

DICTAN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL DECRETO DE URGENCIA N° 127-2020, QUE ESTABLECE EL OTORGAMIENTO DE SUBSIDIOS PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN EL SECTOR PRIVADO

Con fecha 11 de marzo de 2021, a través del **DECRETO SUPREMO N° 004-2021-TR, dictan disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones**

La presente norma tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias para operativizar el pago del subsidio regulado en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones entre los que se encuentran los extremos referidos a la determinación de los trabajadores y remuneraciones que son considerados para la calificación de empleadores elegibles, el cálculo de subsidio, y las condiciones para la presentación de la declaración jurada a que refiere el numeral 9.3 del artículo 9 del referido Decreto de Urgencia.

Al respecto, los principales puntos a tomar en cuenta son los siguientes:

CALIFICACIÓN DEL EMPLEADOR ELEGIBLE PARA LA ASIGNACIÓN DEL SUBSIDIO

- A efectos de que el empleador elegible califique para la asignación del subsidio en un mes determinado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo verifica que cumpla con el incremento de trabajadores y el mantenimiento o incremento de remuneraciones brutas, en atención a lo declarado en la Planilla Mensual de Pagos – PLAME de la Planilla Electrónica, de acuerdo con las condiciones siguientes, comparando el mes de cálculo del subsidio respecto del mes de octubre de 2020:
 - Que incremente la cantidad total de trabajadores.
 - Que incremente la cantidad de trabajadores con remuneraciones brutas de hasta S/2,400 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), y;
 - En el caso de empleadores que tengan más de cien (100) trabajadores, la suma total de las remuneraciones brutas de los trabajadores que ganan más de S/ 2,400.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES) no sea inferior al 80% de la de octubre de 2020.

El incumplimiento de alguna de estas condiciones tiene como consecuencia el no otorgamiento del subsidio en el respectivo mes.

- Para efectos de la calificación, se excluye de la PLAME de la Planilla Electrónica, a quienes se encuentran en los siguientes supuestos:
 - Ex trabajadores respecto de quienes se declaran pagos pendientes en Planilla Electrónica.
 - Trabajadores que se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores según el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19 y otras medidas (en adelante, Decreto de Urgencia 038-2020), comunicada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la cual cuenta con resolución aprobatoria de la instancia respectiva para la mayoría de días calendario que comprende el mes de octubre de 2020 o el mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021.
 - Trabajadores que se encuentran declarados con el código 5 “S.P. PERMISO, LICENCIA U OTROS MOTIVOS SIN GOCE DE HABER” de la Tabla Paramétrica N° 21 “TIPO DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL” de la Planilla Electrónica y que cuentan con una minoría de días efectivamente laborados, respecto al total de días calendario del mes de octubre 2020 o del mes de subsidio entre noviembre de 2020 y abril de 2021.
 - Trabajadores respecto de quienes se registra una remuneración bruta mensual igual a cero.
 - Trabajadores nacionales que no cuenten con tipo y número de Documento Nacional de Identidad registrados en la Planilla Electrónica, trabajadores extranjeros que no cuenten con tipo de documento de identidad, número de documento de identidad y nacionalidad registrados en Planilla Electrónica.

REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL

- Para efectos de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, se considera remuneración bruta mensual el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, conforme a la definición establecida en los artículos 6 y 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; así como, aquellos conceptos que tienen carácter remunerativo por disposición expresa de la norma, siempre que, en ambos casos, tengan una periodicidad no mayor a la mensual. A su vez, se consideran parte de la remuneración bruta mensual, los subsidios por incapacidad temporal y maternidad otorgados por el Seguro Social de Salud – EsSalud, en reemplazo de la remuneración del trabajador.
- Se excluyen de la remuneración bruta mensual las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, tales como, la remuneración por trabajo en sobretiempo, remuneración por trabajo en días feriados o días de descanso, comisiones eventuales u otros; así como, aquellas de periodicidad mayor a la mensual.

CÁLCULO DEL MONTO DEL SUBSIDIO A PAGAR

- El monto del subsidio a pagar a los empleadores del sector privado elegibles es determinado por la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e incluye a los trabajadores que cuentan con una remuneración bruta mensual de hasta S/ 2,400.00 soles (Dos mil

cuatrocientos y 00/100 soles). No se considera en el cálculo a aquellos trabajadores nacionales que no cuenten con tipo y número de Documento Nacional de Identidad registrados en la Planilla Electrónica, ni a los trabajadores extranjeros que no cuenten con tipo de documento de identidad, número de documento de identidad y nacionalidad registrados en Planilla Electrónica.

- El cálculo del monto del subsidio se efectúa conforme al siguiente proceso:
 - Paso 1: Determinación del monto por trabajadores dados de alta.
 - Paso 2: Determinación del monto por trabajadores dados de baja.
 - Paso 3: Determinación del monto a pagar por subsidio.
- El paso 1 implica identificar a los trabajadores que, independientemente del régimen o modalidad de contratación, cumplan con alguna de las condiciones establecidas, en el mes por el cual se calcula el subsidio; así como, aplicar el porcentaje indicado a las remuneraciones brutas que corresponden a dichos trabajadores.
- Los porcentajes consideran el rango de edad, la duración del contrato de trabajo y el número de mes de cálculo de subsidio, conforme a lo siguiente:

Tabla de porcentajes	
Jóvenes (18 a 24 años)	• Plazo indeterminado: 55% los tres primeros meses; 27.5% los tres meses siguientes. • Plazo determinado o tiempo parcial: 45% los tres primeros meses; 22.5% los tres meses siguientes.
Adultos (25 años a más)	• Plazo indeterminado: 45% por los tres primeros meses y 22.5%, los tres meses siguientes. • Plazo determinado o tiempo parcial: 35% por los tres primeros meses y 17.5% los tres meses siguientes.

- El paso 2 implica identificar a los trabajadores dados de baja, los cuales son aquellos que, independientemente del régimen o modalidad de contratación, cumplen con alguna de las condiciones establecidas en el numeral 5.9 en el mes por el cual se calcula el subsidio; así como, aplicar el porcentaje indicado en el numeral 5.7 del artículo 5 de la presente norma a las remuneraciones brutas que corresponden a dichos trabajadores.
- El paso 3 consiste en la resta del monto total de trabajadores dados de baja al monto total por los trabajadores dados de alta. El resultado de dicha operación es el monto final del subsidio mensual a pagar, siempre que sea mayor a cero.
- El monto del subsidio es calculado para el empleador elegible que haya calificado por un periodo máximo de once (11) meses en el periodo comprendido entre los meses de noviembre de 2020 y septiembre de 2021.

CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN JURADA

- Las declaraciones juradas referidas en el numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 127-2020 se realizan a través de la Ventanilla Virtual del Asegurado – VIVA, como parte del trámite para el desembolso del subsidio.

FRAUDE LABORAL

- La contratación de trabajadores con la finalidad de ocupar los puestos de trabajadores comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores prevista en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 constituye fraude laboral a las disposiciones de la citada norma y constituye infracción laboral muy grave según lo dispuesto en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- A efectos de lo dispuesto en el numeral anterior, se considera que se ocupa el puesto de un trabajador comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores cuando se contrata un trabajador para el mismo puesto de trabajo o para un puesto que, teniendo distinta denominación, realiza las mismas funciones en el centro de trabajo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

- **Priorización de atención de denuncias a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL**

Se precisa que la priorización de la atención de denuncias a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, a la que se refiere la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 127-2020, comprende a todas aquellas denuncias que recaen sobre empleadores beneficiados del subsidio y que se encuentran referidas a materia de registro en planilla; así como, pago de remuneraciones y beneficios sociales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

- Se incorpora el artículo 9-A al Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19, el cual queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 9-A. Derecho a la desconexión digital

9-A.1. El derecho a la desconexión digital a que se refiere el párrafo 18.1.4 del artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o concurran las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

9-A.2. El derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral. En ese sentido, el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.

9-A.3. El tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Si durante ese tiempo, el empleador y el trabajador acuerdan que este último realice alguna tarea o coordinación de carácter laboral, o concurren las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, dicha labor se considera como trabajo en sobretiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio, según lo dispuesto en el referido Decreto Legislativo N° 854.

9-A.4. También se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. La realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral en los días de descanso semanal o días feriados se considera trabajo efectivo y se paga o compensa conforme al Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

9-A.5. El tiempo de desconexión digital para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

9-A.6. Para efectos de lo señalado en el numeral anterior, se consideran trabajadores de dirección y trabajadores que prestan servicios intermitentes a los señalados en los literales a) y b), respectivamente, del artículo 10 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR; y se consideran trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de la jornada aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin control del tiempo de trabajo o que distribuyen libremente su jornada de trabajo sin estar sujetos a un horario determinado.”

- **Se incorpora la Décima Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006- TR, la que queda redactada en los siguientes términos:**

“Décima. Infracción grave en el marco de la vigencia de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19

Constituye infracción administrativa grave que afecta el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, ejercer coerción sobre el/la trabajador/a o incurrir en actos dirigidos a intimidar al trabajador/ra para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital, de conformidad con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

- **Se modifica la Novena Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006- TR, la que queda redactada en los siguientes términos:**

“Novena.- Infracciones muy graves en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19

En el marco del Estado de Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes:

a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentra exceptuada del Estado de Emergencia Nacional o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.

b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional.

c) Contratar trabajadores para ocupar los puestos de aquellos comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores, prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante la COVID-19 y otras medidas.”

Para mayor información del Decreto, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe