

Suspensión perfecta de labores hasta octubre



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista.

Por D.S. N° 009-2021-SA se ha extendido la emergencia sanitaria (ES) hasta el 2 de setiembre del 2021 a fin de continuar con las acciones de prevención, control y atención de salud para la protección de la población de todo el país, en razón a la propagación del covid-19. La decisión tomada por el Gobierno impacta en las relaciones laborales de diversas maneras, siendo una de las más relevantes el efecto en la suspensión perfecta de labores (SPL) regulada por el D.U. N° 038-2020 (SPL).

En efecto, la prórroga de la ES ha ocasionado el aumento del plazo máximo de la SPL. Ahora, las empresas pueden acceder a ella hasta el 2 de octubre del 2021, es decir, hasta 30 días después de culminada la ES. La normativa permite que las empresas se acojan a la SPL cuando no puedan otorgar trabajo remoto o una licencia con goce de haberes compensable por la naturaleza de sus actividades. Este supuesto se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible la aplicación de lo señalado, por requerirse la presencia del trabajador en el centro de trabajo o cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas con la prestación laboral, como por ejemplo, si la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; si se pone en riesgo al trabajador con la recuperación de horas, entre otros. También es viable la SPL ante la imposibilidad de implementar trabajo remoto o licencia con goce de haberes por el

nivel de afectación económica del empleador. Si la actividad se encuentra permitida, existe nivel de afectación económica 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 12 puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de 26 puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. En cambio, si la actividad no está permitida total o parcialmente, el incremento debe ser mayor a ocho puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de 22 puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Las normas exigen al empleador adoptar medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como otorgar el descanso vacacional pendiente de goce, acordar vacaciones adelantadas, la reducción de jornada y remuneración, salvo que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, o cuente con hasta 100 trabajadores, en cuyo caso no son obligatorias. Esta SPL está sujeta a la aprobación de la AAT, previa fiscalización de Sunafil. Por otro lado, entendemos que el MTPE emitirá las normas complementarias que permitan la ampliación de aquellos expedientes de SPL aprobados como ya lo hizo antes hasta el 2 de octubre. Finalmente, queda en manos del Gobierno apoyar económicamente al personal involucrado en la SPL pues durante la misma no perciben remuneraciones.