la verificación de la información presentada por el empleador.
- Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución en los siguientes (7) días hábiles siguientes resolviendo la solicitud del empleador. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo.
- Cualquier rectificación sobre la información dada a la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá hacerse hasta cinco (5) días anteriores al plazo máximo para la expedición de la resolución a la solicitud.
- Los empleadores que hayan comunicado a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores regulada en el Decreto de Urgencia N° 38-2020, cuentan con un plazo de cinco (5) días hábiles para adecuar o confirmar su comunicación al Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Desde esta adecuación o confirmación se contabilizará el plazo de treinta (30) días hábiles para la verificación a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

3.5 ¿Qué escenarios pueden presentarse?

- **La Autoridad Administrativa de Trabajo declara fundada la suspensión perfecta:** en este caso el empleador no estará obligado al pago de las remuneraciones durante el periodo que dure la suspensión y el trabajador tampoco estará sujeto a laborar.
- **La Autoridad Administrativa de Trabajo declara infundada la suspensión perfecta:** de comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la autoridad competente dejará sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones

por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Contra la resolución que deniega la suspensión perfecta, cabe recurso de reconsideración y/o apelación, según corresponda.

Cuando se advierta la presunta existencia de actos delictivos (información falsa o fraude a la ley), la Autoridad Administrativa de Trabajo pone en conocimiento dichos actos al Procurador Público competente para el inicio de las acciones legales ante el Ministerio Público por delito contra la fe pública o el que corresponda. Asimismo, se procede a declarar la nulidad del acto administrativo, lo que implica dejar sin efecto la suspensión perfecta. Declarada la nulidad se impone una multa en favor de la entidad entre cinco (5) y diez (10) Unidades Impositivas Tributarias.

4. ¿Qué ocurre con los trabajadores en grupo de riesgo?

Para este grupo de trabajadores, los empleadores deberán implementar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber.

De no ser posible ello, los empleadores pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Sobre este punto, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR indica que los empleadores deberán considerar la adopción de cualquiera de las siguientes medidas: otorgamiento de vacaciones vencidas y vacaciones generadas, acordar adelanto de vacaciones, acordar reducción de jornada y remuneración, acordar reducción de remuneración, entre otras medidas.

La norma no ha autorizado la aplicación de la suspensión perfecta para este grupo de trabajadores, sino que, por el contrario, al regular el tratamiento laboral de los trabajadores de riesgo, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR ha hecho referencia expresa y única a las medidas indicadas previamente, por lo cual no corresponde aplicar la medida excepcional de suspensión perfecta de labores para este grupo.

Antes de aplicar las medidas indicadas, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes, dejando constancia de ello.

5. ¿Qué otros trabajadores tienen una regulación especial?

La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19 y personas que pertenecen al grupo de riesgo.

5.1 Trabajadora gestante y con licencia por maternidad

En el caso de trabajadoras gestantes o aquellas que se encuentren en descanso por maternidad, no podrá aplicarse la suspensión perfecta laboral en tanto dicha medida implicaría afectar su derecho a la remuneración lo cual se contradice con la especial protección reconocida por la Constitución a este grupo de trabajadoras.

5.2 Trabajadores sindicalizados

Del mismo modo, la decisión de aplicar la suspensión perfecta a trabajadores sindicalizados o de representantes de trabajadores no puede hacerse por su condición, sino que dicha decisión debe estar vinculada a la suspensión del puesto de trabajo que se ha paralizado.

5.3 Persona con discapacidad

Las personas con discapacidad deben de laborar mediante trabajo remoto, previa identificación por parte del empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo sea compatible con esta modalidad y de común acuerdo con el trabajador con discapacidad. En caso no sea posible el trabajo remoto, deberá aplicarse la licencia con goce de remuneraciones con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria. la compensación no deberá afectar sus condiciones de salud ni los cuidados que requiera por parte de sus familiares. Toda otra medida legal se realiza teniendo en cuenta las condiciones particulares de las personas con discapacidad.

Lo indicado previamente alcanza a los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19 (mayores de 60 años, quienes sufren de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer u de otros estados de inmunosupresión).

En tanto el Decreto Legislativo N° 1468 ha hecho referencia expresa solo a dos medidas, trabajo remoto o licencia con goce de haberes, no cabe aplicar la suspensión perfecta de labores para este grupo de trabajadores. Además, dicha medida implicaría afectar su derecho a la remuneración lo cual se contradice con la especial protección reconocida por la Constitución a este grupo de trabajadores.

6. ¿Qué protecciones sociales se brinda a los trabajadores?

6.1 EsSalud

Los trabajadores que se encuentren bajo suspensión perfecta continuarán recibiendo con las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo del Seguro Social de Salud - EsSalud, aun cuando no cuenten con los aportes mínimos de ley o con período de latencia. Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.



Si la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de labores, EsSalud se encontrará facultada a solicitar al empleador los reembolsos correspondientes por las prestaciones de salud dada a sus trabajadores.

El empleador que aplique la suspensión perfecta de labores y el trabajador comprendido en la medida pueden acordar con la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) correspondiente, la continuidad de dichas prestaciones de salud, siempre que cualquiera de las partes de la relación laboral asuma parcial o totalmente su financiamiento.

6.2 Pensiones

- **ONP:** la Oficina Nacional de Pensiones reconocerá el aporte de tres (3) meses para los trabajadores que estén próximos a jubilarse, siendo suficiente que el trabajador acredite la suspensión perfecta de labores.

Para el cálculo de las pensiones no se tomará en cuenta las remuneraciones por el periodo de suspensión perfecta.

- **AFP:** los trabajadores que aporten en el Sistema Privado de Pensiones y que no se encuentren sujetos al beneficio de retiro de aportes regulado en el Decreto de Urgencia N° 034-2020 (S/ 2,000.00), podrán retirar de sus fondos un máximo de S/ 2,000.00 en cualquiera de los siguientes escenarios:
 - a. Si se encuentran bajo suspensión perfecta: deberán presentar su solicitud virtual ante la AFP correspondiente desde el 30 de abril de 2020.
 - b. Si han dejado de aportar a la AFP o en marzo o en abril de 2020: quienes no hayan aportado en marzo deberán presentar su solicitud vía remota desde el 20 de abril de 2020 y los demás podrán presentar su solicitud virtual concluido el proceso de retiro anterior.
 - c. Si su última remuneración percibida es menor o igual a S/ 2,400.00 y si, además, han aportado a la AFP o en febrero o en marzo de 2020: quienes hayan aportado en febrero pueden presentar su solicitud virtual una vez se haya concluido el trámite de retiro indicado en el numeral b. y quienes hayan aportado en marzo podrán presentar su solicitud vía remota una vez se haya completado el retiro indicado anteriormente.

En este tercer supuesto, la entrega de la suma indicada se realizará en dos (2) pagos mensuales consecutivos de S/ 1,000.00 cada uno.

Los montos retirados de la AFP tienen carácter intangible frente a terceros de manera que no es susceptible de compensación, afectación en garantía, medida cautelar o medida de cualquier naturaleza que tuviera por objeto afectar su libre disponibilidad.

7. Medidas compensatorias para trabajadores bajo suspensión perfecta: CTS y adelanto de beneficios sociales

7.1 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

- Los trabajadores que se encuentren bajo suspensión perfecta podrán disponer libremente del excedente del monto intangible de la CTS (4 remuneraciones brutas) hasta por una (1) remuneración bruta mensual (igual a la percibida antes de la suspensión perfecta de labores) por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores.
- En el caso de comisionistas, destajeros y trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración bruta mensual se establece en función al promedio de comisiones, destajo o remuneración principal percibida en los últimos seis (6) meses anteriores al inicio de la suspensión perfecta. Si el periodo fuera inferior a seis (6) meses, se promedia lo percibido durante dicho periodo.
- Las entidades financieras deben desembolsar el monto correspondiente de la CTS a la solicitud del trabajador y con la conformación de que el trabajador se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores. Esta solicitud puede ser presentada por vía remota y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique.
- A solicitud del trabajador, el empleador emite un documento físico o virtual indicando que se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores, el periodo de esta y el monto de su remuneración bruta mensual.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma de consulta para las entidades financieras con la información sobre los trabajadores que se encuentren bajo suspensión perfecta.
- La libre disposición a que se refiere este párrafo es adicional a la libre disposición regulada en el artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 033-2020 (S/ 2,400.00).

7.2 Adelanto de CTS y gratificación legal

El trabajador que se encuentre en una suspensión perfecta de labores y que acredite documentalmente que no cuenta con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo 2020 y de la gratificación del mes de julio 2020, los cuales serán calculados a la fecha de desembolso. Esta solicitud podrá ser presentada por vías no presenciales y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que este indique. El empleador deberá efectuar el adelanto dentro de los primeros cinco (5) días calendarios de efectuada la solicitud del trabajador.

El desembolso de CTS y gratificación legal considera los importes devengados por ambos conceptos, calculados a la fecha de desembolso.



8. Subvención a trabajadores de microempresas

Para los casos de los trabajadores que se encuentre en una suspensión perfecta debidamente aprobada por la autoridad competente y que pertenezcan al régimen laboral de la microempresa, dispóngase la creación de la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19".

Esta prestación económica es otorgada por el Seguro Social de Salud hasta por un monto máximo de S/ 760.00 por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores o una suma proporcional por un periodo menor, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses y será otorgada a aquellos trabajadores que no superen una remuneración bruta de S/ 2,400.00.

Los beneficiarios deben ingresar su solicitud y remitir su Código de Cuenta Interbancario de manera virtual en la plataforma web que el Seguro Social de Salud EsSalud implementará para tal fin.

El derecho a solicitar este beneficio vence a los noventa (90) días de terminada la suspensión perfecta de labores.

9. Exclusión de suspensión de plazos y procedimientos

La Autoridad Inspectiva de Trabajo dispone y realiza acciones preliminares o actividades de fiscalización, respecto de las suspensiones perfectas de labores, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación o de manera presencial.

No opera la suspensión de plazos y procedimientos prevista en el Decreto de Urgencia N° 029-2020 (30 días hábiles), respecto de la suspensión perfecta de labores y de las actuaciones administrativas de la inspección del trabajo previstas en el acuerdo con los trabajadores antes de aplicar la suspensión perfecta.

10. Facilidades para el depósito de CTS de mayo de 2020

El empleador puede aplazar el depósito correspondiente a la Compensación por Tiempo de Servicios del mes de mayo de 2020, hasta el mes de noviembre del año en curso, con excepción de los siguientes casos:

- Cuando la remuneración bruta del trabajador sea de hasta S/ 2,400.00.
- Cuando los trabajadores se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores.

El referido depósito debe considerar los intereses devengados a la fecha del depósito, aplicando la tasa de interés correspondiente.

El empleador debe comunicar al trabajador el acogimiento a esta medida de forma física o virtual máximo hasta el 30 de abril de 2020.



11. Notificación electrónica obligatoria durante la emergencia nacional y emergencia sanitaria

Durante la emergencia nacional y emergencia sanitaria, las notificaciones de los actos administrativos y demás actuaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales se realizan vía correo electrónico u otro medio digital y se entenderán válidamente efectuadas y surtirán efectos el mismo día de recibida por el administrado.

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los administrados deben consignar en su primera comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo una dirección electrónica para ser notificados a través de ese medio.

Es importante tener en cuenta que, con excepción de las notificaciones relacionadas a la suspensión perfecta de labores, las notificaciones de los actos administrativos y demás actuaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo se sujetan a la suspensión de plazos de treinta (30) días hábiles contados desde el 23 de marzo regulada en el artículo 28 del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

Equipo laboral de Gálvez & Dolorier Abogados:

Javier Dolorier jdolorier@gydabogados.com

Flor Villaseca fvillaseca@gydabogados.com

Tatiana Palma tpalma@gydabogados.com

Este documento contiene una interpretación razonable de las normas aprobadas en el contexto de la emergencia sanitaria decretada por el COVID-19 vigentes, a la fecha, en el Perú.

La información aquí contenida no debe ser interpretada como la absolución de consultas particulares. Respecto de cada caso concreto, invitamos a nuestros clientes a asesorarse oportunamente, debiendo considerar cualquier aclaración o precisión que, en el futuro, puedan emitir las autoridades laborales.



GÁLVEZ &
DOLORIER
ABOGADOS



WWW.GYDABOGADOS.COM



Gálvez & Dolorier Abogados

