

DECRETO DE URGENCIA No. 038-2020 Y DECRETO SUPREMO No. 011-2020-TR

1. ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores?

Es una medida excepcional, mediante la cual el contrato de trabajo se suspende durante un periodo determinado. Es decir, el trabajador queda exonerado de prestar servicios y el empleador de retribuirlos.

De manera previa a la suspensión perfecta de labores, el empleador deberá de haber agotado y/o propuesto otras alternativas que resulten menos perjudiciales -en términos económicos- para los trabajadores involucrados en la suspensión perfecta.

Cabe señalar que, unilateralmente, el empleador solamente podrá otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce. Cualquier otra medida, como la modificación de la jornada o la reducción de remuneraciones, deberá ser acordada con los trabajadores involucrados.

2. ¿A quiénes les resulta aplicable esta medida?

A todos los empleadores y trabajadores del sector privado, así como a las empresas estatales bajo la administración del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

3. ¿Existe algún deber de negociar con los trabajadores involucrados en la suspensión perfecta de labores?

De manera previa a la adopción de medidas alternativas a la suspensión perfecta, el empleador deberá informar a la organización sindical correspondiente y/o a los trabajadores involucrados, los motivos que justifican el planteamiento de dichas medidas, a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de las partes.

Es necesario dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

4. ¿Cuáles son los supuestos para aplicar la medida de suspensión perfecta de labores?

Específicamente, aquellos empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber de carácter compensable, ya sea por la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica.

5. ¿Cuándo existe una imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce compensable, en atención a la naturaleza de las actividades?

- Imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades: cuando la presencia del trabajador en el centro de trabajo es indispensable (utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, por ejemplo).
- Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades: (i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; (ii) cuando la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; (iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, (iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.

6. Cuándo existe una “afectación económica”?

La afectación económica se determinará según ratios obtenidos en base a la proporción entre las remuneraciones de los trabajadores y el nivel de ventas de cada empresa. Esta comparación se realizará sobre: (i) el mes previo al cual se adopte la medida de suspensión perfecta de labores; y, (ii) el mes en el que inicia la suspensión perfecta de labores, pero del año 2019.

Suspensión perfecta a partir de abril		
Tipo de empresa	Tipo de actividad	Diferencia
Régimen general	Bienes y servicios esenciales	13%
	Otros	11%
MYPES	Bienes y servicios esenciales	6%
	Otros	4%
Tipo de empresa	Tipo de actividad	Diferencia
Régimen general	Bienes y servicios esenciales	26%
	Otros	22%
MYPES	Bienes y servicios esenciales	12%
	Otros	8%

En caso el empleador tuviera menos de un (1) año desde el inicio de sus actividades, la comparación se realizará en función al promedio mensual de ventas de los primeros tres (3) meses de funcionamiento.

7. ¿Cómo se ejecuta?

Los empleadores deberán presentar, al día siguiente de adoptada la medida, una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), con carácter de Declaración Jurada, en la cual se expongan los motivos de adopción de la medida de suspensión perfecta.

La presentación se deberá realizar a través de la siguiente plataforma implementada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://apps.trabajo.gob.pe/suspension-perfecta/autenticacion>.

8. ¿Qué información debe presentar el empleador?

- Constancia del envío de la información y de la convocatoria a negociación al sindicato o a los trabajadores involucrados en la suspensión; incluyendo -si fuese el caso- sus comentarios o respuestas a las medidas planteadas por el empleador.

- Dirección de correo electrónico al cual será notificado el empleador con cualquier requerimiento por parte de la AAT.
- Direcciones de correo electrónico de cada uno de los trabajadores involucrados en la suspensión perfecta de labores, cuando corresponda.
- Información del empleador sobre la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica, según sea el caso.
- Si se alega un “afectación económica”, se deberá adjuntar: (i) Declaración Jurada presentada mediante el Formulario N° 621 – Declaraciones mensuales del IGV-Renta; y, (ii) los Formularios de la Planilla Electrónica – PDT PLAME del mes correspondiente.
- Información sobre el acceso y destino de los subsidios de origen público.
- En caso de una paralización parcial, se deberá justificar la necesidad de las actividades que se siguen desarrollando y de los puestos de trabajo que las ejecutan.
- Documentos que acrediten que el empleador -en la medida de lo posible- fomentó la adopción de acuerdos menos gravosos.

9. ¿Existirá alguna verificación posterior por parte de la AAT?

Sí. Dicha verificación se realizará en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles desde la presentación de la comunicación.

Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación, la AAT emitirá la resolución correspondiente. Caso contrario, se aplicará el silencio administrativo positivo.

A diferencia de los demás procedimientos administrativos, los plazos antes mencionados no se encuentran suspendidos durante el Estado de Emergencia o la Emergencia Sanitaria.

Si la AAT advierte una incongruencia entre la información presentada por el empleador y la verificación realizada, o una afectación a la libertad sindical, dejará sin efecto la suspensión de labores; escenario bajo el cual el empleador deberá: (i) abonar las remuneraciones generadas durante el tiempo de la suspensión; y, (ii) cuando corresponda, reanudar inmediatamente las labores.

Si el empleador presentara información falsa o en fraude a la Ley, se sujetará a las sanciones que le pudieran corresponder; sin perjuicio de una eventual denuncia penal.

10. ¿Cuál es la vigencia de esta medida decretada por el Gobierno?

Hasta el 9 de julio de 2020; plazo que puede ser prorrogado mediante la publicación de una norma expresa.

11. ¿El empleador puede dejar sin efecto la medida de suspensión perfecta?

Sí, el empleador puede dejar sin efecto la medida, total o parcialmente. Para dichos efectos, deberá comunicar esta situación a través de la plataforma virtual del MTPE dentro del día hábil siguiente de adoptada esta decisión.

12. ¿Qué ocurre con los procedimientos de suspensión iniciados entre el 15 y el 21 de abril?

Los empleadores tienen hasta el 28 de abril para adecuar o confirmar su comunicación bajo las especificaciones previstas en el Decreto Supremo No. 011-2020-TR.

Cabe señalar que, en este caso, el plazo para realizar la verificación por parte de la AAT se contabilizará a partir del día siguiente de realizada la adecuación.

13. ¿Qué ocurre con las prestaciones otorgadas por el Seguro Social de Salud (ESSALUD) durante la suspensión perfecta de labores?

El Estado garantizará la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención

de salud a cargo de ESSALUD a favor de los trabajadores involucrados en la medida de suspensión perfecta; aún y cuando estos no hubiesen acumulado el periodo mínimo de aportaciones para acceder a dichas prestaciones.

La cobertura antes mencionada incluye a los derechohabientes de los mencionados trabajadores.

14. ¿Qué medidas se han adoptado para ayudar a solventar la liquidez de los trabajadores que, eventualmente, podrían encontrarse bajo la suspensión perfecta?

- Disposición de los fondos acumulados en su cuenta de CTS: hasta una (1) remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores.
- Adelanto de beneficios sociales: los trabajadores que no cuenten con fondos suficientes en su cuenta de CTS, podrán solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS correspondiente al mes de mayo, así como de la gratificación correspondiente al mes de julio, calculados a la fecha de desembolso (pago proporcional a lo devengado). El empleador deberá cumplir este requerimiento dentro de los primeros cinco (5) días calendarios de efectuado.
- Prestación económica a favor de los trabajadores de microempresas otorgada por ESSALUD: esta prestación ascenderá -como máximo- a S/ 760.00 mensuales, hasta un periodo máximo de tres (3) meses. Los beneficiarios serán aquellos trabajadores que perciban una remuneración bruta mensual de hasta S/ 2,400.00.
- Retiro extraordinario del fondo de pensiones (AFP): se ha autorizado el retiro de S/ 2,000.00 de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) a favor de los trabajadores que –al momento de la evaluación de la solicitud- se encuentren comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores. Los mencionados trabajadores podrán presentar esta solicitud de retiro a partir del 30 de abril de 2020.

15. ¿Se ha implementado alguna disposición referida al pago de la CTS correspondiente al mes de mayo?

Sí; los empleadores podrán aplazar el pago de dicho beneficio hasta noviembre de 2020, con excepción de los siguientes casos: (i) cuando la remuneración bruta del trabajador sea igual o menor a S/ 2,400.00; y, (ii) cuando los trabajadores se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores. Al momento de efectivizar el pago, se deberán considerar los intereses devengados hasta esa fecha.