

Boletín al Día Laboral

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES SE APLICARÁ SOLO HASTA EL 2 DE OCTUBRE DE 2021

Con fecha 16 de septiembre de 2021 se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 087-2021, Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

A continuación, podrán conocer las principales medidas dispuestas por dicha norma:

I. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

Luego de que haya sido creada la suspensión perfecta de labores en el marco de la Emergencia Sanitaria, a mayo de 2020, dicha medida había sido solicitada por los siguientes grupos de empresas:



Fuente: Diario Gestión del 6 de mayo de 2021.

Según información dada por el Ministerio de Trabajo a medios de comunicación, hasta marzo del presente año, existieron 32,000 empresas del sector privado que hicieron efectiva la suspensión perfecta de labores, siendo alrededor de 303,194 trabajadores los que se encontraron sujetos a dicha figura en esa fecha.

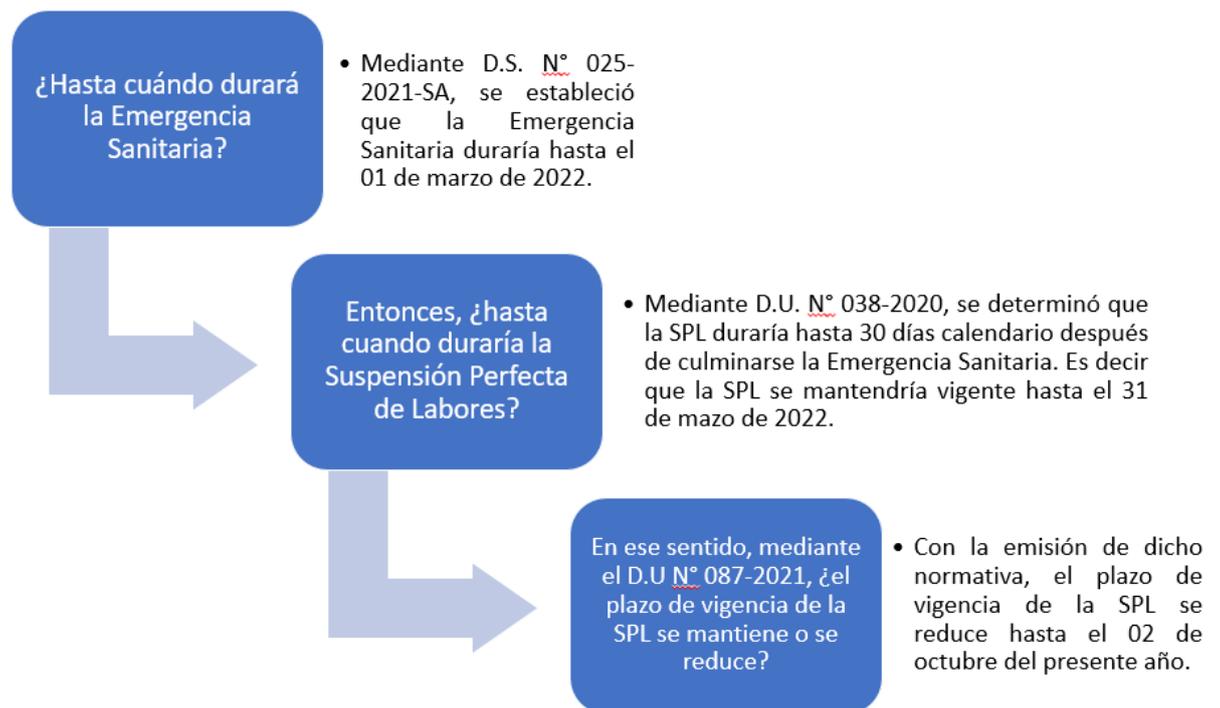
II. SOBRE LA VIGENCIA DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

El Decreto de Urgencia N° 038-2020 estableció que la suspensión perfecta de labores se mantendría vigente hasta por treinta (30) días calendario después de haberse culminado el Estado de Emergencia Sanitaria, esto es, hasta el 31 de marzo de 2022 pues el Estado de Emergencia Sanitaria habría sido ampliada por el Decreto Supremo N° 025-2021-SA hasta el 01 de marzo de 2022.

Sin embargo, con la emisión el Decreto de Urgencia N° 087-2021, la suspensión perfecta solo regirá hasta el 2 de octubre de 2021, de manera que todos los trabajadores que estuvieran sujetos a esta figura, deberán reincorporarse a sus labores el 3 de octubre de 2021.

Para un mejor entendimiento, graficamos lo antes mencionado:

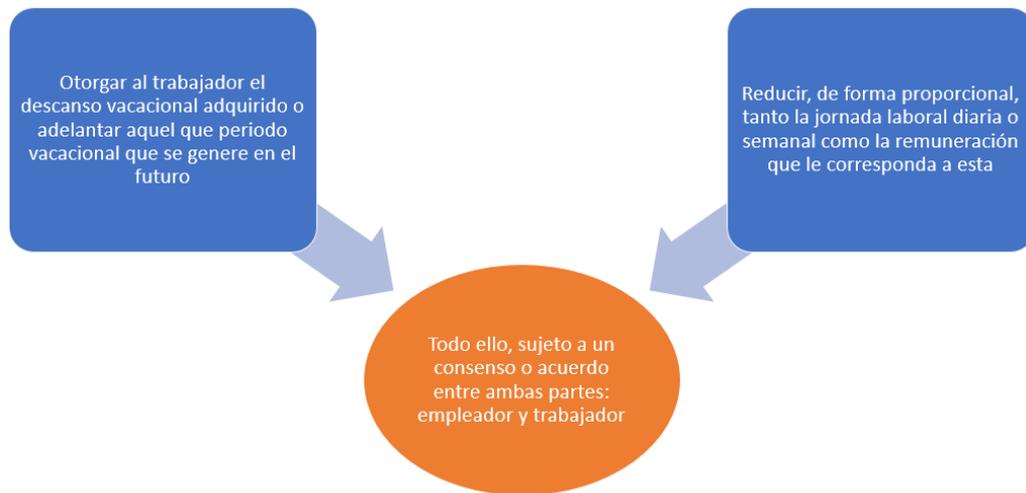
(*) SPL: Suspensión Perfecta de Labores.



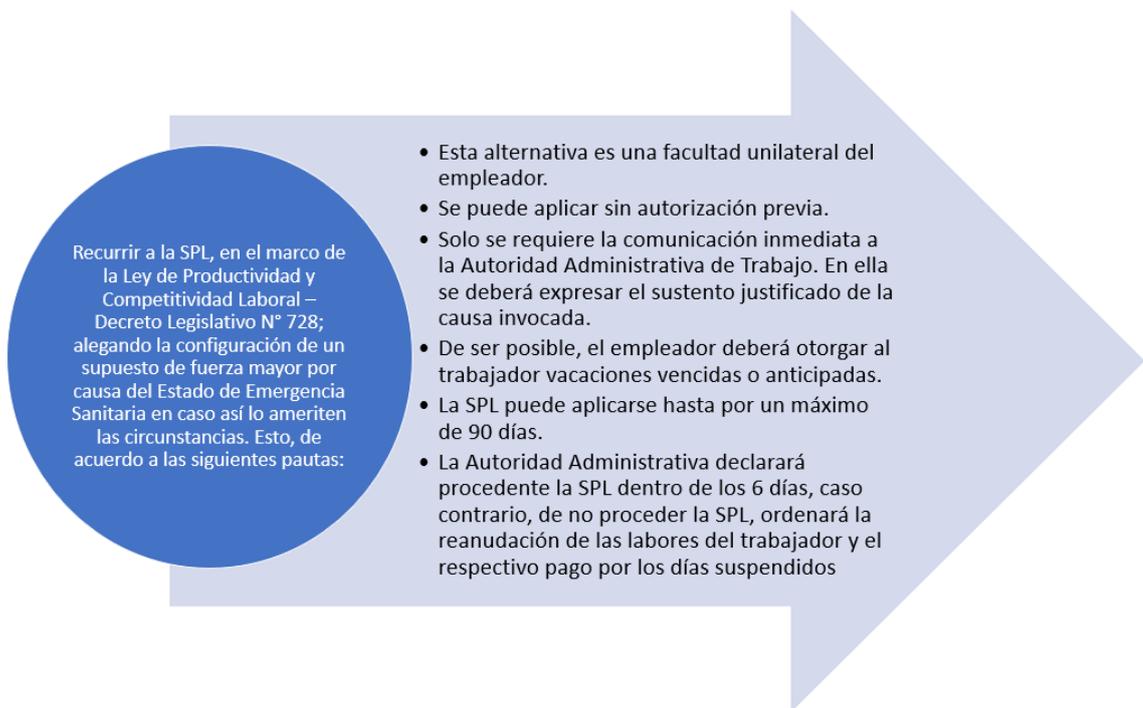
III. MEDIDAS FRENTE AL NUEVO PLAZO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Dicho lo anterior, y teniendo en cuenta la inminente reanudación de labores de aquellos trabajadores suspendidos y, en consecuencia, también la reanudación del pago de sus remuneraciones, consideramos

que los empleadores podrían aplicar las siguientes medidas, en caso corresponda:



Debemos mencionar que, además de contar con el acuerdo del trabajador, estas medidas deberán constar por escrito.



IV. OTRAS MEDIDAS LABORALES

El comentado Decreto de Urgencia modifica también la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que determinaba que **solo el empleador** es quien puede adoptar

cualquier otra medida amparada en el marco laboral vigente para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones: otorgamiento de vacaciones, reducción de jornada y remuneración, entre otros.

Al respecto, el Decreto de Urgencia N° 087-2021, cambia el sentido unilateral del dispositivo normativo, estableciendo que **tanto el empleador como el trabajador** pueden adoptar dichas medidas complementarias a las ya estipuladas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.
