

Martes, 21 de abril de 2020

ESTABLECEN NORMATIVA COMPLEMENTARIA PARA LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL SECTOR PRIVADO

El día de hoy, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha emitido normas complementarias para la aplicación del D.U. N°038-2020, norma que establece medidas para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19, así como otras medidas.

A continuación, un breve detalle de las nuevas disposiciones:

ASPECTOS RELEVANTES DE LA NORMATIVA	
MEDIDAS PREVIAS A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	<p>Se precisa que el empleador debe, previo a la suspensión perfecta de labores, haber privilegiado consensos con los trabajadores a efectos de preservar el empleo y las remuneraciones, permitiendo en caso de que ello no sea posible, adoptar decisiones de carácter unilateral. Estas decisiones o acuerdos deberán constar en documentos físicos o medios virtuales que permitan acreditar dichas acciones ante una inspección de trabajo. La norma precisa, sin que esta enumeración sea taxativa, algunas posibles alternativas a ser adoptadas en el marco de la preservación del empleo y las remuneraciones:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.b. Acordar mediante soporte físico o virtual, el goce del descanso vacacional adelantado.c. Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.d. Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración, en proporción a las causas que la motivan. Dicha remuneración no puede ser menor la Remuneración Mínima Vital.e. Otras medidas permitidas por ley. <p><u>Nota:</u> El empleador debe informar a la organización sindical o a los representantes de los trabajadores los motivos de las medidas a adoptarse, a fin de propiciar las negociaciones entre ambas partes, dejando constancia de la información y la convocatoria a negociación.</p>

**ACTIVACIÓN DE LA
SUSPENSIÓN
PERFECTA DE
LABORES**

- 1. Imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades:**
Cuando se requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, debido a la utilización de herramientas o maquinarias, por ejemplo.
- 2. Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable 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, pueden ser:
- 3. Imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce compensable por la afectación económica de la empresa.**
Para el uso de este supuesto, el empleador debe encontrarse dentro del rango establecido en la columna descrita como "Criterio" en los cuadros descritos en el inciso a) o b), siguientes, dependiendo del mes que se desee aplicar a la suspensión.

Para aplicar a la suspensión, la norma precisa una fórmula que diferencia entre MYPES y gran empresa, disponiendo una diferencia entre aquellas que NO están en actividad por disposición legal y aquellas otras que, aun estando permitidas, no son capaces de mantener a su personal de forma total o parcial por razones económicas. A estos efectos, a fin de establecer objetivamente el status económico que permite la suspensión perfecta de labores, se aplica la siguiente fórmula:

$\frac{\text{Masa salarial (Planilla)}}{\text{ventas del mes de (*) de 2019}}$	vs.	$\frac{\text{Masa salarial (Planilla)}}{\text{ventas del mes de (*) de 2020}}$
--	-----	--

(*) Mes previo en el que adopta la medida

- a) Empleadores que adoptan la medida correspondiente en el mes de abril:

Empleadores que adoptan la medida correspondiente en el mes de abril

Empleador	Clasificación según nivel de ventas	Criterio	Resultado
Empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia > 6 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 6 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 13 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 13 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
Empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente (emergencia nacional)	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia > 4 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 4 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 11 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 11 p.p.</i>	<i>No aplica</i>

p.p.: puntos porcentuales

- b) Empleadores que adoptan la medida correspondiente en el mes de mayo o posterior:

Empleadores que adoptan la medida correspondiente en el mes de mayo o posterior

Empleador	Clasificación según nivel de ventas	Criterio	Resultado
Empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia > 12 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 12 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 26 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 26 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
Empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente (emergencia nacional)	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia > 8 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 8 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 22 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 22 p.p.</i>	<i>No aplica</i>

Situaciones especiales:

Si el empleador tuviera menos de un (01) año de funcionamiento, la comparación se realiza en función al resultado promedio mensual de ventas de los primeros 03 meses de funcionamiento.

En el supuesto que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida, sin ningún tipo de restricción.

<p>DURACION DE LA SUSPENSION PERFECTA DE LABORES</p>	<p>La duración de la suspensión perfecta de labores no puede ser mayor a treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria, salvo que dicho plazo sea prorrogado. Esto supone que vence el día 10 de julio 2020.</p> <p>No obstante, el empleador en caso presente su solicitud, puede dejarla sin efecto de forma total o parcial, a cuyo efecto debe informarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), al día hábil siguiente de levantada dicha medida.</p>
<p>TRABAJADORES NO SUJETOS A SUSPENSION PERFECTA DE LABORES</p>	<p>No aplica la suspensión perfecta de labores 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.</p>
<p>PROCEDIMIENTO DE LA SUSPENSION PERFECTA DE LABORES</p>	<p>Trámite para la suspensión perfecta de labores:</p> <p>Paso 1: Comunicar a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.</p> <p>Paso 2: Presentar la solicitud de suspensión perfecta de labores según formato del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), adjuntando los documentos que sustentan su pedido, por vía remota a través del portal del MTPE. Dicha solicitud debe ser presentada en un plazo máximo de un (01) de adoptada la suspensión a sus trabajadores. La empresa no solo debe brindar su correo electrónico, sino, además el de todos los trabajadores afectados con la medida, en caso lo tengan. El formato del MTPE a continuación: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582577/Formato_Declaraci%C3%B3n_Jurada_-_Decreto_de_Urgencia_038-2020.pdf</p> <p>Paso 3: La AAT informará a la SUNAFIL de la comunicación efectuada por el empleador, a fin de que efectúe la verificación de la información en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada dicha comunicación.</p> <p>Paso 4: Una vez recibido el informe de la SUNAFIL, la AAT tiene siete (07) días hábiles siguientes contados de la última actuación inspectiva, para emitir la resolución correspondiente.</p> <p>* Nota 1: A los efectos de estos trámites NO son aplicables las disposiciones previstas en el TUPA del MTPE.</p> <p>** Nota 2: El DU 038-2020-TR, no incluye en sus procedimientos a las comunicaciones de suspensión perfecta de labores iniciadas con anterioridad a la emisión de dicha norma.</p>
<p>ASPECTOS QUE TENDRA EN CUENTA LA SUNAFIL</p>	<p>a) La SUNAFIL al momento de verificar la suspensión perfecta de labores tomará en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>b) La naturaleza de las actividades del empleador o su nivel de afectación económica, según sea del caso, que sustente que no se puede aplicar el trabajo remoto y otorgar licencia con goce de haber. A estos efectos se requerirán formularos, declaraciones juradas de impuestos, registros de ventas, libros contables, etc.</p> <p>c) El acceso y destino de los subsidios otorgados por el Gobierno Central en el marco de la Emergencia Sanitaria.</p> <p>d) Verificar que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores se mantengan inactivos y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados.</p> <p>e) Ante una paralización parcial: verificar si en los otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto, de ser así, cual es el motivo para no aplicar dicha medida.</p> <p>f) Verificar que la inclusión de los trabajadores sindicalizados o los representantes de los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta de labores esté vinculado a su puesto de trabajo.</p> <p>g) Verificar si el empleador procuró la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones; y los motivos en caso no se haya realizado.</p>

CONSECUENCIAS DE LA NEGATIVA DE LA SUSPENSION PEREFECTA DE LABORES	<p>Si la AAT niega la suspensión perfecta de labores, podrá ordenar al empleador que cumpla con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ordenar el pago de las remuneraciones por el tiempo de la suspensión perfecta de labores. ✓ Ordenar la reanudación inmediata de labores, cuando corresponda. ✓ El periodo dejado de laborar es considerado como trabajo efectivo para todo efecto legal.
RECURSOS ADMINISTRATIVOS CONTRA LA DECISIÓN DE LA AAT	<p>El empleador puede interponer recurso de reconsideración, apelación y revisión; según corresponda.</p>
CONTROLES POSTERIORES	<p>De comprobarse fraude o falsedad de la declaración, información o en la documentación presentada, la AAT declarará la nulidad de la aprobación de la suspensión perfecta de labores; y procederá a:</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Ordenar al empleador el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los trabajadores durante el periodo de la indebida suspensión, en un plazo no mayor de 48 horas. ii) Impondrá al empleador una multa entre cinco (05) a diez (10) UITs. iii) Comunicará al Ministerio Público para que inicie la acción penal correspondiente.
ADECUACION DE LAS COMUNICACIONES DE LA SUSPENSION PEREFECTA DE LABORES	<p>El empleador que haya presentado su comunicación de suspensión perfecta de labores presentada a la AAT, a propósito del D.U. 038-2020.TR, tiene un plazo de cinco (05) días hábiles para adecuar o confirmar dicha comunicación; la misma que deberá de efectuar a través de la plataforma virtual del MTPE.</p>
CTS	<p>En relación a la remuneración bruta mensual que puede disponerse por concepto de la liberación de la CTS, se precisan los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> i) <u>Remuneración:</u> Monto de la última remuneración mensual percibida por el trabajador previo a la suspensión. ii) <u>Remuneración imprecisa:</u> Promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos 06 meses previo a la suspensión perfecta de labores o el promedio del periodo que hubiera laborado el trabajador en el supuesto que fuese inferior a los 06 meses. <p>El empleador deberá de entregar al trabajador, de ser requerido, un documento donde conste que se encuentra en una suspensión perfecta de labores, señalándose el periodo y el monto de la remuneración que le corresponde, según lo indicado líneas arriba.</p> <p>El trabajador que requiera el adelanto de la CTS (y Gratificación del Mes de Julio 2020) deberá presentar a su empleador el documento que sustenta que no cuenta con saldo en su cuenta CTS.</p>
PLAZO DE LA PRORROGA DEL DEPOSITO DE LA CTS	<p>El empleador que opte por prorrogar el pago de la CTS hasta el mes de noviembre deberá comunicar este hecho al trabajador, como máximo hasta el 30 de abril de 2020.</p>
PRESTACION ECONOMICAS MYPES	<p>Se ha establecido el procedimiento y plazos para la entrega de la prestación económica (subsidio) a favor de los trabajadores de las MYPES, que cumplan con los requisitos establecidos en el D.U.038-2020.</p> <p>El derecho a solicitar la referida prestación vence a los 90 días de finalizada la suspensión perfecta de labores.</p>

<p style="text-align: center;">ESSALUD</p>	<p>La continuidad de las prestaciones de salud del Seguro Social de Salud – EsSalud, a que se refiere el Decreto de Urgencia N° 038-2020, es aplicable ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador.</p> <p>El empleador y el trabajador comprendidos en la suspensión perfecta de labores pueden acordar con la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS), la continuidad de dichas prestaciones de salud.</p> <p>En caso se deje sin efecto la suspensión perfecta de labores porque ésta no fue admitida por la AAT, determina que Essalud quede facultada a concluir las prestaciones que pueda estar otorgando y requerir los reembolsos correspondientes al empleador.</p>
<p style="text-align: center;">REGISTRO EN EL PLAME DE LOS TRABAJADORES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO</p>	<p>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”.</p>

(*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.