

# Reglamento de la suspensión perfecta de labores

Mediante el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, publicado hoy, se han aprobado las disposiciones complementarias para la suspensión perfecta de labores (SPL) en el sector privado bajo cualquier régimen laboral, contemplada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuyos principales alcances mencionamos a continuación:

## 1. Situación que habilita la SPL.-

**1.1. Imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades**, cuando: (i) el trabajo requiere la presencia física del trabajador (es indispensable); (ii) se usan herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores; o, (iii) otras inherentes a las características del servicio contratado.

**1.2. Imposibilidad de aplicar la licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades**, cuando: (i) la jornada de la empresa cuenta con turnos que cubren las 24 horas del día; (ii) la extensión de la jornada puede poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores porque se realiza una actividad de riesgo; (iii) el horario de atención de la empresa se sujete a restricciones establecidas por leyes; o, (iv) otras disposiciones o situaciones que escapen al control de las partes. En general, cuando no resulte razonable la compensación.

**1.3. Imposibilidad por afectación económica:** Se debe entender que existe imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce por el nivel de afectación económica, en los siguientes supuestos:

Oportunidad de la SPL	Empleadores	Diferencia ratio masa salarial / ventas	
		Mediana y gran empresa	Pequeña y micro empresa
Se aplica en el mes de abril de 2020	Cuyas actividades se encuentran permitidas	Más del 13% (a)	Más del 6% (a)
	Cuyas actividades (total o parcialmente) no se encuentran permitidas	Más del 11% (a)	Más del 4% (a)
	Con menos de 1 año de funcionamiento	(c)	
Se aplica a partir de mayo de 2020	Cuyas actividades se encuentran permitidas	Más de 26% (b)	Más del 12% (b)
	Cuyas actividades (total o parcialmente) no se encuentran permitidas	Más de 22% (b)	Más del 8% (b)
	Con menos de 1 año de funcionamiento	(c)	

(a) Resultado de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores (declarados en la planilla) entre el nivel de ventas de marzo de 2020, comparado con el resultado de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores entre el nivel de ventas de marzo de 2019.

(b) Resultado de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores (declarados en la planilla) entre el nivel de ventas del mes anterior a la adopción de la SPL, comparado con el resultado de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores entre el nivel de ventas de ese mismo mes del año anterior.

(c) Se aplican las mismas reglas detalladas, con la excepción de que la comparación se efectúa con el resultado del promedio mensual de ventas de los primeros 3 meses de funcionamiento.

Asimismo, en caso el nivel de ventas del mes previo a la adopción de la SPL sea igual a 0, se podrá adoptar la SPL.

## 2. Medidas alternativas a la adopción de la SPL.-

**2.1. Las medidas alternativas:** Los empleadores deben privilegiar el diálogo con los trabajadores, pudiendo adoptar las siguientes medidas alternativas:

- (i) Otorgar descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- (ii) Efectuar acuerdos en soporte físico o virtual de adelanto vacacional a cuenta del periodo vacacional futuro.
- (iii) Efectuar acuerdos en soporte físico o virtual de reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- (iv) Efectuar acuerdos en soporte físico o virtual de reducción de remuneraciones. Ninguna reducción puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital de S/ 930.00.
- (v) Adoptar otras medidas reguladas en el ordenamiento legal vigente, siempre que permitan preservar el empleo y no afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la libertad sindical y/o el derecho a no recibir trato discriminatorio.

**2.2. El procedimiento:** Antes de la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe:

- (i) Comunicarlas a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados.
- (ii) La comunicación debe incluir los motivos para adoptar las medidas.
- (iii) Se debe buscar entablar negociaciones.
- (iv) Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a la negociación.

## 3. Aplicación de la SPL.-

**3.1. La SPL tiene las siguientes características:**

- (i) Es excepcional, es decir, procede solo luego de agotar la posibilidad de adoptar otras medidas.
- (ii) Puede aplicarse respecto a uno o más trabajadores.
- (iii) No puede afectar la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición de trato discriminatorio; asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, diagnosticadas con COVID-19, así como a las personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos.
- (iv) Su plazo no puede exceder del 9 de julio de 2020.
- (v) Mantiene el vínculo, pero suspende la obligación de laborar para el trabajador, así como de pagar la remuneración de parte del empleador.
- (vi) Si luego de adoptarla se puede aplicar trabajo remoto, licencia con goce o medidas alternativas distintas, se puede dejar sin efecto parcial o totalmente la medida de SPL, debiendo comunicarse al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la plataforma virtual correspondiente y a EsSalud.

**3.2. Comunicación a los trabajadores:**

- (i) Comunicar a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos de manera física o utilizando medios informáticos.
- (ii) Como máximo 24 horas después de adoptarse la SPL, se debe comunicar la adopción de esta medida al MTPE a través de su plataforma virtual (esto aplica para SPL de carácter suprarregional o nacional y/o de carácter local o regional). Debe incluirse la dirección de correo electrónico de la empresa, así como el correo electrónico de los trabajadores comprendidos en la SPL y de sus representantes.
- (iii) Dentro de 48 horas de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo (AT) dispone la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo (AIT), quien realizará la verificación dentro de 30 días hábiles, como máximo, de presentada la comunicación del empleador.
- (iv) La AIT verificará el sustento que aporte la empresa, las declaraciones juradas del IGV, los formularios del PDT 601, el acceso y el destino de los subsidios otorgados por el Estado, los puestos desocupados y los puestos que han continuado, la inclusión de trabajadores sindicalizados, la adopción de medidas alternativas y, de ser posible, tomará manifestaciones.
- (v) Luego de recibido el informe y dentro de los 7 días hábiles siguientes de la última actuación de la AIT, la AT debe expedir la resolución sobre la procedencia o no de la SPL. En caso no se emita el pronunciamiento dentro de este plazo, se entenderá que la SPL ha sido aprobada.

**3.3.** Los empleadores tienen plazo hasta el 28 de abril de 2020, para adecuar o confirmar sus solicitudes de SPL reguladas en el Decreto de Urgencia No. 038-2020 y presentadas desde que esta norma está vigente.

**4. Disposición de la CTS y adelanto de beneficios.-** Todos los trabajadores comprendidos en una SPL, tienen derecho a la libre disponibilidad de sus depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), así como al pago adelantado de la CTS de mayo de 2020 y de la gratificación de julio de 2020.

**5. Reglas relacionadas al aplazamiento del depósito de la CTS.-** El empleador puede aplazar el depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020, siempre que: (i) comunique (de manera física o virtual) al trabajador el aplazamiento hasta, como máximo, el último día de abril de 2020; (ii) efectúe este pago en noviembre de 2020, junto con los intereses que correspondan; (iii) no se trate de la CTS de algún trabajador que tenga una remuneración mensual bruta de hasta S/ 2,400.00; y, (iv) no se trate de la CTS de algún trabajador comprendido en una SPL.