

Nuevas reglas para la suspensión perfecta de labores

Con la reciente R.M. N° 126-2020-TR (09.07.20), el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** precisó que las empresas que anteriormente solicitaron la suspensión perfecta de labores (SPL), por única vez y hasta el viernes 17 de julio de 2020, podrán solicitar que la SPL se amplíe hasta el 7 de octubre de 2020, conforme con lo dispuesto en el D.S. N° 020-2020-SA, que prorrogó la emergencia sanitaria en nuestro país.

La ampliación de la SPL hasta el 7 de octubre de 2020 podrá solicitarse a través de la Plataforma Virtual del MTPE sin necesidad de iniciar un nuevo trámite de SPL.

Para el caso de procedimientos de SPL en trámite, que no hayan tenido respuesta del **MTPE**, las empresas tendrán la facultad de pedir se amplíe la SPL hasta el 7 de octubre de 2020.

Los empleadores que soliciten se amplíe el plazo de la SPL, deben hacer de conocimiento de los trabajadores afectados con esta medida, de manera física o usando los medios informáticos correspondientes.

Según información del MTPE, de las 30.000 empresas que desde abril solicitaron la SPL, 23.000 de ellas aún no han tenido respuesta oficial del Ministerio. Al haberse ampliado el plazo

para la suspensión perfecta de labores hasta el 7 de octubre, es urgente que el MTPE actualice su Plataforma Virtual y que permita a las empresas comunicar la ampliación del plazo de la SPL, sin necesidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Antecedentes sobre la SPL

A) Se flexibilizaron en parte las reglas rígidas de la SPL

En efecto, el 24 de junio de 2020 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 072-2020 y el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, con los cuales se modificó en parte, el D.U. N° 038-2020 y el D.S. N° 011-2020-TR, que originalmente aprobaron las normas para la suspensión perfecta de labores.

Como se sabe, la suspensión perfecta de labores es el periodo en el cual el trabajador deja de prestar servicios y el empleador deja de pagar remuneraciones.

Con el D.S. N° 015-2020-TR se precisó que la suspensión perfecta de labores es aplicable a las empresas que no han tenido ingresos en el mes previo a la solicitud; que el bono estatal para trabajadores afectados es de S/ 760 mensuales. Para percibir el bono estatal, la empresa debe tener un máximo de 100 trabajadores y la remuneración del trabajador para percibir el bono estatal no debe superar los S/ 2.400 mensuales. Se ha informado que aproximadamente 100.000 trabajadores tendrán derecho a percibir el bono en referencia.

De otro lado, con el D.S. N° 015- 2020-TR se modificó el D.S. N° 011- 2020-TR, reglamento del D.U. N° 038- 2020, precisando lo siguiente:

Ventas cero en el mes previo.- Se precisó que procede la suspensión perfecta de labores, cuando las ventas en el mes previo a la adopción de la medida que corresponda, sean igual a cero, no siendo obligatorio en este caso la adopción previa de las medidas alternativas que había dispuesto el D.S. N° 011-2020-TR (otorgamiento de vacaciones, reducción de turnos/horarios, reducción de sueldos).

Medidas alternativas.- Además, con el D.S. N° 015-2020-TR se estableció que será facultativa la adopción previa de tales medidas alternativas, tratándose de empleadores que cuentan con hasta 100 trabajadores.

Fiscalización.- Con el D.S. N° 015-2020-TR se precisó que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) verificará el cumplimiento de las medidas alternativas, solo cuando sea exigible conforme a las modificaciones indicadas.

B) Alcances del D.U. N° 038-2020 que reguló la SPL

Como se recordará, el 14 de abril de 2020 se publicó el D.U. N° 038-2020, con el cual el Poder Ejecutivo aprobó, con carácter excepcional y urgente, la suspensión perfecta de labores durante tres meses, periodo en el cual los

trabajadores no prestan servicios, ni perciben remuneraciones.

Con dicho decreto se estableció que la SPL es aplicable a las empresas notoriamente afectadas por la crisis sanitaria y económica, generada por la COVID-19.

Además, se estableció que la SPL se podrá solicitar al MTPE desde el 15 de abril de 2020 y se dispuso que los trabajadores afectados con la SPL podrán retirar su CTS y aportes AFP, cumpliendo los requisitos y condiciones establecidas. Asimismo, se dispuso que los trabajadores de la microempresa afectados con la SPL (que no tienen derecho a CTS), recibirán una subvención de S/ 760 por mes y durante tres meses.

Empresas que pueden solicitar la SPL.- Podrán solicitar la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo las empresas que no pueden operar mediante trabajo remoto o las que notoriamente estén afectadas por la crisis económica generada por la COVID-19.

Requisitos y condiciones para la SPL.- Las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la suspensión perfecta de labores durante tres meses y para ello deben acreditar que no pueden seguir operando mediante trabajo remoto o que no cuentan con los recursos económicos para seguir pagando sueldos compensables, como lo dispuso en marzo el gobierno.

La SPL puede ser parcial o total, y se aplicará hasta 30 días posteriores al término del periodo de la cuarentena sanitaria

(ahora ampliado hasta el 7 de octubre de 2020).

La Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los siete días hábiles de recibida la solicitud de suspensión de labores, deberá emitir pronunciamiento aceptando o denegando la solicitud. Vencidos los siete días sin que exista pronunciamiento de la Autoridad Laboral, la suspensión se considerará aprobada, aplicándose el principio de silencio administrativo positivo.

La solicitud de SPL tendrá carácter de declaración jurada, sujeta a verificación del cumplimiento de los requisitos, en un máximo de 30 días hábiles posteriores. De no justificarse la suspensión de labores o cuando afecte la libertad sindical, la Autoridad de Trabajo ordenará la reanudación inmediata de labores, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Otras medidas excepcionales

Con el Decreto de Urgencia N° 038- 2020 se establecieron otras medidas excepcionales, orientadas a proteger a los trabajadores involucrados con la SPL, que se indican a continuación:

Prestaciones de EsSalud.- Los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores tendrán acceso a las prestaciones de salud a cargo de EsSalud, mientras dure la suspensión, aunque no cuenten con los aportes mínimos

establecidos. Este beneficio se extiende a sus derechohabientes (padres, cónyuge, hijos).

Retiro de CTS.- Los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores podrán disponer de la CTS por un monto equivalente a una remuneración mensual por cada mes que dure la suspensión de labores.

Trabajadores de microempresas.- Los trabajadores comprendidos en la suspensión de labores, que pertenecen a microempresas (que no tienen CTS, ni gratificación) con ingresos de hasta S/ 2.400, podrán acceder a la denominada "Prestación Económica de Protección Social", que otorgará EsSalud hasta por S/ 760 por cada mes que dure la suspensión de labores, por un máximo de tres meses. La prestación económica será solicitada de modo virtual al EsSalud, para lo cual se debe informar el Código de Cuenta Interbancaria (CCI), que debe ser distinta a la cuenta de CTS.

Periodos aportados a la ONP.- Los trabajadores que durante la suspensión de labores hubieran accedido a una pensión del Sistema Nacional de Pensiones, de haber continuado laborando, podrán acceder a ella, sin que se les exija aportes por el periodo de suspensión. La ONP reconocerá este periodo como aportado, hasta por tres meses.

Retiro del fondo privado de pensiones (AFP).- Los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores, podrán acceder de modo excepcional, desde el 30 de abril, al retiro de hasta S/ 2.000 de su Fondo Privado de Pensiones (AFP).

Depósito de CTS de mayo, en noviembre.- Los empleadores podrán depositar la CTS de mayo 2020 en noviembre 2020, excepto cuando la remuneración bruta del trabajador sea de hasta S/ 2.400 o se encuentre con suspensión perfecta de labores, casos en los que el depósito será en la fecha correspondiente (hasta el 15.05.20).

Trabajadores en grupo de riesgo.- En el caso de trabajadores de riesgo, por edad o por factores clínicos, respecto de los que no puedan implementar el trabajo remoto por la naturaleza de las funciones ni concederse licencia con goce de haber compensable, las empresas podrán adoptar medidas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

C) Normas reglamentarias de la SPL – D.S. N° 011-2020-TR

El 21 de abril de 2020 se publicó el D.S. N°011-2020-TR, con el cual el MTPE realizó diversas precisiones para la SPL, las que fueron flexibilizadas en parte por el D.S. N° 015-2020-TR (24.06.20), cuyas disposiciones básicas a continuación se indican:

Aplicable a todas las empresas.- Se precisó que la SPL es aplicable a todas las empresas de la actividad privada, sean micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Imposibilidad de implementar trabajo remoto.- Se precisó que la empresa se encuentra imposibilitada de aplicar el trabajo remoto, cuando para realizar sus actividades se requiere la

presencia física del trabajador para manejar o utilizar las herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de trabajo u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado con los trabajadores.

Imposibilidad de seguir pagando licencias remuneradas.-

Igualmente, se precisó que el empleador se encuentra imposibilitado de seguir pagando licencias remuneradas compensables: (i) cuando la empresa cuente con distintos turnos de trabajo durante las 24 horas del día; (ii) cuando la extensión de los horarios pueda poner en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores; (iii) cuando el horario de atención del empleador se sujeta a las restricciones horarias establecidas como consecuencia de la emergencia sanitaria -toque de queda por ejemplo-; y, (iv) cuando se den otras situaciones que escapen al control de las partes involucradas.

Afectación económica severa del empleador.-

Se precisó que existe imposibilidad de continuar pagando haberes al personal, cuando los empleadores se encuentran en una situación económica severa. Esto es, cuando no tienen ingresos por venta de bienes o prestación de servicios o cuando estos se han reducido, con relación a periodos anteriores.

Información a trabajadores – sindicatos.-

El D.S. N° 011-2020-TR dispuso que antes de adoptar las medidas alternativas, el empleador debe informar estos hechos a los trabajadores y al sindicato, de ser el caso (como se ha indicado, para solicitar la SPL ya no se requiere haber acordado medidas alternativas previas con los trabajadores).

Adopción de medidas alternativas.- Se estableció que las medidas alternativas previas a la SPL no pueden afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio. Por ejemplo, en el caso de existir sindicato, los acuerdos deben efectuarse con el sindicato y en el caso de trabajadoras embarazadas, se les debe prorrogar sus contratos de trabajo, de conformidad con la Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa en los centros de trabajo, salvo que se demuestre que el puesto que desempeñaba la trabajadora embarazada ya no existe o ha sido suprimido.

Traámite de la SPL.- Se comunica previamente a los trabajadores afectados. Tras ello, se presenta la comunicaci3n de suspensi3n perfecta a trav3s de la Plataforma Virtual del Ministerio de Trabajo y Promoci3n del Empleo (MTPE), seãalando correo electr3nico de la empresa y de los trabajadores comprendidos, a efecto de las notificaciones pertinentes. El empleador es responsable de la veracidad de la informaci3n presentada.

Dentro de las 48 horas de recibida la comunicaci3n, la autoridad competente solicita a la Sunafil la verificaci3n de los hechos que motivan la suspensi3n perfecta. La Sunafil, para efecto de la verificaci3n, podr3 solicitar copia de la DJ Formulario 621, PLAME; un informe sobre el destino de los subsidios de origen p3blico otorgados en el marco de la emergencia y la acreditaci3n que el personal comprendido en la suspensi3n no preste servicios y que sus puestos se encuentren desocupados.

En el caso de paralizaci3n parcial, la Sunafil verifica si en otros puestos de trabajo persiste la prestaci3n de servicios,

sea presencial o remota.

Tras ello, la Sunafil remite un informe a la autoridad de trabajo, observando el plazo de 30 días hábiles de la comunicación del empleador. Dentro de los siete días hábiles siguientes, la autoridad de trabajo emite la resolución correspondiente. Si constata que la información presentada por el empleador no guarda correspondencia con lo verificado por la Sunafil, deja sin efecto la suspensión perfecta, ordena el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y de corresponder, la reanudación de las labores.

El silencio administrativo aplica solo cuando la autoridad de trabajo no emite resolución dentro de los plazos establecidos.

Si la empresa solicitante de la SPL no está de acuerdo con lo resuelto por la autoridad de trabajo proceden los recursos de reconsideración, apelación y, cuando corresponda, el recurso de revisión.

Duración.- Con el decreto reglamentario se estableció que la SPL no puede exceder a los 30 días de terminada la emergencia sanitaria fijada por el Gobierno, esto es de 90 días, salvo que esta se prorrogue nuevamente. Asimismo, se precisó que la suspensión perfecta de labores puede ser menor a los plazos expuestos anteriormente. Como se ha expuesto anteriormente, el plazo máximo de la SPL ha sido ampliado hasta el 7 de octubre de 2020.

Declaraciones falsas.- Se precisó que si se detecta que el

empleador ha presentado información falsa o fraudulenta, el MTPE ordenará el reinicio de las labores, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el pago de los beneficios laborales correspondientes. La Sunafil realizará la fiscalización posterior a los empleadores.

Disponibilidad de la CTS.- Durante la SPL, los trabajadores afectados tienen derecho a retirar de su fondo CTS una remuneración bruta mensual, por cada mes de suspensión, considerando la última remuneración mensual percibida antes del inicio de la suspensión perfecta.

En el caso de comisionistas, destajeros y trabajadores con remuneración principal imprecisa, la remuneración bruta mensual es el promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibida en los últimos 6 meses anteriores al inicio de la suspensión perfecta de labores. Para dicho efecto, el empleador entregará al trabajador un documento donde conste que está comprendido en la suspensión perfecta, el periodo y el monto de su remuneración bruta mensual.

El trabajador puede solicitar el retiro de su fondo CTS a la entidad bancaria/ financiera a través de medio virtual, al término de cada periodo de 30 días. La entidad bancaria/financiera verifica si el trabajador está comprendido en la suspensión perfecta y, de corresponder, efectúa el desembolso.

Teletrabajador.- Se precisa que los trabajadores comprendidos en trabajo remoto son declarados en el PLAME como

“teletrabajadores”.