

Empleadores podrán ampliar la suspensión perfecta de labores debido a la prórroga de la Emergencia Sanitaria

••

El 28 de agosto de 2020, se publicó en la Edición Extraordinaria del diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo 027-2020-SA, mediante el cual se ha prorrogado a partir del 8 de setiembre de 2020 por un plazo de noventa (90) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo 008-2020-SA, prorrogada por Decreto Supremo 020-2020-SA, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente Decreto Supremo.

Asimismo, resulta importante recordar que mediante el artículo 5 del citado Decreto Supremo 011-2020-TR, se estableció la posibilidad del empleador de aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020, en caso no fuera posible implementar medidas alternativas distintas a la suspensión perfecta de labores; tales como: (i) otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, (ii) acordar el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro, (iii) acordar a reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración, (iv) acordar la reducción de la remuneración; entre otras.

Adicionalmente, el artículo 8 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se determinó el plazo de duración máxima que tiene el empleador para aplicar la suspensión perfecta de labores, según el siguiente texto:

“Artículo 8.- Duración de la suspensión perfecta de labores

8.1 La duración de la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 no puede exceder de treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y

dicta medidas de prevención y control del COVID-19; salvo norma que prorrogue dicho plazo.”

Ahora bien, considerando que el Decreto Supremo 027-2020-SA, mediante el cual se dispone prorrogar a partir del 8 de setiembre de 2020 hasta por un plazo de noventa (90) días calendario; en concordancia, con la duración de la suspensión perfecta de labores establecido en el artículo 8 del Decreto Supremo 011-2020-TR, el empleador tiene la posibilidad de aplicar la suspensión perfecta hasta el 07 de enero de 2021.

En ese orden, el Decreto Supremo 027-2020-SA, extiende su alcance también al trabajo remoto, la licencia con goce de haber compensable y demás medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones; tales como: (i) otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, (ii) acordar el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro, (iii) acordar a reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración, (iv) acordar la reducción de la remuneración; entre otras. Al amparo de lo regulado en el artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020, que señala lo siguiente:

“Artículo 3. Medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria:

(...)

3.5 Las medidas adoptadas al amparo del presente artículo rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo.”

En ese sentido, las medidas que el empleador podrá aplicar hasta el 6 de enero de 2021, son las siguientes:

1. Trabajo remoto.
2. Licencia con goce haber compensable.
3. Medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones; tales como: (i) otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, (ii) acordar el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro, (iii) acordar a reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración, (iv) acordar la reducción de la remuneración; entre otras.
4. Suspensión perfecta de labores.