

INFORMATIVO LEGAL

Miraflores, 21 de abril de 2020

El día de hoy se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, norma aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado bajo cualquier régimen laboral.

El Decreto Supremo N° 011-2020-TR tiene por objeto establecer disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, norma que a su vez estableció medidas para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas.

A fin de complementar el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece lo siguiente:

1. **Sobre los supuestos de imposibilidad de implementar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, por la naturaleza de actividades o por el nivel de afectación económica.-**
 - 1.1 Existe imposibilidad de implementar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades cuando se requiriera la presencia indispensable del trabajador, por la utilización de herramientas o maquinarias que únicamente pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.
 - 1.2 Existe imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación. De manera enunciativa se indican los siguientes supuestos:
 - i) Cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día.
 - ii) Cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades, la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
 - iii) Cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas.
 - iv) Otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.
 - 1.3 Existe imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas.

INFORMATIVO LEGAL

El nivel de afectación económica se determinará de acuerdo a las fórmulas y ratios indicados en el anexo del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que sean aplicables a los casos de empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas y no permitidas total o parcialmente de ser realizadas durante el Estado de Emergencia Nacional, de conformidad con el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

2. Sobre las medidas alternativas previas a la adopción excepcional de la suspensión perfecta de labores.-

2.1 Los empleadores inmersos en alguno de los supuestos descritos en la sección precedente procurarán adoptar medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores y respetando sus derechos fundamentales. Tales medidas pueden ser:

- i) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- ii) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.
- iii) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- iv) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- v) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

2.2 Previamente a la adaptación de las medidas descritas, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores afectados, dejando constancia de la referida comunicación y convocatoria a negociación.

3. Sobre la suspensión perfecta de labores.-

3.1 La suspensión perfecta de labores puede aplicarse excepcionalmente, luego de agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas descritas en la

INFORMATIVO LEGAL

sección precedente, y previa comunicación a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos.

- 3.2 Si bien puede adoptarse por un plazo menor, la duración de la suspensión perfecta de labores no puede exceder de 30 días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional de 90 días calendario, declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA; salvo norma que prorrogue dicho plazo.
- 3.3 El empleador puede dejar sin efecto, total o parcialmente, la suspensión perfecta de labores si es que, con posterioridad al inicio de la misma, sea posible aplicar trabajo remoto, otorgar licencia con goce de haber, o adoptar las medidas alternativas antes descritas.

De ser así, deberá comunicar su decisión dentro del día hábil siguiente a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quedando sin efecto los beneficios vinculados a la medida de suspensión perfecta respecto de los trabajadores excluidos de la misma.

- 3.4 Si se comprueba la comisión de fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por el administrado, se declarará la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento, dejando sin efecto la suspensión perfecta de laborales.

Esto no sólo supondrá que el empleador pague las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores durante el período de la indebida suspensión, sino también sea merecedor de una multa de entre 5 y 10 UIT's, vigentes a la fecha de pago y denunciado penalmente.

4. Sobre el adelanto de beneficios sociales.-

- 4.1 El trabajador puede solicitar a la entidad financiera el desembolso de hasta 1 remuneración bruta mensual de sus fondos de CTS, al término de cada periodo de 30 días calendario que dure la suspensión perfecta de labores.
- 4.2 En caso que el trabajador no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar por vía remota a su empleador que se le transfiera la CTS correspondiente al periodo noviembre 2019-abril 2020 y el pago de la gratificación legal de julio de 2020.
- 4.3 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.

INFORMATIVO LEGAL

- 4.4 Cuando el empleador se acoja a la facilidad de aplazar el pago de la CTS correspondiente a mayo de 2020, incluirá el pago de éste en el depósito de la CTS del mes de noviembre de 2020, así como los intereses devengados.

En caso requiera una aclaración o ampliación del presente informativo, por favor contáctenos al correo electrónico estudio@eja.com.pe.

También puede ingresar a nuestra página en Facebook: <https://www.facebook.com/Estudio-Avendaño-Abogados-341395686536706/> para más contenido legal.