

## **ALERTA LABORAL DECRETO DE URGENCIA NO. 038-2020**

### **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 y el empleador quedan exonerados prestar servicios y de retribuir los mismos, respectivamente.

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 (reducción de remuneraciones, adelanto de vacaciones, entre otras medidas)- para los trabajadores involucrados en la suspensión perfecta.

### **2. ¿A quiénes les resulta aplicable esta medida?**

A todos los empleadores y trabajadores del sector privado. Específicamente, a aquellos empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica.

### **3. ¿Cómo se ejecuta?**

Deberá presentarse una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), con carácter de Declaración Juada, en la cual se expongan los motivos de adopción de la medida de suspensión perfecta. La presentación se hace en forma virtual o remota, según el formato publicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)).

Los empleadores deberán consignar en la mencionada comunicación la dirección electrónica en la cual serán notificados con cualquier requerimiento por parte de la AAT.

### **4. ¿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.

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

Hasta el 9 de julio de 2020; plazo que podrá ser prorrogado.

## 6. ¿Qué ocurre con los procedimientos de suspensión iniciados entre el 16 de marzo y el 14 de abril?

Dichos procedimientos no se encuentran bajo el ámbito de aplicación del Decreto de Urgencia N° 38-2020.

## 7. ¿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.

## 8. ¿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 posean 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 ESSA-LUD: 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 media de suspensión perfecta de labores. Los mencionados trabajadores podrán presentar esta solicitud de retiro a partir del 30 de abril de 2020.

## 9. ¿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.