

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL D.S. 038-2020 RESPECTO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS CAUSADOS A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES ANTE EL COVID-19

Mediante **DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR**, publicado el 21 de abril de 2020, se establecen disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos. Siendo aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado bajo cualquier régimen laboral.

Al respecto, los principales puntos a tener en cuenta son los siguientes:

### **PRECISIONES DE TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER Y AFECTACIÓN ECONÓMICA**

- Se entiende que existe **imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades**, cuando estas mismas, hacen 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.
- Se entiende que existe **imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber**, por la naturaleza de las actividades, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, 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.
- Asimismo, se entiende que existe también imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el **nivel de afectación económica**, cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas.

Existe nivel de afectación económica, **para el caso de los empleadores cuyas actividades, esenciales o de primera necesidad, se encuentran permitidas** de ser realizadas durante el Estado de Emergencia Nacional de conformidad con el Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (D.S. N° 044-2020-PCM), y sus normas complementarias, 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 micro y pequeñas empresas, y a trece (13) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas.
  - 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 micro y pequeñas empresas, y de veintiséis (26) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas.
- Existe nivel de afectación económica, **para los empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional** por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 (D.S. N° 044-2020-PCM), y sus normas complementarias, 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 micro y pequeñas empresas, y a once (11) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas.

- 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 micro y pequeñas empresas, y de veintidós (22) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas.
- **En caso el empleador tuviera menos de un año de funcionamiento**, para efecto de los párrafos precedentes, 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.**
- El cálculo de los ratios indicados en el presente numeral se realiza conforme al [Anexo](#) del decreto supremo en mención.

#### **MEDIDAS QUE RESULTEN NECESARIAS A FIN DE MANTENER LA VIGENCIA DEL VÍNCULO LABORAL**

- Los empleadores procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como:
  - 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. En este último caso, el adelanto del descanso vacacional se sujeta a las reglas establecidas en el capítulo II del Decreto Supremo N° 002-2019-TR.
  - Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración. Para tal efecto, se considera el criterio de valor hora definido en el artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854.
  - **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 de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria.
- Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en los párrafos anteriores, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o 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.
- La aplicación de las medidas referidas en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores, la cual 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. Su aplicación 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.

- Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según el Formato Anexo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.
- Tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter **suprarregional o nacional**, las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que valida los datos de cada trabajador con la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección General de Trabajo del referido Ministerio.
- Tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter **local o regional**, las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que valida los datos de cada trabajador con la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en cada Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Al presentar su comunicación de inicio de suspensión perfecta de labores en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los empleadores señalan su dirección de correo electrónico, así como la de los trabajadores comprendidos y la de sus representantes, de ser el caso; a efecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo proceda a notificar de las resoluciones e incidentes que se generen durante la tramitación del procedimiento. La veracidad de la información consignada en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsabilidad del empleador recurrente.
- Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de recibida la comunicación la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicita la actuación de la Inspección del Trabajo para la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores, teniendo en consideración la información proporcionada por el empleador en la declaración jurada. La Autoridad Inspectiva de Trabajo, reporta lo hallado, que incluye lo siguiente:
  - **Información del empleador sobre la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica, según sea el caso, que sustente que no puede aplicar el trabajo remoto y otorgar licencia con goce de haber, de acuerdo con lo consignado por el empleador en la comunicación. Para tal efecto, a fin de verificar lo dispuesto**
  - **Los formularios del PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME) con la información declarada sobre remuneraciones de los trabajadores del mes correspondiente, que haya sido empleada para el cálculo de los ratios. De no haberse presentado dicho PDT, por no haber vencido aún el plazo de presentación, el empleador alcanza la información de remuneraciones de los trabajadores declarados en T-registro cuyo periodo laboral no indique fecha de fin al último día del mes correspondiente. Una vez que el PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME) sea presentado ante la SUNAT, la copia debe ser remitida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.**
  - **Información del empleador sobre el acceso y destino de los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.**
  - **Verificación de que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de las labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados.**
  - **De tratarse de una paralización parcial, se verifica si en otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto. De ser así, señala los motivos informados por el empleador para determinar las actividades que continúan ejecutándose durante la suspensión perfecta de las labores.**
  - **Verificación que el motivo de la inclusión de los trabajadores sindicalizados o de representantes de trabajadores en la suspensión perfecta de labores, según sea el caso, esté vinculado al puesto de trabajo que ha paralizado, para lo cual recaba la información que lo acredita.**
  - **Verificación de si el empleador procuró la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y los motivos en caso ello no haya sido realizado.**
  - **La manifestación del empleador, así como de la organización sindical, o a falta de ésta de los trabajadores o sus representantes, de ser posible.**
- Los empleadores podrán rectificar cualquier error material sobre la información prevista, hasta cinco (5) días anteriores al plazo máximo de expedición de la resolución por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

- La Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación antes mencionada y remite la información observando el plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación del empleador, mediante los canales de comunicación que se establezcan sobre el particular.
- Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva. De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación no guarda correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de las labores, ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.
- **El silencio administrativo positivo opera** solo cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo no emite pronunciamiento expreso dentro del plazo previsto.
- A la comunicación de suspensión perfecta de labores regulada no le resulta aplicable los requisitos, plazos y derecho de tramitación previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente. Contra la resolución dictada por la Autoridad Administrativa de Trabajo cabe recurso de reconsideración y/o de apelación, según corresponda.

#### **DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

- La duración de la suspensión perfecta de labores no puede exceder de treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, declarada mediante Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19; **salvo norma que prorrogue dicho plazo.**
- Cuando con posterioridad al inicio de la suspensión perfecta de las labores sea posible la aplicación del trabajo remoto, el otorgamiento de licencia con goce de haber, o la adopción de las medidas previstas, el empleador 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. A consecuencia de ello, quedan sin efecto los beneficios vinculados a la medida de suspensión perfecta de labores respecto de los trabajadores excluidos de dicha medida.

#### **DECLARACIONES FALSAS Y FRAUDE A LA LEY Y FISCALIZACIÓN POSTERIOR**

- El empleador que brindando información falsa o actuando en fraude a la ley, adopta alguna de las medidas mencionadas, se sujeta a **las sanciones previstas en el ordenamiento legal vigente, incluyendo las penales cuando corresponda.**
- Cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo o la Autoridad Inspectiva de Trabajo competentes adviertan la presunta existencia de actos delictivos, **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 u otro que corresponda, según lo previsto en el Código Penal.**
- Sin perjuicio de las actuaciones inspectivas ya mencionadas, 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 labores 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.

#### **DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) Y ADELANTO DE BENEFICIOS SOCIALES**

- La libre disponibilidad de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS, así como el pago adelantado del citado beneficio correspondiente a mayo 2020 y de la Gratificación legal de julio 2020, son aplicables ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador.

- 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.
- A solicitud del trabajador, el empleador emite documento a su favor, en soporte físico o virtual, indicando que se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores, el periodo de ésta y el monto de su remuneración bruta mensual.
- 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. Recibida la solicitud, la entidad financiera accede a la plataforma virtual de consulta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o en su defecto, el citado ministerio remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información correspondiente a fin de confirmar si el trabajador se encuentra comprendido en una suspensión perfecta de labores vigente. Realizado lo anterior, la entidad financiera efectúa el desembolso mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique, en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.
- 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. Dentro de los cinco (5) días calendario de efectuada la solicitud referida, el empleador efectúa el desembolso por concepto de CTS y gratificación 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.

#### **SUNAFIL EMITIRÁ PROTOCOLO PARA FISCALIZACIÓN Y MTPE DARÁ PRIORIDAD A LA ATENCIÓN DE CASOS DE TRABAJADORES CON SPL**

- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emite, mediante de resolución de superintendencia, un protocolo que regula las actuaciones inspectivas de verificación en el plazo de tres (3) días hábiles siguientes a la publicación del presente decreto supremo en mención.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brinda atención priorizada y promueve el acceso de los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores a los servicios de capacitación laboral y certificación de competencias laborales, así como con otros servicios y programas a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Para mayor información del Decreto, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: [alertalegal@sni.org.pe](mailto:alertalegal@sni.org.pe)