

SUBSIDIOS A EMPLEADORES PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL Y REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO

El 1 de noviembre de 2020 se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, el Decreto de Urgencia No. 127-2020, que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal, entre otras medidas en el sector privado. Entre las disposiciones más relevantes, encontramos:

Subsidio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Será otorgado temporalmente a los empleadores elegibles a fin de promover la contratación de trabajadores, preservar el empleo e incentivar el retorno de aquellos bajo suspensión perfecta de labores (SPL) y licencia sin goce de haber conforme a las condiciones del presente decreto. Su otorgamiento no alterará la remuneración del trabajador a efectos de la declaración, cálculo, pago de beneficios sociales, tributos, aportes, etc. ✓ El MTPE se encargará de aprobar de forma mensual el listado de empleadores identificados como titulares del subsidio y el monto correspondiente conforme a las condiciones del presente decreto.
Requisitos Calificación de los empleadores elegibles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para ser considerado elegible, el empleador deberá cumplir con 9 requisitos: <ol style="list-style-type: none"> 1. La suma de sus ingresos netos mensuales de los periodos tributarios de abril y mayo del ejercicio 2020 sea inferior en al menos un 20% a la suma de los ingresos mensuales de los mismos periodos del ejercicio 2019; con determinadas excepciones. 2. Haber efectuado el pago de las remuneraciones que corresponden a los trabajadores del mes por el cual se calcula el subsidio. 3. Haber efectuado la declaración a través del PDT – Planilla Electrónica – PLAME, formulario virtual No. 0601, de las contribuciones a EsSalud y retenciones por impuesto a la renta que corresponden a los trabajadores del mes por el cual se calcula el subsidio hasta la fecha de vencimiento para su presentación. 4. Encontrarse activo en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) y tener la condición de domicilio fiscal habido al último día del mes de la fecha de corte que indica el numeral 6.1 del presente decreto. 5. No estar o haber estado comprendido dentro de los alcances de la Ley No. 30737, Ley que asegura el pago inmediato de la reparación civil a favor del Estado en casos de corrupción y delitos conexos. 6. No tener condición de inversionista o concesionario en el marco de los contratos de Asociación Público Privada conforme al DL No. 1362. 7. No mantener, al último día del mes de la fecha de corte a que se refiere el numeral 6.1 del presente decreto, deudas tributarias o aduaneras exigibles coactivamente mayores al 10% de una UIT del 2020; o incluidas en un procedimiento concursal.

	<p>8. No contar con sanción vigente de inhabilitación para contratar con el Estado.</p> <p>9. No tener en trámite una solicitud de cese colectivo ante el MTPE durante el periodo que se realizan los pagos del subsidio.</p> <p>✓ Para la determinación del empleador elegible, la SUNAT deberá remitir al MTPE toda la información requerida, respecto al cumplimiento de los requisitos mencionados.</p> <p>✓ Una vez determinado el empleador elegible, se verificará que en el mes de la calificación comparado con el mes de octubre de 2020, el empleador haya incrementado la cantidad total de trabajadores y la cantidad de trabajadores con remuneraciones brutas de hasta S/2, 400.00 soles, así como aquellos empleadores con más de 100 trabajadores y que la suma total de la remuneración de aquellos que ganan más de S/2,400.00 soles no sea menor al 80% del mes de octubre de 2020.</p>
<p>Cálculo del subsidio y desembolso</p>	<p>✓ Se calculará mensualmente en función a un porcentaje que se aplica a las remuneraciones brutas mensuales de los trabajadores que no superen los S/2,400.00 soles. Así, se sumará los montos resultantes de la aplicación del porcentaje referido de aquellos trabajadores dados de alta entre los meses de noviembre de 2020 y abril de 2021, y se descuenta el monto resultante de la misma operación de aquellos dados de baja en el mismo periodo. Para dicho cálculo, el trabajador podrá ser considerado hasta por un máximo de 6 meses respecto del mismo empleador; asimismo, el porcentaje será aplicado en función a la edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 18 a 24 años: Indeterminado: 55% por los 3 primeros meses y 27.5 % por los 3 meses siguientes. Determinado o a tiempo parcial: 45% los 3 primeros meses y 22.5% los 3 meses siguientes. - 25 años a más: Indeterminado: 45% por los 3 primeros meses y 22,5% los 3 meses siguientes. Determinado o a tiempo parcial: 35% por los 3 primeros meses y 17.5% por los 3 meses siguientes. <p>✓ El MTPE remitirá mensualmente a EsSalud el listado de empleadores elegibles calificados y el monto correspondiente a fin de que se verifique su condición y gestionen su desembolso a través de la Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado – VIVA utilizando el número de RUC.</p>
<p>Fraude y consecuencias de incumplimiento de los requisitos de elegibilidad</p>	<p>✓ Constituirá fraude al presente decreto: i) la declaración de información falsa por parte de los empleadores con relación a los requisitos y condiciones de determinación y calificación y ii) la contratación de trabajadores para ocupar los puestos de aquellos comprendidos en una medida de SPL conforme al DU No. 038-2020.</p> <p>✓ Si se comprueba que el empleador no cumplió con algún requisito de elegibilidad o en alguna de las conductas referidas, el MTPE adoptará acciones civiles a fin de obtener la devolución de los montos otorgados indebidamente y acciones penales de corresponder. La SUNAFIL deberá informar lo verificado al MTPE.</p>

Trabajo remoto y Derecho a la desconexión digital

- ✓ La aplicación del trabajo remoto se extiende hasta el 31 de julio de 2021 para el sector público y privado.
- ✓ El empleador deberá respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador. Así, este último tendrá derecho a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de sus servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión del vínculo laboral.
- ✓ En el caso del sector privado, el empleador deberá observar las disposiciones correspondientes a la jornada máxima de trabajo, así como no podrá exigir al trabajador realizar tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.
- ✓ Aquellos trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión deberá ser de al menos de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión del vínculo laboral.

Nuestro equipo Laboral

