

RESUMEN DEL DECRETO SUPREMO N°011-2020-TR, QUE ESTABLECE NORMAS COMPLEMENTARIAS AL DECRETO DE URGENCIA N°038-2020.



I. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR IMPOSIBILIDAD DE APLICAR TRABAJO REMOTO Y LICENCIA CON GOCE DE HABER?

A.1. Imposibilidad de aplicar trabajo remoto: cuando la presencia del trabajador en el centro de trabajo es indispensable, por la utilización de maquinaria u otros aspectos inherentes a la naturaleza del servicio.

A) *Por la naturaleza de las actividades:*

A.2. Imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber compensable: Cuando no resulta razonable la compensación del tiempo dejado de laborar, por causas objetivas como:

Cuando la empresa labora de manera continua durante el día, aplicando distintos turnos de trabajadores.

Para actividades de naturaleza riesgosa, si su extensión puede aumentar el riesgo para los trabajadores.

Cuando el empleador no pueda extender o modificar su horario por restricciones establecidas en leyes, normas o disposiciones administrativas.

Otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.

B) *Por el nivel de afectación económica (imposibilidad de aplicar trabajo remoto y suspensión con goce de haber):*

B.1. Empresas vinculadas a bienes y servicios esenciales:

Si la medida es implementada en el mes de abril:



La ratio de las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la planilla electrónica, entre el nivel de ventas del mes de marzo, registra un incremento mayor a 6 puntos porcentuales (micro y pequeñas empresas) o mayor a 13 (mediana y grandes empresas) comparada con la misma ratio al mes de marzo 2019.

Si la medida es implementada en el mes de mayo en adelante:



La ratio de las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la planilla electrónica, entre el nivel de ventas del mes previo en que se adopta la medida (sería abril, o mayo si la medida se adopta en junio), registra un incremento mayor a 12 puntos porcentuales (micro y pequeñas empresas) o mayor a 26 (mediana y grandes empresas) comparada con la misma ratio del mismo mes en el año 2019.

B.2. Empresas no vinculadas a bienes y servicios esenciales:

Si la medida es implementada en el mes de abril:



La ratio de las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la planilla electrónica, entre el nivel de ventas del mes de marzo, registra un incremento mayor a 4 puntos porcentuales (micro y pequeñas empresas) o mayor a 11 (mediana y grandes empresas) comparada con la misma ratio al mes de marzo 2019.

Si la medida es implementada en el mes de mayo en adelante:



La ratio de las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la planilla electrónica, entre el nivel de ventas del mes previo en que se adopta la medida (sería abril, o mayo si la medida se adopta en junio), registra un incremento mayor a 8 puntos porcentuales (micro y pequeñas empresas) o mayor a 22 (mediana y grandes empresas) comparada con la misma ratio del mismo mes en el año 2019.

C) Empresas con menos de un año de funcionamiento:



Las ratios indicadas en los supuestos anteriores, se aplican comparando la del mes anterior a la adopción de la medida, con la ratio promedio de los 03 primeros meses de funcionamiento de la empresa.

En caso las ventas del mes previo a la adopción de la medida sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida.



II. APLICACIÓN DE MEDIDAS QUE RESULTEN NECESARIAS A FIN DE MANTENER LA VIGENCIA DEL VÍNCULO LABORAL:

Cuando en el apartado anterior se habla de “medidas”, no sólo se refiere a la suspensión perfecta, sino que el empleador debe procurar en primer término adoptar las medidas que mantengan la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores. Dichas medidas serían:

1. Acuerdo de vacaciones.
2. Acuerdo de adelanto de vacaciones.
3. Reducción de jornada laboral, con consecuente reducción de sueldo.
4. Acuerdo de reducción de sueldo. No puede ser menor a la remuneración mínima vital.
5. Otras medidas reguladas en el marco legal vigente que permitan mantener la relación laboral y percepción de remuneraciones.

Agotada la posibilidad de implementar las medidas señaladas previamente, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta.



III. TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES:

- ✓ La comunicación al Ministerio de Trabajo se hace como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión.
- ✓ El empleador debe comunicar la aplicación de la suspensión perfecta a los trabajadores afectados, de forma física o virtual, antes de la comunicación al Ministerio de Trabajo. De ser el caso, el empleador puede adjuntar, en la comunicación al Ministerio de Trabajo, el documento que respalde su comunicación a los trabajadores.
- ✓ En el comunicado de la suspensión perfecta del empleador hacia el Ministerio de Trabajo, los empleadores deben señalar su correo electrónico y el correo electrónico de los trabajadores afectados.



IV. DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA:

La suspensión perfecta no puede exceder de 30 días calendario después de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria.



Descargar: [Decreto Supremo N° 011-2020-TR](#)

