

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



PREGUNTAS RESPUESTAS BASE LEGAL

1	¿Qué es la suspensión perfecta de labores?	La suspensión perfecta de labores 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.	Numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
----------	---	--	--

2	¿Qué condiciones debe cumplir el empleador para adoptar la suspensión perfecta de labores?	<p>Para poder adoptar la suspensión perfecta de labores, el empleador debe encontrarse imposibilitado de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tiene a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020 (15 de abril de 2020).</p> <p>Además, tratándose de empleadores que cuentan más de cien (100) trabajadores deben acreditar haber agotado la posibilidad de implementar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p>	<p>Numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p> <p>Numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2020-TR.</p>
----------	---	--	--

3	¿En qué consiste la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de la actividad?	<p>La imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de la actividad 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.</p> <p>Por su parte, la imposibilidad de aplicar la licencia con goce compensable por la naturaleza de la actividad se configura 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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; y ✓ Otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes. 	Numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
----------	---	---	--

4	¿En qué consiste la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica?	<p>Se entiende que existe esta imposibilidad cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas, conforme a las siguientes situaciones:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Sector</th> <th style="width: 20%;">Oportunidad de la aplicación de la medida</th> <th style="width: 60%;">Forma de cálculo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Empleadores que realizan actividades esenciales</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Abril</td> <td> <p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes de marzo 2020: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Seis (6) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Trece (13) puntos porcentuales. </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">De mayo en adelante</td> <td> <p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Doce (12) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Veintiséis (26) puntos porcentuales. </td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Empleadores que realizan actividades no esenciales</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Abril</td> <td> <p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Cuatro (4) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Once (11) puntos porcentuales. </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">De mayo en adelante</td> <td> <p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Ocho (8) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Veintidós (22) puntos porcentuales. </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Empleadores que tuvieron menos de un año de funcionamiento</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Cuando se decida aplicar</td> <td> <p>Para efecto de todos los casos anteriores, 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.</p> <p>En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Sector	Oportunidad de la aplicación de la medida	Forma de cálculo	Empleadores que realizan actividades esenciales	Abril	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes de marzo 2020: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Seis (6) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Trece (13) puntos porcentuales. 	De mayo en adelante	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Doce (12) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Veintiséis (26) puntos porcentuales. 	Empleadores que realizan actividades no esenciales	Abril	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Cuatro (4) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Once (11) puntos porcentuales. 	De mayo en adelante	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Ocho (8) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Veintidós (22) puntos porcentuales. 	Empleadores que tuvieron menos de un año de funcionamiento	Cuando se decida aplicar	<p>Para efecto de todos los casos anteriores, 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.</p> <p>En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas.</p>	<p>Numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2020-TR.</p>
Sector	Oportunidad de la aplicación de la medida	Forma de cálculo																	
Empleadores que realizan actividades esenciales	Abril	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes de marzo 2020: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Seis (6) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Trece (13) puntos porcentuales. 																	
	De mayo en adelante	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Doce (12) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Veintiséis (26) puntos porcentuales. 																	
Empleadores que realizan actividades no esenciales	Abril	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Cuatro (4) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Once (11) puntos porcentuales. 																	
	De mayo en adelante	<p>Comparación con base en el nivel de ventas del mes previo en el que se adopta la medida: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micro y pequeñas empresas: Ocho (8) puntos porcentuales, y - Medianas y grandes empresas: Veintidós (22) puntos porcentuales. 																	
Empleadores que tuvieron menos de un año de funcionamiento	Cuando se decida aplicar	<p>Para efecto de todos los casos anteriores, 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.</p> <p>En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas.</p>																	

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



<p>5</p>	<p>¿Qué acciones debe agotar el empleador antes de optar por la suspensión perfecta de labores?</p>	<p>Tratándose de empleadores que cuentan más de cien (100) trabajadores deben procurar 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, pueden implementar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 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 futuro¹.✓ Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración².✓ Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la remuneración³.✓ Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020. <p>Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas anteriormente, el empleador debe tener en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 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.✓ En ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.✓ Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas.	<p>Artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2020-TR</p>
<p>6</p>	<p>¿Qué trámite debe realizar el empleador para adoptar la suspensión perfecta de labores?</p>	<p>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.</p> <p>Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), a través de la plataforma virtual https://bit.ly/308pbak declarando los motivos por los cuales ha procedido a aplicar la suspensión perfecta de labores, como máximo hasta el día hábil siguiente de adoptada la suspensión.</p> <p>Para ello, el empleador presentará una declaración jurada según formato aprobado como Anexo⁴ del Decreto de Urgencia N° 038-2020, además, debe consignar en su comunicación una dirección de correo electrónico, así como la de los trabajadores comprendidos y la de sus representantes, de ser el caso, para las notificaciones correspondientes.</p>	<p>Numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 6 y Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>
<p>7</p>	<p>¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para comunicar la suspensión perfecta de labores?</p>	<p>Se deben tener en cuenta los siguientes plazos, dentro del marco de actuación de las entidades reguladas en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 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 (MTPE), 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 MTPE, 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. <p>A esta comunicación no le resulta aplicable los requisitos, plazos y derecho de tramitación previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la AAT competente.</p>	<p>Artículo 6 y Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>

¹ 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, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.

² Para tal efecto, se considera el criterio de valor hora definido en el artículo 12 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

³ 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).

⁴ El formato de declaración jurada puede ser descargado del siguiente enlace: <https://cutt.ly/VyVOKxw>

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



8	¿Qué otros requisitos debe cumplir el empleador para comunicar la medida de suspensión perfecta de labores?	<p>Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben cumplir adicionalmente con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Comunicar 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, según el formato anexo al 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.✓ Al presentar su comunicación de inicio de suspensión perfecta de labores en la plataforma virtual del MTPE, 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 AAT 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 MTPE es responsabilidad del empleador recurrente.	Artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
9	¿El empleador puede adecuar su solicitud de suspensión perfecta de labores?	<p>Sí. El empleador cuenta con un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir del 22 de abril de 2020 para adecuar o confirmar su comunicación a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p> <p>La adecuación o confirmación se efectúa a través de la plataforma virtual del MTPE, empleando para tal efecto el número de registro asignado por la referida plataforma a la comunicación de suspensión perfecta de labores.</p> <p>El plazo de treinta (30) días hábiles para la verificación a cargo de la AAT, en el caso de las comunicaciones de suspensión perfecta de labores, se contabiliza desde el día siguiente de efectuada la adecuación o confirmación de la comunicación por parte del empleador, según corresponda.</p>	Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
10	¿Cuál es el efecto de la no adecuación o confirmación de comunicaciones de la suspensión perfecta de labores?	<p>Transcurrido el plazo establecido sin la adecuación o confirmación respectiva, la Autoridad Administrativa de Trabajo considera como no presentada la comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>	Numeral 142.1 del artículo 142 y el numeral 147.1 del artículo 147 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.
11	¿Qué consecuencias se generan si la declaración realizada por el empleador es falsa?	<p>El empleador que brindando información falsa o actuando en fraude a la ley, adopta alguna de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, se sujeta a las sanciones previstas en el ordenamiento legal vigente, incluyendo las penales cuando corresponda.</p>	Artículo 9 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
12	¿Cómo procede la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) al recibir la comunicación de suspensión perfecta de labores?	<p>Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de recibida la comunicación, la AAT competente solicita la actuación de la Inspección del Trabajo para la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores.</p> <p>La Autoridad Inspectiva de Trabajo inicia las acciones preliminares o las actuaciones inspectivas dentro de los dos (02) días hábiles de recibida la comunicación de la AAT y culmina la verificación antes mencionada en un plazo improrrogable no mayor a quince (15) días hábiles de iniciada, remitiendo la información recabada dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de la última diligencia efectuada.</p> <p>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.</p>	Artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



13	<p>¿Qué aspectos son verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo y luego reportados a la Autoridad Administrativa de Trabajo?</p>	<p>La Autoridad Inspectiva de Trabajo verifica y reporta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Información del empleador sobre la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica, según sea el caso. ✓ Información de la Planilla Electrónica declarada sobre remuneraciones de los trabajadores en el mes correspondiente. ✓ 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 y los motivos informados por el empleador para determinar ello. ✓ Verificación de que el motivo de la suspensión de trabajadores sindicalizados o de representantes de trabajadores esté vinculado al puesto de trabajo que ha paralizado. ✓ Cuando sea exigible, 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. 	<p>Numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>
14	<p>¿Cómo evalúa la Autoridad Administrativa de Trabajo el caso del empleador que percibe algún subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria?</p>	<p>En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, la medida de suspensión no puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio.</p> <p>Asimismo, en el caso de las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, al importe de las remuneraciones de los trabajadores utilizado para determinar la ratio "Masa Salarial/Nivel de ventas" del mes abril debe deducirse el monto total del subsidio regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020 que el empleador haya recibido en dicho mes.</p>	<p>Artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR</p>
15	<p>¿Hasta cuándo se puede mantener la suspensión perfecta de labores?</p>	<p>Habiéndose prorrogado la Emergencia Sanitaria hasta el 7 de setiembre de 2020, la medida de suspensión perfecta de labores adoptada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, puede extenderse, como máximo, hasta el 7 de octubre de 2020.</p>	<p>Inciso 2.1 del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR</p>
16	<p>¿Es posible ampliar el plazo de la suspensión perfecta de labores?</p>	<p>Sí. Los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta de labores al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuyo plazo de duración coincide con el 9 de julio de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020- SA.</p>	<p>Inciso 2.2 del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR</p>
17	<p>¿Cuáles son las reglas para la comunicación de la modificación del plazo máximo de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo?</p>	<p>La modificación del plazo máximo de duración de la medida de suspensión perfecta de labores se realiza en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde el 10 de julio de 2020 hasta el 17 de julio de 2020. Lo anterior también es aplicable a las medidas de suspensión perfecta de labores cuyo procedimiento administrativo se encuentra en trámite.</p>	<p>Inciso 2.3 y 2.4 del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR</p>
18	<p>¿La ampliación del plazo de la suspensión perfecta de labores debe comunicarse a los trabajadores?</p>	<p>En efecto, los empleadores que opten por ampliar el plazo de duración de la medida de suspensión perfecta de labores, deben hacer de conocimiento dicha ampliación a los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.</p>	<p>Inciso 2.5 del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR</p>
19	<p>¿Es posible aplicar la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos?</p>	<p>No es posible aplicar la suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo. En el caso que el empleador esté imposibilitado de aplicar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber a un trabajador del grupo de riesgo, puede adoptar cualquiera de las medidas que la legislación vigente permita y que resulte necesaria a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con dicho trabajador.</p>	<p>Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p>
20	<p>¿Es posible dejar sin efecto la suspensión perfecta de labores?</p>	<p>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 alternativas a la suspensión perfecta de las labores (previstas en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020), 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 MTPE. 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.</p>	<p>Artículo 8 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Numeral 3.5 del artículo 3 del del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p>

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



21	¿Qué medidas compensatorias se han previsto a favor de los trabajadores que se encuentren comprendidos en una suspensión perfecta de labores?	El trabajador comprendido dentro de la medida de suspensión perfecta de labores, podrá acceder a los siguientes beneficios:		Título III del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
		Acceso a las prestaciones de EsSalud	Se seguirá brindando estas prestaciones incluso a aquellos que no cuenten con los aportes mínimos. La cobertura incluye derechohabientes.	
		Libre disponibilidad de la CTS	Podrá retirarse hasta una remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores.	
		Adelanto de CTS de mayo y gratificación de julio	En caso de que el trabajador no cuente con saldo en su cuenta de CTS, podrá solicitar el adelanto de ambos conceptos.	
		Trabajadores de microempresa	Se otorgará una "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19" de S/ 760.00.	
		Retiro parcial del Fondo de Pensiones de AFP	El monto que puede retirarse es de hasta S/ 2000.00.	
		Pensión de ONP	Al afiliado no se le exigirá aportes durante el periodo de suspensión, siempre y cuando con estos aportes hubiera alcanzado el derecho a la pensión. Asimismo, podrá solicitar su pensión, pudiendo reconocer la ONP como mínimo 3 meses de aportes.	

PRESTACIONES DE SALUD

22	¿EsSalud seguirá brindando prestaciones de salud a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores?	Sí. EsSalud seguirá brindando las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud para todos los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores, por el tiempo de duración de dicha suspensión. Esta cobertura especial es aplicable ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.	Numeral 18.1 del artículo 18 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
		<p>Están comprendidas en esta cobertura los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aquellos trabajadores que no cuenten con los aportes mínimos establecidos en el artículo 11 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus normas reglamentarias. ✓ Aquellos que, conforme a la base legal citada anteriormente, hubieran accedido sólo a la prestación por el periodo de dos (2) meses. <p>Dicha cobertura especial incluye a sus derechohabientes.</p>	

23	¿EsSalud tendrá conocimiento de aquellos trabajadores comprendidos en una medida de suspensión perfecta?	Para efectos de garantizar la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo de EsSalud para los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores, el MTPE pone a disposición de dicha entidad su plataforma virtual de consulta, la cual contiene el listado de los trabajadores precitados, así como la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y del reinicio de actividades de los mismos.	Artículo 19 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
----	--	--	---

24	¿Qué sucede si la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) deje sin efecto la medida de suspensión perfecta?	La AAT competente que resuelva dejar sin efecto la suspensión perfecta de las labores y ordene el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido de acuerdo con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, comunica este hecho a EsSalud para la conclusión de la prestación y los reembolsos correspondientes.	Numeral 18.2 del artículo 18 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR
----	---	--	---

25	¿Qué acuerdo se puede realizar para la continuidad de estas prestaciones?	Sin perjuicio de la cobertura especial brindada por EsSalud, el empleador que aplique la suspensión perfecta de labores, así como el trabajador comprendido en dicha medida, pueden acordar con la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) correspondiente, la continuidad de dichas prestaciones de salud, siempre que cualquiera de las partes de la relación laboral asuma parcial o totalmente su financiamiento.	Numeral 18.2 del artículo 18 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
----	---	--	--

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



DESCANSOS MÉDICOS Y SUBSIDIO EXCEPCIONAL

26	¿Qué sucede en el caso de los trabajadores que tengan descanso médico durante el periodo de emergencia?	El trabajador que cuente con descanso médico debe informar de esta circunstancia al empleador. Concluido el descanso médico, el trabajador comunica al empleador el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto, siempre que éste mantenga su vigencia.	Numeral 17.2 del artículo 17 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.
27	¿EsSalud otorgará un subsidio excepcional a aquellos trabajadores que hayan sido diagnosticados con COVID-19?	<p>Así es, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 autoriza, excepcionalmente, al Seguro Social de Salud (EsSalud) a otorgar el subsidio por los veinte (20) primeros días de incapacidad temporal para el trabajo a los trabajadores que tengan las siguientes características (de forma conjunta):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ser trabajador dependiente, reconocido como asegurado titular activo de EsSalud a la fecha de inicio de la incapacidad ocasionada por la enfermedad del COVID-19. ✓ Tener la condición de paciente diagnosticado con la enfermedad del COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud y validada por la Gerencia Central de Prestaciones de Salud. ✓ Tener una remuneración mensual de hasta S/ 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos y 00/100 soles). 	Artículo 24 del Decreto de Urgencia N° 026-2020. Artículo 10 de la Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020.
28	¿Cuál es el monto de este subsidio excepcional?	El monto del “Subsidio por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID19” se calculará siguiendo las reglas generales para el cálculo del subsidio por incapacidad temporal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33 del Decreto Supremo N° 013-2019-TR.	Artículo 11 de la Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020.
29	¿Por cuánto tiempo se otorgará este subsidio excepcional?	<p>Este subsidio excepcional se otorga por los primeros veinte (20) días de incapacidad.</p> <p>Las solicitudes se presentan por las entidades empleadoras ante EsSalud hasta seis (6) meses calendario posteriores al cese de la incapacidad temporal para el trabajo ocasionada por la enfermedad del COVID-19.</p> <p>La entrega del subsidio a los empleadores se realiza en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde la presentación de la solicitud.</p>	Artículo 24 del Decreto Supremo N° 026-2020-TR. Artículo 12 de la Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020.
30	¿Cuál es el procedimiento para el reconocimiento y pago del subsidio excepcional?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La entidad empleadora paga directamente el subsidio excepcional por los primeros veinte (20) días de incapacidad temporal para el trabajo a favor de su trabajador con diagnóstico confirmado de la enfermedad del COVID-19, en la oportunidad que paga la remuneración. ✓ EsSalud reembolsa el subsidio excepcional por los primeros veinte (20) días de incapacidad temporal para el trabajo a la entidad empleadora, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de presentada la solicitud a través del sistema VIVA u otro medio determinado para ello. ✓ La Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas, a través de su Gerencia de Prestaciones Económicas, identifica a los asegurados titulares diagnosticados con la enfermedad del COVID-19, así como los días de incapacidad temporal, en base a la información proporcionada por la Gerencia Central de Prestaciones de Salud. ✓ La Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas, a través de su Gerencia de Prestaciones Económicas, define el monto del subsidio excepcional por los primeros veinte (20) días de incapacidad temporal para el trabajo, generando el reporte que será remitido a la Gerencia Central de Gestión Financiera para la gestión contable y la generación de la orden de pago correspondiente, adjuntando la documentación respectiva. ✓ La Gerencia Central de Gestión Financiera, a través de su instancia competente procede conforme a lo dispuesto para el pago de subsidios, establecido en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 013-2019-TR, ejecutando, de disponerse el medio, el depósito en cuenta o transferencia bancaria. ✓ La Gerencia Central de Gestión Financiera en coordinación con la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas, efectuará la rendición de cuentas en función de la ejecución del fondo asignado, según mecanismo dispuesto por el Ministerio de Economía y Finanzas y el MTPE. 	Artículo 13 de la Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020

31	¿Qué otras precisiones deben considerarse para el reconocimiento y pago del subsidio excepcional?	<p>Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, a partir del vigésimo primer día de incapacidad, se rige por lo dispuesto en la normativa general para el pago de subsidios, conforme al literal a.3) del artículo 12 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y el Decreto Supremo N° 013-2019-TR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓El subsidio por los primeros veinte (20) días de incapacidad no es acumulable para el cómputo del plazo máximo anual subsidiado de once (11) meses y diez (10) días consecutivos. ✓La entidad empleadora tiene la obligación de pagar la remuneración por los primeros veinte (20) días de incapacidad temporal para el trabajo ocasionados por contingencias distintas a la enfermedad del COVID-19. ✓En caso que el asegurado titular tenga la enfermedad del COVID-19, pero se encuentre con la prestación del subsidio por maternidad o por incapacidad temporal para el trabajo por una contingencia distinta a la enfermedad del COVID-19, EsSalud continúa pagando dicho subsidio hasta la culminación del descanso por maternidad o de la incapacidad temporal para el trabajo, hasta los topes máximos establecidos en el Decreto Supremo N° 013- 2019-TR, respectivamente. ✓En caso de fallecimiento del asegurado titular, EsSalud paga el subsidio excepcional por los veinte (20) primeros días de incapacidad o hasta la fecha de fallecimiento de ocurrir esta antes. En este último supuesto se considera la fecha de fallecimiento consignada por la autoridad de salud. 	Artículo 24 del Decreto de Urgencia N° 026-2020. Artículo 14 de la Resolución de Gerencia General N° 563-GG-ESSALUD-2020.
----	---	---	---

LIBRE DISPONIBILIDAD DE LA CTS

32	¿En qué consiste la libre disponibilidad de la compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores?	<p>Los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores – siempre que estén sujetos a los alcances del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (DS 001-97-TR) – a disponer libremente del monto intangible de su CTS, hasta por una (1) remuneración bruta mensual por cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión.</p> <p>A tal efecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma de consulta para las entidades financieras depositarias de la Compensación por Tiempo de Servicios, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores presentadas que les permita confirmar a dichas entidades que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores. Con la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las entidades financieras ponen a disposición del trabajador el monto correspondiente en su respectiva cuenta de depósito de Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>Cabe resaltar que esta libre disponibilidad es aplicable en adición a la libre disposición de hasta S/ 2 400,00 (Dos mil cuatrocientos y 00/100 soles) prevista en el artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 033-2020⁵.</p>	Numeral 7.1 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 14 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
----	---	--	---

33	¿Cómo se calcula la remuneración computable para el otorgamiento de este beneficio para los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores?	<p>Para determinar la remuneración bruta mensual a disponer libremente de los fondos de CTS, se toma en cuenta la base computable siguiente:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #4b4b9b; color: white; padding: 5px;">Trabajadores que reciben remuneración fija</td> <td style="padding: 5px;">Se considera la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4b4b9b; color: white; padding: 5px;">Comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa</td> <td style="padding: 5px;">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.</td> </tr> </table> <p>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.</p>	Trabajadores que reciben remuneración fija	Se considera la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores.	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.	Artículo 13 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
Trabajadores que reciben remuneración fija	Se considera la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores.						
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.						

34	¿Qué trámite debe realizar el trabajador para solicitar la libre disposición de su CTS y de qué manera la entidad financiera debe ejecutar el pago?	<p>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.</p> <p>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.</p>	Numeral 7.1 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 14 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
----	---	--	---

⁵ Mediante el Decreto de Urgencia N° 033-2020, el Gobierno autorizó de forma excepcional a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del T.U.O. de la Ley de CTS, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, TUO-LCTS) la posibilidad de disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS, hasta por un monto de S/ 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos y 00/100 soles) por trabajador, durante el periodo de emergencia sanitaria.

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



35	<p>¿Las entidades financieras tendrán conocimiento de que los trabajadores se encuentran en una medida de suspensión perfecta de labores?</p>	<p>Así es, a tal efecto, el MTPE habilita una plataforma de consulta para las entidades financieras, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores presentadas que les permita confirmar a las entidades financieras que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>Numeral 7.1 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 14 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>
-----------	---	--	--

ADELANTO DEL PAGO DE LA CTS Y DE LA GRATIFICACIÓN

36	<p>¿Se ha previsto alguna medida para los trabajadores que no cuentan con saldo en su cuenta de CTS?</p>	<p>Ante la situación excepcional de que el trabajador no cuente con saldo de su CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto del pago de la CTS del mes de mayo (periodo noviembre 2019-abril 2020) y de la gratificación del mes de julio de 2020, calculados a la fecha de desembolso.</p> <p>Estos pagos adelantados son aplicables ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p>	<p>Numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículos 12 y 15 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>
-----------	--	--	--

37	<p>¿Qué trámite debe realizar el trabajador para solicitar este beneficio?</p>	<p>Esta solicitud puede ser presentada por vías no presenciales. Para tal efecto, el trabajador debe acompañar a su solicitud el documento que sustenta que no cuenta con saldo en su cuenta. Las entidades del sistema financiero ponen dicho documento a disposición de los trabajadores mediante las tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>El empleador debe efectuar el adelanto dentro de los primeros cinco (5) días calendarios de efectuada la solicitud del trabajador. Para ello, ejecutará la medida mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador conforme a lo que éste indique. Dicho desembolso considera los importes devengados por ambos conceptos, calculados a la fecha de desembolso.</p>	<p>Numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 15 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>
-----------	--	---	--

PRESTACIÓN ECONÓMICA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA

38	<p>¿Qué prestación económica especial podrá otorgarse a los trabajadores de la microempresa?</p>	<p>El Gobierno ha dispuesto la creación de la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19”, que es otorgada por el Seguro Social de Salud-EsSalud a aquellos trabajadores que pertenezcan al régimen laboral de la microempresa conforme al T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, cuyo empleador cuente con hasta cien (100) trabajadores conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y modificatoria.</p>	<p>Numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 072-2020.</p>
-----------	--	--	--

39	<p>¿Quiénes podrán acceder a la prestación económica especial brindada por EsSalud?</p>	<p>Tendrán derecho a este beneficio aquellos trabajadores que tengan las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 MTPE de la microempresa. ✓ Cuyo empleador cuente con hasta cien (100) trabajadores. ✓ Estar comprendidos dentro de una suspensión perfecta de labores, debido a que, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, el empleador no puede implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, la cual debe contar con resolución aprobatoria, expresa o ficta, de la ATT competente; y ✓ Tener una remuneración bruta de hasta S/ 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos y 00/100 soles). 	<p>Numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 16 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 072-2020. Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 072-2020</p>
-----------	---	---	---

40	<p>¿Quiénes no podrán acceder al otorgamiento de este beneficio?</p>	<p>Dicha prestación no será aplicable para aquellos trabajadores cuyo hogar, según la información del Registro Nacional para medidas COVID-19 al que hace referencia el Decreto de Urgencia N° 052-2020, sea beneficiario de alguno de los subsidios monetarios a los que hace referencia el artículo 2 de dicho Decreto de Urgencia, así como el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 027-2020, complementado por el Decreto de Urgencia N° 044-2020, el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 033-2020 y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 042-2020.</p>	<p>Artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 072-2020. Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 072-2020</p>
-----------	--	--	---

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



<p>41</p>	<p>¿A cuánto asciende este beneficio económico?</p>	<p>Esta prestación económica es otorgada a los trabajadores hasta por un monto máximo de S/ 760.00 (Setecientos sesenta y 00/100 soles) por cada periodo de treinta (30) días calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores aprobada, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses. Si el plazo de la duración de la suspensión perfecta de labores reporta una fracción final menor a treinta (30) días calendario, se considera para el cálculo la proporción que corresponda.</p>	<p>Numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 17 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>
<p>42</p>	<p>¿Qué trámite debe realizar el trabajador para solicitar este beneficio y de qué manera se ejecuta el pago?</p>	<p>Esta prestación económica es pagada por EsSalud a los cinco (05) días hábiles de recibida la información de trabajadores con suspensión perfecta remitida por el MTPE, y siempre que se haya presentado la solicitud de pago ante el EsSalud, a través de la plataforma que para tal fin se habilite.</p> <p>El procedimiento de solicitud y pago se realizar del modo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la solicitud que presenten los trabajadores, se debe ingresar un Código de Cuenta Interbancario (CCI) que corresponda a una cuenta válida y activa en moneda nacional, no pudiendo corresponder a una cuenta de Compensación por Tiempo de Servicios. - La cuenta informada por el trabajador debe pertenecer a una entidad del sistema financiero nacional que participe en el sistema de transferencias interbancarias vía la Cámara de Compensación Electrónica (CCE). - Alternativamente, los trabajadores pueden autorizar que la prestación económica se efectúe a través de una cuenta de dinero electrónico conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable y a las disposiciones de regulación y supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP para tal efecto. - Para efectivizar el pago, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita al Seguro Social de Salud-EsSalud el acceso a la información de consulta registrada en la plataforma virtual que consigne la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> i) Fecha de presentación de la comunicación de suspensión perfecta de labores, que permita identificar, de ser el caso, la aprobación ficta. ii) Nombre y número de registro único de contribuyente (RUC) por empleador. iii) Nombre completo, tipo y número de documento de identidad del trabajador, y el periodo de suspensión (inicio y fin). iv) Resolución aprobatoria, expresa o ficta, en los casos que corresponda, a fin de verificar si el trabajador se encuentra comprendido en una suspensión perfecta de labores aprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo. - La AAT competente que, en mérito a algún recurso administrativo, resuelva dejar sin efecto la suspensión perfecta de las labores y ordene el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido comunica, a través de un mecanismo de consulta, este hecho a EsSalud para la terminación de la prestación y que inicie las acciones correspondientes. 	<p>Numeral 7.4 y 7.5 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Artículo 17 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>
<p>43</p>	<p>¿Cuándo vence el derecho a solicitar esta prestación?</p>	<p>El derecho a solicitar la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” vence a los noventa (90) días de terminada la suspensión perfecta de labores.</p>	<p>Numeral 17.6 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p>

RETIROS EXTRAORDINARIOS DEL FONDO DE PENSIONES DE AFP

<p>44</p>	<p>¿En qué consiste el retiro extraordinario de fondos en el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) dispuesto por el Decreto de Urgencia N° 034-2020?</p>	<p>Los afiliados al SPP pueden realizar, por única vez, el retiro extraordinario de hasta S/ 2,000.00 (Dos mil y 00/100 soles) de su Cuenta Individual de Capitalización (CIC).</p> <p>En caso la CIC cuente con un monto menor al señalado en el párrafo anterior, la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) debe poner a disposición del afiliado el íntegro de dicha cuenta en el mes de abril.</p>	<p>Numeral 2.1 y 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 034-2020. Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 035-2020.</p>
------------------	---	---	--

<p>45</p>	<p>¿A quiénes aplica este beneficio?</p>	<p>Este beneficio aplica para todos los afiliados al SPP que, contando con recursos en su CIC bajo administración de una AFP, hasta el 31 de marzo de 2020, no cuenten con acreditación de aportes previsionales obligatorios a la referida cuenta por al menos seis (06) meses consecutivos, es decir, por los meses cuyos devengues correspondan entre setiembre de 2019 y febrero de 2020.</p>	<p>Numeral 2.1 y 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 034-2020. Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 035-2020.</p>
<p>46</p>	<p>¿Cómo se solicita el retiro de este monto?</p>	<p>Los afiliados al SPP pueden presentar su solicitud, ante su AFP, de manera remota o utilizando para ello los canales y formatos que habiliten las AFP hasta el 27 de abril de 2020.</p> <p>Además, deberán seguirse los lineamientos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las AFP establecen los mecanismos de ordenamiento para garantizar la disponibilidad de los canales de atención de las solicitudes de los afiliados. ✓ Una vez recibida la solicitud, la AFP debe evaluar el cumplimiento de los requisitos, y, de resultar procedente, comunicar ello al afiliado por los canales habilitados y efectuar el desembolso del monto solicitado en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de recibida la solicitud. ✓ En caso de no resultar procedente, sea porque el afiliado no dispone de recursos en su CIC o porque registra aportes durante los meses cuyos devengues correspondan entre setiembre de 2019 y febrero de 2020, la AFP debe informar ello al afiliado en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, por los canales habilitados, guardando constancia de la comunicación realizada. ✓ Los pagos se realizan en una (1) armada. ✓ Las empresas del sistema financiero remiten, a requerimiento de las AFP, el Código de Cuenta Interbancario (CCI) de los afiliados que hayan solicitado el retiro extraordinario. La entrega del CCI u otra información necesaria para realizar la transferencia de fondos al afiliado están exceptuadas del alcance del secreto bancario. ✓ Las AFP podrán compartir datos personales de sus afiliados con la Asociación que las agrupa y con las empresas del sistema financiero al amparo del artículo 14, inciso 5 de la Ley N° 29733, Ley de Datos Personales, para efectos de la ejecución de estas disposiciones. 	<p>Artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 034-2020. Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 035-2020. Acápites 3 de la Circular AFP N° 172-2020.</p>
<p>47</p>	<p>¿En qué consiste el retiro extraordinario de fondos en el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) dispuesto por el Decreto de Urgencia N° 038-2020⁶?</p>	<p>De forma excluyente al retiro del Decreto de Urgencia N° 034-2020, tendrán derecho a retiros extraordinarios aquellos afiliados que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ No cuentan con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero o marzo de 2020. ✓ Su última remuneración declarada o la suma de estas percibidas en un solo periodo sea menor o igual a S/ 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos y 00/100 soles), siempre que al momento de evaluación de la solicitud cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero o marzo de 2020; y ✓ Están comprendidos dentro de una medida excepcional de suspensión perfecta de labores. 	<p>Artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p>
<p>48</p>	<p>¿Cómo se solicita el retiro de este monto?</p>	<p>A fin de garantizar la posibilidad de estos retiros extraordinarios, se deberá seguir el procedimiento siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las empresas del sistema financiero remiten, a requerimiento de las AFP, el CCI de los afiliados que hayan solicitado el retiro extraordinario. La entrega del CCI u otra información necesaria para realizar la transferencia de fondos al afiliado, están exceptuadas del alcance del secreto bancario. ✓ Las AFP podrán compartir datos personales de sus afiliados con la Asociación que las agrupa y con las empresas del sistema financiero al amparo del inciso 5 del artículo 14 de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, para efectos de la ejecución de estas disposiciones de emergencia. <p>La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determinará las condiciones de atención de solicitudes y pago de afiliados, así como dictará, de ser el caso, las disposiciones complementarias que resulten necesarias para implementar estas medidas.</p>	<p>Numeral 10.8, 10.9 y 10.10 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p>

⁶ En el caso de los Decreto de Urgencia N° 034-2020 y N° 038-2020, no resulta aplicable una doble percepción del beneficio de retiro extraordinario para un mismo afiliado. El importe de estos retiros extraordinarios mantiene su carácter intangible frente a terceros por lo que no es susceptible de compensación, afectación en garantía, medida cautelar o medida de cualquier naturaleza que tuviera por objeto afectar su libre disponibilidad.

49

¿Cuánto es el monto máximo que podrán retirar?

El monto que pueden retirar los afiliados de este grupo es el siguiente:

Supuestos	Monto máximo	N° de armadas
Aquellos que no cuentan con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero 2020.	S/ 2,000.00	1
Aquellos que no cuentan con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de marzo 2020.	S/ 2,000.00	1
Aquellos que cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero 2020.	S/ 2,000.00	2 consecutivas por cada mes
Aquellos que cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de marzo de 2020.	S/ 2,000.00	2 consecutivas por cada mes
Aquellos que están comprendidos dentro de una medida excepcional de suspensión perfecta de labores, aprobada por el órgano correspondiente.	S/ 2,000.00	1

Artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

50

¿Las AFP podrán corroborar que el afiliado solicitante está comprendido dentro de una suspensión perfecta de labores?

Sí, a tal efecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma de consulta para las AFP o a la Asociación que las representa, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores aprobadas que les permita confirmar a las AFP que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores aprobada.

Las AFP o el gremio que las representa son responsables de almacenar esta información con la finalidad de sustentar la evaluación efectuada.

Artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Acápites 4 de la Circular AFP N° 173-2020.

51

¿Cuál es el plazo para que los afiliados presenten su solicitud de retiro extraordinario?

Las fechas en que se pueden realizar las solicitudes de estos retiros ante la AFP respectiva, de forma remota, o conforme a los canales establecidos por dicha entidad, son las siguientes:

Supuestos	Oportunidad de la solicitud
Aquellos que no cuentan con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero 2020.	Del 20 de abril al 4 de mayo de 2020
Aquellos que no cuentan con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de marzo 2020.	Del 6 de mayo al 19 de mayo de 2020
Aquellos que cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero 2020.	Del 21 de mayo al 3 de junio de 2020
Aquellos que cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de marzo de 2020.	Del 5 de junio al 18 de junio de 2020
Aquellos que están comprendidos dentro de una medida excepcional de suspensión perfecta de labores, aprobada por el órgano correspondiente.	A partir del 30 de abril del 2020

Una vez recibida la solicitud, la AFP debe efectuar el desembolso del monto solicitado dentro de los seis (6) días hábiles siguientes de presentada la solicitud.

La AFP es la responsable de disponer el medio idóneo a fin de hacer efectivo el pago, dadas las condiciones de la emergencia nacional. Para tal efecto, las AFP podrán suscribir convenios con entidades del sistema financiero u otras que faciliten el pago.

Artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Acápites 3 de la Circular AFP N° 173-2020.

52

¿En qué consiste el retiro extraordinario de fondos en el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) dispuesto por la Ley N° 31017?

La Ley N° 31017, tiene por objeto establecer medidas extraordinarias para aliviar las economías familiares y dinamizar la economía nacional, contrarrestando los efectos económicos negativos generados por el estado de emergencia nacional a consecuencia del Covid-19.

Por ello, autoriza a los afiliados al SPP para que, de forma voluntaria y extraordinaria, puedan retirar hasta el 25% (veinticinco por ciento) del total de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización, estableciéndose como monto máximo de retiro el equivalente a 3 UIT y como monto mínimo de retiro el equivalente a 1 UIT.

Artículo 2 de la Ley N° 31017.

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES



53

¿Cómo se solicita el retiro de este monto y cuál es el plazo?

La solicitud para el retiro del dinero se presentará ante la AFP a la que pertenezca el afiliado, de manera remota, virtual o presencial.

Los afiliados al SPP que deseen acogerse a esta medida deben solicitarlo en el plazo máximo de 60 días calendario de publicado el procedimiento operativo por parte de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

La Ley N° 31017, establece el siguiente cronograma:

- ✓50%, en un plazo máximo de 10 días calendario después de presentada la solicitud ante la AFP a la que pertenezca el afiliado.
- ✓50%, a los 30 días calendario computados a partir del primer desembolso, a que se refiere el párrafo anterior.
- ✓En el caso de que el afiliado tenga un fondo acumulado total en su CIC igual o menor a 1 UIT, el retiro será del 100% y en un solo desembolso, en un plazo máximo de 10 días calendario después de presentada la solicitud ante la AFP a la que pertenezca el afiliado.

Artículo 2 de la Ley N° 31017.

RECONOCIMIENTO DE APORTES EN EL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES

54

¿Se han previsto disposiciones relativas al reconocimiento de aportes en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) durante el tiempo de duración de la suspensión perfecta de labores?

Sí. Para aquellos trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, no se les exigirá los aportes al SNP durante el periodo de suspensión, siempre y cuando hubieran alcanzado durante el período de suspensión los aportes necesarios para acceder al derecho a una pensión en este sistema previsional.

Adicionalmente, podrán solicitar el otorgamiento de su pensión a la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Para el cálculo de la pensión no se toman en cuenta las remuneraciones por el periodo excepcional acreditado.

Artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

55

¿Cuánto es el periodo de aportes que puede reconocerse al trabajador sujeto a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores?

Se le puede reconocer de manera excepcional hasta tres (03) meses de aportes, para lo cual el trabajador solo debe acreditar la suspensión perfecta de labores.

Artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.