



GÁLVEZ &
DOLORIER

ABOGADOS



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

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



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

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020

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 que se pueden aplicar durante el Estado de Emergencia deben privilegiar el siguiente orden:



(*) otorgamiento de vacaciones vencidas, vacaciones generadas o adelanto de vacaciones, reducción de jornada y de remuneraciones, entre otros.

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?

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.



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

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.

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 prorroga la Emergencia Sanitaria, se prorroga 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 ¿Habría 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 presenta 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 los treinta (30) días posteriores, la Autoridad Inspectiva de Trabajo verifica la declaración del empleador.
- En los siguientes (7) días hábiles la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución resolviendo la solicitud del empleador. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo.

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, 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.

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.

Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con ello, 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. En caso no se llegue a un acuerdo, entre las opciones que puede adoptar unilateralmente el empleador se encuentran las siguientes: otorgamiento de vacaciones vencidas, vacaciones generadas o adelanto de vacaciones, reducción de jornada y de remuneraciones, reducción de horas de trabajo y de remuneración, entre otras.

5. **¿Qué protecciones sociales se brinda a los trabajadores?**

5.1 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 periodo de latencia. Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.

5.2 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 FP 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.

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

6.1 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 por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores.
- 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.
- 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).

6.2 Adelanto de CTS y gratificación legal

El trabajador que se encuentre en una suspensión perfecta de labores y 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.

7. Subvención a trabajadores de MYPES

Para los casos de los trabajadores que se encuentre en una suspensión perfecta y que pertenezcan al régimen laboral de la micro y pequeña empresa, 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 del 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, 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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

