

# COMUNICADO N° 35-2020

## ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Estimados asociados:

El día de hoy se ha publicado el Decreto de Supremo N° 011-2020, que establece disposiciones complementarias para la correcta aplicación de la suspensión perfecta de labores, en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

Cabe recordar que mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020 (14.04.2020), se establecen las medidas para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 (Comunicado ADEX N° 26-2020).

El Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece las medidas que se pueden aplicar durante el Estado de Emergencia Nacional, debiéndose privilegiar el siguiente orden:



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

El Decreto de Urgencia señala que cuando la naturaleza de las actividades o el nivel de afectación económica resulta imposible aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber compensable, el empleador debe optar por aplicar otras medidas y excepcionalmente la suspensión perfecta de labores.

La presente norma precisa los supuestos que imposibilitan al empleador aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de las actividades y por el nivel de afectación económica.

### **SUPUESTOS QUE IMPOSIBILITAN AL EMPLEADOR APLICAR EL TRABAJO REMOTO O LA LICENCIA CON GOCE DE HABER POR LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES:**

#### **• Imposibilidad de aplicar trabajo remoto:**

Se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

#### **• Imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable:**

Se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes:

- Cuando 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.

## **SUPUESTOS QUE IMPOSIBILITAN AL EMPLEADOR APLICAR EL TRABAJO REMOTO O LA LICENCIA CON GOCE DE HABER POR NIVEL DE AFECTACIÓN ECONOMICA:**

### **1. EMPLEADORES CUYAS ACTIVIDADES SE ENCUENTRAN PERMITIDAS DE SER REALIZADAS DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL**

Adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril:

Para el caso de micro y pequeñas empresas:

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a seis (6) puntos porcentuales.

Para el caso de medianas y grandes empresas:

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a trece (13) puntos porcentuales.

Adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.

Para el caso de micro y pequeñas empresas:

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a doce (12) puntos porcentuales.

Para el caso de medianas y grandes empresas:

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a de veintiséis (26) puntos porcentuales.

### **2. EMPLEADORES CUYAS ACTIVIDADES NO SE ENCUENTRAN PERMITIDAS DE SER REALIZADAS TOTAL O PARCIALMENTE DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL:**

Adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.

Para el caso de micro y pequeñas empresas:

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a cuatro (4) puntos porcentuales.

Para el caso de medianas y grandes empresas:

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a once (11) puntos porcentuales.

**Adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.**

**Para el caso de micro y pequeñas empresas:**

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a ocho (8) puntos porcentuales.

**Para el caso de medianas y grandes empresas:**

Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a veintidós (22) puntos porcentuales.

**Para los casos señalados en el numeral 1) y 2):**

En caso el empleador tuviera menos de un año de funcionamiento, 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, el empleador sí podrá aplicar la medida.

**ADOPCIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS QUE RESULTEN NECESARIAS A FIN DE MANTENER LA VIGENCIA DEL VÍNCULO LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES.**

Ante la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber compensable, el empleador puede adoptar medidas alternativas. Previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe informar a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

Las medidas alternativas son:

- Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

**NATURALEZA DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES.**

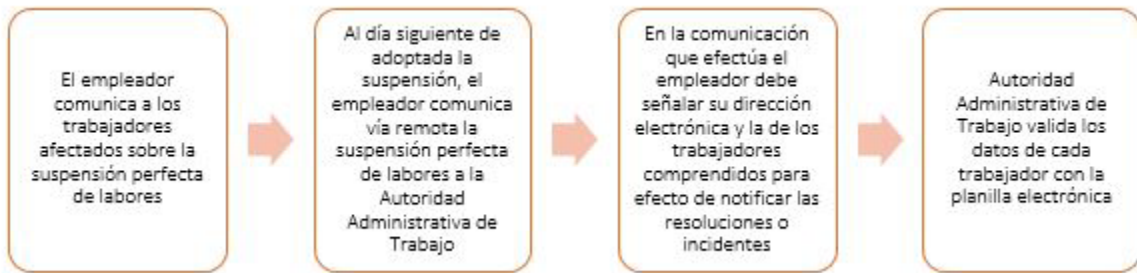
Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores, pudiendo comprender a uno o más trabajadores.

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, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.

## Comunicación de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo



## Comunicación de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo



### Duración de la suspensión perfecta de labores.

- No puede exceder del de 9 de julio de 2020; salvo norma que prorrogue dicho plazo.
- Puede adoptarse por un plazo menor al establecido en punto anterior.
- Se puede dejar sin efecto, total o parcialmente, la suspensión, debiendo comunicar ello dentro del día hábil siguiente a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### Adecuación de comunicaciones de suspensión perfecta de labores presentadas desde el 15 al 21 de abril de 2020.

- Tratándose de comunicaciones de suspensión perfecta de labores presentadas a la Autoridad Administrativa de Trabajo desde el 15 de abril de 2020 a la fecha, el empleador tiene hasta el 28 de abril de 2020, para adecuar o confirmar su comunicación a lo dispuesto en la presente norma, según corresponda.
- La adecuación o confirmación se efectúa a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, empleando para tal efecto el número de registro asignado por la referida plataforma a la comunicación de suspensión perfecta de labores.

### Fiscalización posterior de la suspensión perfecta de labores.

La suspensión perfecta de labores está sujeta a un procedimiento de fiscalización posterior.

En caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por el administrado, se procede a declarar la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento, lo que implica dejar sin efecto la suspensión perfecta de laborales y se proceda al pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores durante el período de la indebida suspensión, en un plazo no mayor de 48 horas.

Declarada la nulidad se impone una multa en favor de la entidad de entre cinco (5) y diez (10) Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha de pago, así como comunicar al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente.

### Monto disponible de la CTS para los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta de labores.

Para determinar la remuneración bruta mensual a disponer libremente de los fondos de CTS, se considera la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores.

En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración bruta mensual se establece en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos seis (6) meses anteriores al inicio de la suspensión perfecta de labores. Si el período a considerarse fuere inferior a seis (6) meses, la última remuneración se establece en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho período.

### **Desembolso por la entidad financiera.**

Al término de cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión perfecta de labores, el trabajador comprendido en dicha medida puede solicitar por vía remota a la entidad financiera correspondiente el desembolso de hasta una (1) remuneración bruta mensual de sus fondos de CTS.

### **Adelanto del pago de la CTS y la gratificación legal de julio de 2020.**

En caso que el trabajador no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar por vía remota a su empleador que se le transfiera la CTS correspondiente al periodo noviembre 2019-abril 2020 y el pago de la gratificación legal de julio de 2020. Para tal efecto, el trabajador debe acompañar a su solicitud el documento que sustenta que no cuenta con saldo en su cuenta CTS.

El empleador debe efectuar el desembolso por concepto de CTS y gratificación dentro de los cinco (5) días calendario de efectuada la solicitud, mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique. Dicho desembolso considera los importes devengados por ambos conceptos, calculados a la fecha de desembolso.

### **Alcance de la “Prestación económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19”.**

La “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19”, equivalente a S/ 760.00 Soles, corresponde a los trabajadores que reúnen las siguientes condiciones:

- Encontrarse sujetos al régimen laboral de la microempresa, conforme a la información que obra en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE o la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Estar comprendidos en la suspensión perfecta de labores, la cual debe contar con resolución aprobatoria, expresa o ficta, de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.
- Percibir una remuneración bruta de hasta S/ 2,400.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).

### **Trámite de la prestación económica.**

La prestación económica se otorga por cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión perfecta de labores aprobada, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses.

La prestación económica es pagada por ESSALUD a los cinco (05) días hábiles de recibida la información de trabajadores con suspensión perfecta remitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y siempre que se haya presentado la solicitud de pago ante ESSALUD, a través de la plataforma que para tal fin se habilite.

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

## **OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:**

### **Comunicar aplazamiento del depósito de la CTS del mes de mayo de 2020.**

El empleador tiene hasta el 30 de abril de 2020 para comunicar al trabajador el aplazamiento del depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020. Dicha comunicación se realiza mediante cualquier soporte físico o virtual que permita dejar constancia de la recepción de dicha comunicación.

### **Declaración del trabajo remoto en la Planilla Electrónica.**

Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica N° 35 'Situación especial'.

[ver norma legal](#)



San Borja 21 de abril del 2020