



UNA EMERGENCIA

TRES SUSPENSIONES PERFECTAS

MARIO PINATTE
SOCIO SENIOR

C|P|B
ABOGADOS
ATTORNEYS AT LAW

Como es de conocimiento público, la pandemia del COVID-19 ha ocasionado graves problemas económicos en un gran número de empresas de diversos rubros, debido a la paralización -en muchos casos total- de sus actividades. Ante tales circunstancias, el ordenamiento laboral peruano proporciona diversos remedios, entre los cuales destaca uno en particular, el cual ha sido objeto de gran polémica durante las últimas semanas: la suspensión perfecta de labores.

La suspensión perfecta de labores consiste en el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente. Ha sido regulada para diversas circunstancias en tres normas diferentes, que son las siguientes:

1. La suspensión perfecta de labores en situaciones de caso fortuito y/o fuerza mayor, contemplada en el artículo 15 del T.U.O. de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada por D.S. 003-97-TR (en adelante, la "LCPL"). Esta institución se encuentra vigente desde el año 1991, con la promulgación del D. Leg. 728, y establece que el empleador puede aplicar la medida de forma unilateral en los casos indicados, tras haber agotado la posibilidad de aplicar otras medidas menos gravosas mediante acuerdo con los trabajadores.
2. La suspensión perfecta de labores por acuerdo con el trabajador, contemplada en el artículo 11 de la LCPL. También se encuentra vigente desde el año 1991 y establece la posibilidad de que el empleador y el trabajador, de forma individual o colectiva, de mutuo acuerdo, convengan en aplicar esta figura por un plazo determinado, en los supuestos contemplados en el artículo 12 de la norma referida.
3. La suspensión perfecta excepcional de labores, contemplada en el artículo 3.2 del D.U. 038-2020 sobre medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado ante el COVID-19, vigente desde el 14 de abril del presente año (en adelante, el "D.U. 038-2020"). Mediante esta figura, se facultó a los empleadores del sector privado a declarar, de forma unilateral, la suspensión perfecta de labores, cuando no fuera posible aplicar el trabajo remoto u otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores, ya sea por la naturaleza de sus labores o por el nivel de afectación económica de la empresa. Asimismo, se establecieron beneficios complementarios aplicables a los trabajadores y empleadores comprendidos en la norma indicada.

-
1. "Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.
La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido."
 2. "Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores."
 3. "Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

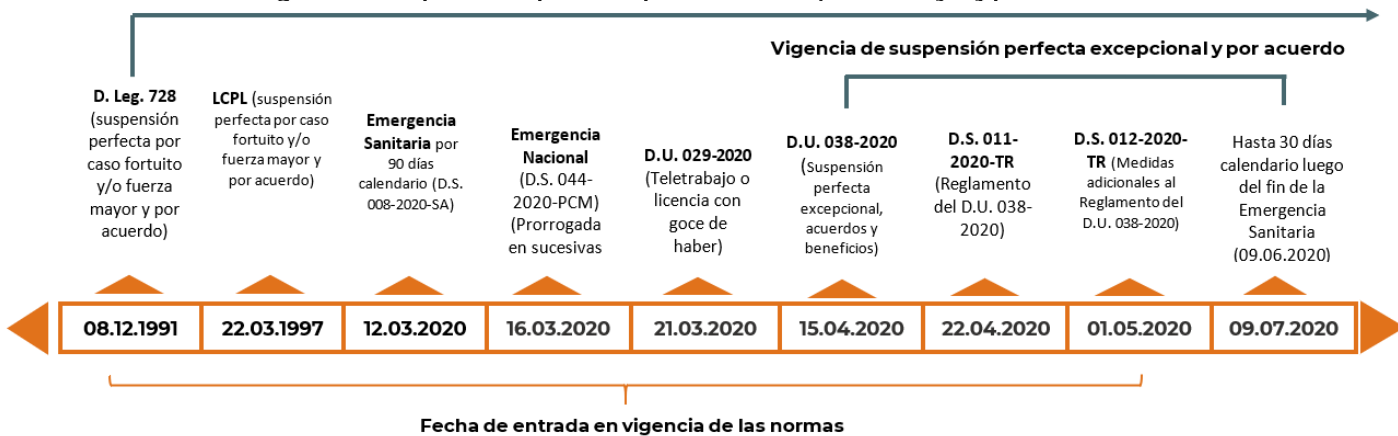
<ol style="list-style-type: none"> a) La invalidez temporal; b) La enfermedad y el accidente comprobados; c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal; d) El descanso vacacional; e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio; f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; g) La sanción disciplinaria; 	<ol style="list-style-type: none"> h) El ejercicio del derecho de huelga; i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad; j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses; k) El permiso o licencia concedidos por el empleador; l) El caso fortuito y la fuerza mayor; ll) Otros establecidos por norma expresa.
--	--

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley."

"3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de los aspectos mencionados en el numeral 3.4."

La cronología de normas puede apreciarse en la siguiente línea de tiempo:

Vigencia de suspensiones perfectas por caso fortuito/fuerza mayor y por acuerdo de la LCPL



Conforme hemos adelantado, el referido D.U. 038-2020 estableció, además, una serie de beneficios para los trabajadores y empleadores comprendidos en la suspensión perfecta excepcional de labores, los cuales fueron los siguientes: (i) posibilidad de retiro de fondos en cuentas CTS del trabajador; (ii) adelanto de beneficios laborales para trabajadores sin saldo en sus cuentas CTS; (iii) aplazamiento del depósito de CTS de mayo de 2020 para el empleador; (iv) prestación económica de emergencia para el trabajador de la microempresa; (v) acceso a prestaciones de EsSalud durante todo el periodo de la suspensión; (vi) retiro de fondos en cuentas AFP; y, (vii) exoneración de aportes ONP para acceder a una pensión.

Posteriormente, mediante D.S. 011-2020-TR, se precisó que todos los beneficios precitados, con excepción de la prestación de emergencia para el trabajador de la microempresa y la exoneración de aportes ONP, serían de aplicación extensiva a todas las suspensiones perfectas dictadas en base a las normas laborales vigentes, sin enumerar ni detallar dichas normas. De acuerdo a lo señalado líneas arriba, el D.U. 038-2020, además de regular la suspensión perfecta unilateral excepcional, también regula la suspensión perfecta por acuerdo. De otro lado, las suspensiones perfectas reguladas en la LCPL (caso fortuito/fuerza mayor y por acuerdo) se mantienen vigentes. Por tanto, de conformidad con el referido D.S.

011-2020-TR, los beneficios mencionados deben aplicarse a los trabajadores comprendidos en cualquier tipo de suspensión perfecta contemplada en el ordenamiento laboral peruano.

Considerar que los referidos beneficios solo pueden recaer sobre los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta unilateral excepcional es un sinsentido. Los denominados “beneficios” no hacen más que habilitar al trabajador a acceder a su propio dinero, ya que las referidas medidas recaen sobre fondos actuales o futuros del trabajador (por ejemplo, las cuentas CTS o las cuentas AFP). No se trata de ningún subsidio o beneficio especial en sí mismo (salvo en el caso de la prestación para los trabajadores de la microempresa que, como indicamos, es un supuesto excluido), por lo que carece de sustento restringir las medidas para un tipo de suspensión perfecta en particular.

En cualquier caso, no debe perderse de vista que el trabajador, independientemente del tipo de suspensión perfecta en que se encuentre comprendido, no tiene acceso a una remuneración que le permita sustentar sus gastos básicos durante el periodo de suspensión. Por tal motivo, todos los trabajadores en esta situación deberían poder acceder al dinero de sus propias cuentas y fondos, a través del acceso a los beneficios regulados por el D.U. 038-2020.