



ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL

MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS

ABRIL 2020

ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL

El pasado 14 de abril fue publicado el Decreto de Urgencia N° 038-2020, mediante el cual se establecieron determinadas medidas a favor de las entidades empleadoras y de los trabajadores dependientes, con el objeto de mitigar los efectos económicos causados en el marco del Estado de Emergencia Nacional y de la orden de aislamiento social obligatorio.

Con relación a ello, el 21 de abril último, a través de la publicación del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se han brindado mayores alcances sobre la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia.

A continuación, compartimos las principales disposiciones de las normativas mencionadas.



A FAVOR DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS



IMPOSIBILIDAD DE APLICACIÓN DE TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>Aquellos empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen al 15 de abril de 2020, podrán ejecutar determinadas medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p>	<p>IMPOSIBILIDAD POR NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES</p> <p>Supuestos de imposibilidad vinculada a la aplicación del trabajo remoto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las actividades requieren de forma indispensable la presencia física del trabajador. • Las actividades requieren la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden ser operadas en el centro de trabajo. • Otras limitaciones inherentes a las características del servicio. <p>Imposibilidad vinculada al otorgamiento de la licencia con goce de haber</p> <p>En tanto no resulta razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas al servicio, estando entre tales causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando la jornada de trabajo cuenta con distintos turnos que cubren la actividad continua a lo largo de las 24 horas del día. • Cuando las actividades tienen naturaleza riesgosa, conllevando a que la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. • Cuando el horario de atención del empleador se encuentre sujeto a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas. • Otras situaciones que resulten ajenas al control de las partes.

IMPOSIBILIDAD DE APLICACIÓN DE TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>Aquellos empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen al 15 de abril de 2020, podrán ejecutar determinadas medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p>	<p>IMPOSIBILIDAD POR EL NIVEL DE AFECTACIÓN ECONÓMICA</p> <p>Supuestos en el caso de empresas dedicadas a la prestación de bienes y/o servicios esenciales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la PLAME entre el nivel de ventas de marzo 2020, comparado con el ratio de marzo 2019, registra en marzo 2020 los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> • Respecto a las MYPES: Incremento mayor a 6 puntos porcentuales. • Respecto a medianas y grandes empresas: Incremento mayor a 13 puntos porcentuales. <p>Aplica a aquellos empleadores que fueren a adoptar las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones y, excepcionalmente, la suspensión perfecta de labores, en abril 2020.</p> • Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la PLAME entre el nivel de ventas correspondiente al mes previo en que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> • Respecto a las MYPES: Incremento mayor a 12 puntos porcentuales. • Respecto a medianas y grandes empresas: Incremento mayor a 26 puntos porcentuales. <p>Aplica a aquellos empleadores que fueren a adoptar las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones y, excepcionalmente, la suspensión perfecta de labores, desde mayo 2020 y en adelante.</p> <p>Supuestos en el caso de empresas no dedicadas a la prestación de bienes y/o servicios esenciales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la PLAME entre el nivel de ventas correspondiente a marzo 2020, comparado con el ratio de marzo 2019, registra en marzo 2020 los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> • Respecto a las MYPES: Incremento mayor a 4 puntos porcentuales. • Respecto a medianas y grandes empresas: Incremento mayor a 11 puntos porcentuales. <p>Aplica a aquellos empleadores que fueren a adoptar las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones y, excepcionalmente, la suspensión perfecta de labores, en abril 2020.</p>

IMPOSIBILIDAD DE APLICACIÓN DE TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>Aquellos empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen al 15 de abril de 2020, podrán ejecutar determinadas medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la PLAME entre el nivel de ventas correspondiente al mes previo en que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> • Respecto a la MYPES: Incremento mayor a 8 puntos porcentuales. • Respecto a medianas y grandes empresas: Incremento mayor a 22 puntos porcentuales. <p>Aplica a aquellos empleadores que fueren a adoptar las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones y, excepcionalmente, la suspensión perfecta de labores, desde mayo 2020 y en adelante.</p> <p>Información adicional a considerar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aquellos empleadores que tuvieren menos de 1 año de funcionamiento realizarán las comparaciones, a que se ha hecho referencia previamente, en función al ratio promedio mensual de ventas de sus primeros 3 meses de funcionamiento. En el caso que las ventas del mes previo a la adopción de la medida sean igual a 0, el empleador podrá aplicar las medidas correspondientes. • El cálculo de los ratios deberán ser realizados conforme al Anexo del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

MEDIDAS PARA ASEGURAR EL VÍNCULO LABORAL Y LA PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>Aquellos empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen al 15 de abril de 2020, podrán ejecutar determinadas medidas necesarias para asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p>	<p>CARÁCTER PRELIMINAR</p> <p>Previo a la adopción de la suspensión perfecta de labores, se deberán adoptar las medidas necesarias, menos lesivas, que permitan asegurar el mantenimiento activo del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores.</p> <p>MEDIDAS NECESARIAS QUE ENTIDADES EMPLEADORAS DEBERÁN APLICAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso vacacional adquirido y pendiente de goce (devengado): Deberá ser pactado de mutuo acuerdo. De no ser posible, podrá ser impuesto unilateralmente por el empleador. • Descanso vacacional adelantado: Deberá ser pactado de mutuo acuerdo, constando ello en soporte físico o virtual. • Reducción de la jornada laboral y reducción de la remuneración: Deberá ser pactado de mutuo acuerdo, constando ello en soporte físico o virtual. Asimismo, se efectuará la reducción proporcional de la remuneración, debiendo considerarse el criterio de valor hora. • Reducción de la remuneración: Deberá ser pactado de mutuo acuerdo, constando ello en soporte físico o virtual. La reducción deberá guardar proporcionalidad con las causas que la motivan, no pudiendo acordarse una reducción por debajo de la RMV. • Otras medidas reguladas en el marco legal vigente: Deberán tener como finalidad asegurar el mantenimiento del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. <p>LIMITACIONES</p> <p>La aplicación de las medidas no podrá afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.</p> <p>PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN</p> <p>Previo a la adopción de las medidas, el empleador deberá informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de estas, a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes.</p>

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>De manera excepcional, el empleador podrá aplicar la suspensión perfecta de labores. Para dichos efectos, se deberá comunicar los motivos que sustentan la medida al MTPE por vía remota, a través de su Plataforma Virtual.</p> <p>Dentro de los 30 días hábiles de ingresada la comunicación, la SUNAFIL verificará la configuración de los hechos expuestos por el empleador.</p> <p>SUNAFIL contará con un plazo de 7 días hábiles, computables desde la fecha de la verificación, para declarar la validez o invalidez de la suspensión perfecta de labores adoptada. En caso no se expedida la referida resolución, aplicará el silencio administrativo positivo, considerándose por válida la referida suspensión perfecta de labores.</p>	<p>VIABILIDAD</p> <p>La suspensión perfecta de labores regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 podrá ser adoptada de manera excepcional por el empleador, siempre que haya agotado la posibilidad de implementar las medidas necesarias. De no aplicarse de forma previa las mismas, la entidad empleadora deberá justificar ello, señalando las causas objetivas correspondientes.</p> <p>ALCANCES</p> <p>La suspensión perfecta de labores podrá ser aplicada de manera total o parcial. De aplicarse de manera parcial, la selección del personal afectado deberá justificarse en causas objetivas, indicándose el análisis efectuado para determinar las actividades que continuarán ejecutándose.</p> <p>LIMITACIONES</p> <p>La adopción de la suspensión perfecta de labores no podrá afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, deberá proteger a las personas con discapacidad, a las diagnosticadas con COVID-19, y a las que pertenecen al grupo de riesgo. De comprenderse a estas personas dentro de la suspensión perfecta de labores, dicha selección deberá estar fundada en criterios objetivos.</p> <p>PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN</p> <p>Previo a la adopción de la suspensión perfecta de labores, dicha medida deberá ser comunicada de forma física o virtual, a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir. Posteriormente, deberá ser comunicada al MTPE, como máximo dentro del día siguiente de adoptada la misma. Dentro de los 30 días hábiles siguientes, la SUNAFIL realizará la verificación de los hechos que motivan la suspensión perfecta de labores. Culminada la verificación por la SUNAFIL, el MTPE expedirá una resolución dentro de los 7 días hábiles siguientes, aprobando o rechazando la medida. De no expedirse la resolución, aplicará el silencio administrativo positivo, considerándose por válida la suspensión perfecta de labores.</p>

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>De no proceder la validez de la suspensión perfecta de labores, será dejada sin efecto, encontrándose el empleador obligado a abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores.</p> <p>Las acciones adoptadas podrán regir como máximo hasta el día 9 de julio de 2020; salvo modificación normativa a futuro.</p>	<p>De no guardar correspondencia lo declarado por el empleador con los hechos verificados, o de existir afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, no procederá la validez de la suspensión perfecta de labores, siendo dejada sin efectos y ordenándose el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. La resolución dictada por el MTPE podrá ser impugnada mediante recurso de reconsideración y/o de apelación.</p> <p>DURACIÓN DE LA MEDIDA</p> <p>La suspensión perfecta de labores podrá regir como máximo hasta el día 9 de julio de 2020, salvo modificación normativa a futuro. Ante el supuesto que, con posterioridad al inicio de la medida, sea posible la aplicación del trabajo remoto, el otorgamiento de la licencia con goce de haber o la adopción de las medidas necesarias menos lesivas, el empleador podrá dejar sin efectos, total o parcialmente, la suspensión perfecta de labores; comunicando ello dentro del día hábil siguiente al MTPE, por medio de la Plataforma Virtual habilitada.</p> <p>RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, CIVIL Y PENAL</p> <p>El empleador que, brindando información falsa o actuando en fraude a la Ley, adopte alguna de las medidas necesarias menos lesivas o la suspensión perfecta de labores, será sujeta a las sanciones previstas en el ordenamiento legal vigente, incluyendo las penales cuando corresponda.</p> <p>FISCALIZACIÓN POSTERIOR</p> <p>Sin perjuicio de la aprobación, expresa o ficta, de la suspensión perfecta de labores, dicha medida se encontrará sujeta a un procedimiento de fiscalización posterior. De comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada, se procederá a declarar la nulidad del acto administrativo, dejado sin efecto la suspensión perfecta de labores y ordenándose el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados durante el período de suspensión indebida. De igual manera, los actos descritos resultarán punibles mediante la imposición de una multa ascendente entre 5 UIT y 10 UIT vigentes a la fecha de pago; siendo que, a su vez, el empleador se sujetará a la responsabilidad penal que corresponda.</p>

APLAZAMIENTO DEL DEPÓSITO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>Aplazamiento del depósito de la CTS correspondiente a mayo 2020, hasta noviembre 2020; no pudiendo ser aplicable en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando la remuneración bruta mensual del trabajador sea menor de S/ 2,400.00. • Cuando el trabajador se encuentre bajo una suspensión perfecta de labores. <p>Deberá considerarse para efectos del pago, los intereses devengados a la fecha del depósito aplazado, aplicando la tasa de interés correspondiente.</p>	<p>La entidad empleadora que se acoja a la facilidad de aplazamiento del depósito de la CTS deberá comunicar al trabajador dicha medida, mediante cualquier soporte físico o virtual, hasta el último día hábil de abril 2020.</p> <p>Posteriormente, el depósito correspondiente a noviembre 2020, además de contener el monto correspondiente a mayo 2020, deberá comprender los intereses devengados a la fecha del depósito.</p> <p>No resultará aplicable el aplazamiento del depósito a aquellos trabajadores que se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores, sea bajo los alcances del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, o bajo los alcances del marco legal vigente.</p>

PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES INICIADOS

Las comunicaciones que las entidades empleadoras hayan realizado al MTPE sobre suspensión perfecta de labores, realizadas en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, deberán adecuar o confirmar su comunicación según los alcances contenidos en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, hasta el día 28 de abril del año 2020. Dicha adecuación o confirmación deberá ser realizada a través de la Plataforma Virtual implementada por el MTPE.

En estos casos, el plazo de 30 días hábiles para la verificación a cargo de la SUNAFIL será computable desde el día siguiente de efectuada la adecuación o confirmación.

A FAVOR DE LOS TRABAJADORES



PRESTACIONES DE SALUD	
DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
Los trabajadores afectados por una suspensión perfecta de labores tendrán asegurada la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud, por el tiempo de duración de la medida, encontrándose estas a cargo de EsSalud.	<p>CONTINUIDAD DE LA PRESTACIONES DE SALUD</p> <p>La continuidad de las prestaciones de salud de EsSalud es aplicable ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente. Sin perjuicio de lo señalado, las partes podrán acordar con la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) correspondiente, la continuidad de las prestaciones de salud, siempre que cualquiera de las partes asuma parcial o totalmente su financiamiento.</p> <p>INVALIDEZ DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES</p> <p>Con relación a la suspensión perfecta de labores regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en caso el MTPE resuelva declarar su invalidez, EsSalud dispondrá la conclusión de la prestación y ordenará al empleador los reembolsos correspondientes.</p>
RETIRO EXTRAORDINARIO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)	
DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
Los trabajadores afectados por una suspensión perfecta de labores podrán disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS, hasta por 1 remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores.	<p>ALCANCES</p> <p>La libre disponibilidad de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS es aplicable ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente.</p> <p>DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN</p> <p>Para efectos de determinar la remuneración bruta mensual a disponer de los fondos de CTS, deberá considerarse los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con remuneración principal fija: Se deberá considerar la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores.

RETIRO EXTRAORDINARIO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>La solicitud del trabajador podrá ser ingresada vía remota y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas que este indique.</p> <p>En caso el trabajador no cuente con saldo en su cuenta de CTS, podrá solicitar a su empleador los siguientes beneficios, los mismos que deberán ser calculados a la fecha que se realice el desembolso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelanto del pago de la CTS correspondiente a mayo 2020. • Adelanto del pago de la gratificación por Fiestas Patrias 2020. <p>Los empleadores deberán efectuar el pago de los conceptos adelantados dentro de los 5 días calendario siguientes de efectuada la solicitud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores comisionistas, destajeros y otros que perciban remuneración principal imprecisa: Se deberá establecer en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos 6 meses anteriores al inicio de la suspensión perfecta de labores. En caso el período fuera inferior a 6 meses, la última remuneración se establece en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho período. <p>DOCUMENTO DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES</p> <p>A solicitud del trabajador, el empleador deberá emitir un documento a su favor, en soporte físico o virtual, indicando que este se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores, el período de esta y el monto de su remuneración bruta mensual.</p> <p>PROCEDIMIENTO DE DESEMBOLSO</p> <p>Al término de cada período de 30 días calendario que dure la suspensión perfecta de labores, el trabajador puede solicitar vía remota a la entidad financiera correspondiente el desembolso de 1 remuneración bruta mensual de sus fondos de CTS.</p> <p>Habiendo realizado la verificación correspondiente, la entidad financiera efectuará el desembolso mediante transferencia en un plazo no mayor de 2 días hábiles.</p> <p>ADELANTO DE CTS Y GRATIFICACIÓN LEGAL</p> <p>En caso el trabajador no cuente con saldo en su cuenta de CTS, podrá solicitar vía remota a su empleador que le transfiera la CTS correspondiente a mayo 2020 y el pago de la gratificación por Fiestas Patrias 2020. Deberá sustentar documentariamente que no cuenta con fondos en su cuenta de CTS.</p> <p>Dentro de los 5 días calendario de efectuada la solicitud, el empleador efectuará el desembolso mediante transferencia.</p> <p>El pago adelantado de la CTS y de la gratificación por Fiestas Patrias es aplicable ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente.</p>

PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE EMERGENCIA ANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS COVID-19

DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020	DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR
<p>Otorgamiento de la Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la pandemia del coronavirus COVID-19, por parte de EsSalud, hasta por el monto máximo de S/ 760.00, a favor de los trabajadores pertenecientes al Régimen Laboral de la Microempresa, cuya remuneración bruta mensual no sea mayor a S/ 2,400.00.</p> <p>La prestación será otorgada por cada mes calendario vencido que dure la medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un período máximo de 3 meses.</p> <p>Para efectos de su percepción, los trabajadores deberán ingresar su solicitud ante la Plataforma Virtual habilitada por EsSalud, consignando un Código de Cuenta Interbancario que corresponda a una cuenta válida y activa en moneda nacional, no pudiendo corresponder a una cuenta de CTS.</p>	<p>REQUISITOS OBLIGATORIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encontrarse el trabajador sujeto al régimen laboral de la microempresa. • Estar comprendido en la suspensión perfecta de labores regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, la cual debe contar con la resolución aprobatoria, expresa o ficta, por parte del MTPE. • Percibir una remuneración bruta de hasta S/ 2,400.00. <p>OTORGAMIENTO DE LA PRESTACIÓN</p> <p>La prestación se otorga a los trabajadores por cada período de 30 días calendario que dure la suspensión perfecta de labores, hasta por un período máximo de 3 meses.</p> <p>Para efectos del cálculo del monto a reconocer de la prestación económica, se computa por períodos de 30 días calendario. Si el plazo de duración de la suspensión perfecta de labores reporta una fracción final menor a 30 días calendario, se considera para el cálculo la proporción que corresponda.</p> <p>La prestación es pagada por el EsSalud a los 5 días hábiles de recibida la información de los trabajadores con suspensión perfecta de labores, remitida por el MTPE, y siempre que se haya presentado la solicitud de pago ante el EsSalud.</p> <p>PLAZO DE SOLICITUD</p> <p>El derecho a solicitar la prestación vence a los 90 días de terminada la suspensión perfecta de labores.</p> <p>INVALIDEZ DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES</p> <p>En caso el MTPE resuelva declarar la invalidez de la suspensión perfecta de labores aplicada por una entidad empleadora, el EsSalud dispondrá la terminación de la prestación.</p>

PARA MAYOR INFORMACIÓN:



CARINA DÁVILA
Gerente Legal
cdavila@bdo.com.pe



ANDRÉS FASSOLI
Asistente Legal
afassoli@bdo.com.pe

La presente publicación ha sido cuidadosamente elaborada por el área de Servicios Legales de BDO Perú.

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente; sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico.

Póngase en contacto con BDO Perú S.A.C. para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Perú S.A.C., sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Perú S.A.C., una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © BDO Perú S.A.C., Abril 2020. Todos los derechos reservados. Publicado en Perú.

www.bdo.com.pe

