

Emergencia Sanitaria y Nacional, se consideran efectivamente prestados para todos los efectos.

i) La DIRESAs/GERESAs/DIRIS donde esté ubicada la plaza de origen del SERUMS, es responsable de emitir la Resolución de Término del SERUMS de acuerdo a los datos consignados al momento de la adjudicación.

**Artículo 7.- Contrato de profesionales de la salud para cubrir el periodo que los establecimientos de salud no contarán con el SERUMS**

Autorícese a las instituciones ofertantes de plazas SERUMS, la contratación de profesionales de la salud para la cobertura de las mismas a nivel nacional en aquellos establecimientos de salud que no contarán con la prestación de este servicio durante los meses de mayo y junio de 2020.

Para efectos de lo señalado en el párrafo precedente, las instituciones ofertantes de plazas SERUMS, considerarán en primer orden a los profesionales de la salud que se encuentran culminando el SERUMS 2019-I. El contrato a ser suscrito tendrá las mismas condiciones establecidas en el SERUMS.

**Artículo 8.- SERVICIO COVID ESPECIAL-SERVICER**

En el marco de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 037-2020, establézcanse las siguientes reglas para la prestación del SERVICIO COVID ESPECIAL- SERVICER:

a) Durante el periodo de prestación del SERVICER, señalado en el Decreto de Urgencia N° 037-2020, los profesionales que participen en el mismo, realizan dicho servicio priorizando el cuidado integral de salud y otras acciones complementarias en el contexto de la pandemia COVID-19.

b) Los profesionales de la salud peruanos y extranjeros que deseen participar del SERVICER, deberán encontrarse colegiados o contar con habilitación temporal para el ejercicio de la profesión por el Colegio Profesional respectivo. En ambos supuestos, los postulantes no deben haber realizado el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud – SERUMS.

c) Los profesionales de la salud interesados en prestar este servicio deben registrar los datos solicitados en la plataforma virtual o aplicativo "Reclutamiento Nacional de Recursos Humanos", en el link: Servicio COVID Especial – SERVICER, donde descargarán el proveído correspondiente, que los habilita para ser contratados, por cualquier Unidad Ejecutora del país, en el que se requiere la prestación de sus servicios para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del COVID-19, bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, durante la emergencia sanitaria.

d) Si un profesional de la salud se encuentra realizando el SERVICER y adjudica una plaza en el Proceso SERUMS 2020-I, su contrato CAS en el SERVICER se resuelve automáticamente para pasar a realizar el SERUMS.

e) Terminada la prestación del SERVICER, la misma que no debe exceder de los 30 días calendarios de culminada la emergencia sanitaria, el profesional de la salud puede optar por postular al SERUMS.

f) Al término del contrato SERVICER, la entidad contratante otorgará una constancia por el tiempo efectivo del servicio, el mismo que se contabiliza como parte del SERUMS.

g) El tiempo de duración real del SERUMS de los profesionales que mantuvieron un contrato SERVICER, queda determinado por la diferencia del tiempo de duración del SERUMS programado y el tiempo efectivo del SERVICER.

h) La Resolución de Término del SERUMS de los profesionales de la salud, considera las características de la plaza adjudicada. En esta se suman los periodos de tiempo tanto del SERVICER como del propio SERUMS.

i) El SERVICER no es válido para la postulación al residenciado de medicina, enfermería, odontología, farmacia – bioquímica y obstetricia.

**Artículo 9.- Publicación**

Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de

la presente Resolución Ministerial en el portal institucional del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VÍCTOR M. ZAMORA MESÍA  
Ministro de Salud

1865656-2

**TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO**

**Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del 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**

**DECRETO SUPREMO  
N° 011-2020-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19);

Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) eleva la alerta por el COVID-19 a "nivel muy alto" en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19;

Que, mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM y N° 064-2020-PCM se prorroga la vigencia del Estado de Emergencia Nacional hasta el 26 de abril de 2020;

Que, la propagación del coronavirus y las medidas de aislamiento social obligatorio (cuarentena) vienen afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en particular, de la economía peruana; por lo que es necesario adoptar medidas económicas financieras para afrontar los perjuicios a los ingresos de los trabajadores y sus empleadores, a fin de asegurar liquidez en la economía y dinamizar el mercado;

Que, ese sentido, mediante 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, se establecen medidas extraordinarias y urgentes de carácter excepcional y transitorio, que permiten mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del citado decreto de urgencia señala que, mediante decreto supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en la referida norma;

Que, por lo expuesto, resulta necesario emitir disposiciones complementarias para la aplicación del 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;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto establecer disposiciones complementarias para la aplicación del 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, el Decreto de Urgencia N° 038-2020), con la finalidad de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos.

#### Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente decreto supremo es aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado bajo cualquier régimen laboral.

## TÍTULO II

### MEDIDAS PARA PRESERVAR EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES

#### CAPÍTULO I

#### TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER

#### Artículo 3.- Sobre la implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber

3.1 Para efectos de lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, por la naturaleza de las actividades, en cualquiera de los siguientes supuestos:

3.1.1 Imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades: se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado; o

3.1.2 Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades: se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se

sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.

3.2 Asimismo, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas. A tal efecto, se entiende por:

#### 3.2.1 Nivel de afectación económica:

a) Existe nivel de afectación económica, para el caso de los empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas durante el Estado de Emergencia Nacional de conformidad con el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y sus normas complementarias:

a.1) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a seis (6) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y a trece (13) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.

a.2) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a doce (12) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintiséis (26) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.

b) Existe nivel de afectación económica, para el caso de los empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y sus normas complementarias:

b.1) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a cuatro (4) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y a once (11) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.

b.2) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a ocho (8) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintidós (22) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.

c) En caso el empleador tuviera menos de un año de funcionamiento, para efecto de los literales a) y b), en lugar de comparar con el ratio del mismo mes del año anterior, la comparación se realiza en función al ratio promedio mensual de ventas de los primeros tres (3) meses de funcionamiento.

En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida.

El cálculo de los ratios indicados en el presente numeral se realiza conforme al Anexo del presente decreto supremo, que forma parte integrante del mismo y que se publica el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)).

## CAPÍTULO II

### MEDIDAS QUE RESULTEN NECESARIAS A FIN DE MANTENER LA VIGENCIA DEL VÍNCULO LABORAL

**Artículo 4.- Sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones**

4.1 Los empleadores incurso en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como:

a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.

b) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro. En este último caso, el adelanto del descanso vacacional se sujeta a las reglas establecidas en el capítulo II del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.

c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración. Para tal efecto, se considera el criterio de valor hora definido en el artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

4.2 Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

4.3 La aplicación de las medidas referidas en los numerales anteriores en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

## CAPÍTULO III

### DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

**Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores**

5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto

supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

5.2 La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores.

5.3 La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede 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, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.

## CAPÍTULO IV

### DE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

**Artículo 6.- Comunicación de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo**

6.1 Tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter suprarregional o nacional, conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que valida los datos de cada trabajador con la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección General de Trabajo del referido Ministerio.

6.2 Tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter local o regional, conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que valida los datos de cada trabajador con la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en cada Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

6.3 Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según el formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.

6.4 Al presentar su comunicación de inicio de suspensión perfecta de labores en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los empleadores señalan su dirección de correo electrónico, así como la de los trabajadores comprendidos y la de sus representantes, de ser el caso; a efecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo proceda a notificar de las resoluciones e incidentes que se generen durante la tramitación del procedimiento. La veracidad de la información consignada en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsabilidad del empleador recurrente.

**Artículo 7.- Trámite de la comunicación por la Autoridad Administrativa de Trabajo**

7.1 Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de recibida la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicita la actuación de la Inspección del Trabajo para la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores, teniendo en consideración la información proporcionada por el empleador en la declaración jurada.

7.2 La Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el marco de la verificación indicada en el numeral precedente, reporta lo hallado, que incluye lo siguiente:

a) Información del empleador sobre la naturaleza de sus actividades o el nivel de afectación económica, según sea el caso, que sustente que no puede aplicar el trabajo remoto y otorgar licencia con goce de haber, de acuerdo con lo consignado por el empleador en la comunicación a la que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Para tal efecto, a fin de verificar lo dispuesto en el numeral 3.2.1 del artículo 3 de la presente norma, el empleador presenta copia de la declaración jurada presentada mediante el Formulario N° 621-Declaraciones mensuales de IGV-Renta, obtenida a través del Portal SUNAT-Operaciones en Línea (SOL), que permita identificar lo reportado en la casilla 301 del referido formulario. En caso no se hubiera presentado el Formulario N° 621-Declaraciones mensuales de IGV-Renta, por no haber vencido aún el plazo de presentación, el empleador debe calcular el monto que corresponde reportarse como "Ingreso Neto del mes" en la casilla 301 y acreditarlo con su registro de ventas, u otros libros contables que hagan sus veces. Una vez que el Formulario N° 621-Declaraciones mensuales de IGV-Renta sea presentado ante la SUNAT, la copia debe ser remitida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

b) Los formularios del PDT 601 - Planilla Electrónica (PLAME) con la información declarada sobre remuneraciones de los trabajadores del mes correspondiente, que haya sido empleada para el cálculo de los ratios previstos en el numeral 3.2.1 del artículo 3 de la presente norma. De no haberse presentado dicho PDT, por no haber vencido aún el plazo de presentación, el empleador alcanza la información de remuneraciones de los trabajadores declarados en T-registro cuyo periodo laboral no indique fecha de fin al último día del mes correspondiente. Una vez que el PDT 601 - Planilla Electrónica (PLAME) sea presentado ante la SUNAT, la copia debe ser remitida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

c) Información del empleador sobre el acceso y destino de los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.

d) Verificación de que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados.

e) De tratarse de una paralización parcial, se verifica si en otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto. De ser así, señala los motivos informados por el empleador para determinar las actividades que continúan ejecutándose durante la suspensión perfecta de labores.

f) Verificación que el motivo de la inclusión de los trabajadores sindicalizados o de representantes de trabajadores en la suspensión perfecta de labores, según sea el caso, esté vinculado al puesto de trabajo que ha paralizado, para lo cual recaba la información que lo acredita.

g) Verificación de si el empleador procuró la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y los motivos en caso ello no haya sido realizado.

h) La manifestación del empleador, así como de la organización sindical, o a falta de ésta de los trabajadores o sus representantes, de ser posible.

Las actividades descritas pueden ser realizadas, mediante acciones preliminares o por actuaciones inspectivas de Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, y se desarrollan preferentemente mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, empleando a tal efecto los mecanismos de interoperabilidad entre entidades de la Administración Pública, excluyéndose la información protegida por reserva tributaria.

Los empleadores podrán rectificar cualquier error material sobre la información prevista en los literales a) y b) del numeral 7.2 precedente, hasta cinco (5) días anteriores al plazo máximo de expedición de la resolución por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

7.3 La Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación antes mencionada y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, observando el plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación del empleador, mediante los canales de comunicación que se establezcan sobre el particular.

7.4 Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva. De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no guarda correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de labores, ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

7.5 El silencio administrativo positivo previsto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 opera solo cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo no emite pronunciamiento expreso dentro del plazo previsto y, considerando lo establecido en el numeral 199.1 del artículo 199 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

7.6 Contra la resolución dictada por la Autoridad Administrativa de Trabajo cabe recurso de reconsideración y/o de apelación, según corresponda, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo.

**Artículo 8.- Duración de la suspensión perfecta de labores**

8.1 La duración de la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no puede exceder de treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19; salvo norma que prorogue dicho plazo.

8.2 La suspensión perfecta de labores puede adoptarse por un plazo menor al establecido en el numeral anterior.

8.3 Cuando con posterioridad al inicio de la suspensión perfecta de labores sea posible la aplicación del trabajo

remoto, el otorgamiento de licencia con goce de haber, o la adopción de las medidas previstas en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el empleador puede dejar sin efecto, total o parcialmente, la suspensión, debiendo comunicar ello dentro del día hábil siguiente a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A consecuencia de ello, quedan sin efecto los beneficios vinculados a la medida de suspensión perfecta de labores respecto de los trabajadores excluidos de dicha medida.

## CAPÍTULO V

### DECLARACIONES FALSAS, FRAUDE A LA LEY Y FISCALIZACIÓN POSTERIOR

#### Artículo 9.- Declaración falsa o fraude a la ley

El empleador que brindando información falsa o actuando en fraude a la ley, adopta alguna de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, se sujeta a las sanciones previstas en el ordenamiento legal vigente, incluyendo las penales cuando corresponda.

#### Artículo 10.- Comunicación al Ministerio Público

Cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo o la Autoridad Inspectiva de Trabajo competentes adviertan la presunta existencia de actos delictivos, pone en conocimiento dichos actos al Procurador Público competente para el inicio de las acciones legales ante el Ministerio Público por delito contra la fe pública u otro que corresponda, según lo previsto en el Código Penal.

#### Artículo 11.- Fiscalización posterior de la suspensión perfecta de labores

11.1 Sin perjuicio de las actuaciones inspectivas a que se refiere el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la suspensión perfecta de labores prevista en el referido numeral está sujeta a un procedimiento de fiscalización posterior conforme a las disposiciones previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

11.2 La fiscalización posterior abarca como mínimo el 20% de las comunicaciones presentadas a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

11.3 De acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por el administrado, se procede a declarar la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento, lo que implica dejar sin efecto la suspensión perfecta de laborales y se proceda al pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores durante el período de la indebida suspensión, en un plazo no mayor de 48 horas.

11.4 Declarada la nulidad se impone una multa en favor de la entidad de entre cinco (5) y diez (10) Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha de pago, así como comunicar al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente.

## TÍTULO III

### MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA PRESERVAR LOS INGRESOS Y PROTECCIÓN SOCIAL

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) Y ADELANTO DE BENEFICIOS SOCIALES

#### Artículo 12.- Alcance de las medidas

La libre disponibilidad de los fondos del monto intangible por depósitos de CTS, así como el pago adelantado del citado beneficio correspondiente a mayo 2020 y de la Gratificación legal de julio 2020, a que

se refieren los numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, son aplicables ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

#### Artículo 13.- Monto disponible de la CTS

13.1 Para determinar la remuneración bruta mensual a disponer libremente de los fondos de CTS, de conformidad con el Decreto de Urgencia N° 038-2020, se considera la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores.

13.2 En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración bruta mensual se establece en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos seis (6) meses anteriores al inicio de la suspensión perfecta de labores. Si el período a considerarse fuere inferior a seis (6) meses, la última remuneración se establece en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho período.

13.3 A solicitud del trabajador, el empleador emite documento a su favor, en soporte físico o virtual, indicando que se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores, el período de ésta y el monto de su remuneración bruta mensual.

#### Artículo 14.- Desembolso por la entidad financiera

14.1 Al término de cada período de treinta (30) días calendario que dure la suspensión perfecta de labores, el trabajador comprendido en dicha medida puede solicitar por vía remota a la entidad financiera correspondiente el desembolso de hasta una (1) remuneración bruta mensual de sus fondos de CTS.

14.2 Recibida la solicitud, la entidad financiera accede a la plataforma virtual de consulta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o en su defecto, el citado ministerio remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información correspondiente a fin de confirmar si el trabajador se encuentra comprendido en una suspensión perfecta de labores vigente.

14.3 Realizado lo anterior, la entidad financiera efectúa el desembolso mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique, en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.

#### Artículo 15.- Adelanto del pago de la CTS y la Gratificación legal de julio de 2020

15.1 En caso que el trabajador no cuente con saldo en su cuenta CTS, puede solicitar por vía remota a su empleador que se le transfiera la CTS correspondiente al período noviembre 2019-abril 2020 y el pago de la Gratificación legal de julio de 2020. Para tal efecto, el trabajador debe acompañar a su solicitud el documento que sustenta que no cuenta con saldo en su cuenta CTS. Las entidades del sistema financiero ponen dicho documento a disposición de los trabajadores mediante las tecnologías de la información y comunicación.

15.2 Dentro de los cinco (5) días calendario de efectuada la solicitud referida en el numeral precedente, el empleador efectúa el desembolso por concepto de CTS y gratificación mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique. Dicho desembolso considera los importes devengados por ambos conceptos, calculados a la fecha de desembolso.

## CAPÍTULO II

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

#### Artículo 16.- Alcance de la prestación económica

La Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19,

a que se refiere el numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 corresponde a los trabajadores que reúnen las siguientes condiciones:

a) Encontrarse sujetos al régimen laboral de la microempresa, conforme a la información que obra en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE o la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) Estar comprendidos en la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la cual debe contar con resolución aprobatoria, expresa o ficta, de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

c) Percibir una remuneración bruta de hasta S/ 2,400.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES). A tal efecto, resultan aplicable los criterios establecidos en los numerales 13.1 y 13.2 del presente decreto supremo.

#### **Artículo 17.- Trámite de la prestación económica**

17.1 La “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” se otorga a los trabajadores señalados en el artículo anterior, por cada periodo de treinta (30) días calendario que dure la suspensión perfecta de labores aprobada, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses.

17.2 Para el cálculo del monto a reconocer de la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” se computa periodos de treinta (30) días calendario. Si el plazo de la duración de la suspensión perfecta de labores reporta una fracción final menor a treinta (30) días calendario, se considera para el cálculo la proporción que corresponda.

17.3 La “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” es pagada por el Seguro Social de Salud–EsSalud a los cinco (05) días hábiles de recibida la información de trabajadores con suspensión perfecta remitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y siempre que se haya presentado la solicitud de pago ante el Seguro Social de Salud–EsSalud, a través de la plataforma que para tal fin se habilite.

17.4 Para efectivizar el pago, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita al Seguro Social de Salud–EsSalud el acceso a la información de consulta registrada en la plataforma virtual que consigne la siguiente información:

a) Fecha de presentación de la comunicación de suspensión perfecta de labores, que permita identificar, de ser el caso, la aprobación ficta.

b) Nombre y número de registro único de contribuyente (RUC) por empleador.

c) Nombre completo, tipo y número de documento de identidad del trabajador, y el periodo de suspensión (inicio y fin).

d) Resolución aprobatoria, expresa o ficta, en los casos que corresponda, a fin de verificar si el trabajador se encuentra comprendido en una suspensión perfecta de labores aprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

17.5 La Autoridad Administrativa de Trabajo competente que, en mérito a algún recurso administrativo resuelva dejar sin efecto la suspensión perfecta de las labores y ordene el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido comunica, a través de un mecanismo de consulta, este hecho al Seguro Social de Salud – EsSalud para la terminación de la prestación. En tal supuesto, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente comunica este hecho al Seguro Social de Salud – EsSalud para las acciones correspondientes.

17.6 El derecho a solicitar la “Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19” vence a los noventa (90) días de terminada la suspensión perfecta de labores.

17.7 El Seguro Social de Salud – EsSalud aprueba el formato de solicitud y otras disposiciones complementarias necesarias para regular la implementación de la “Prestación

Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19”, de ser necesario.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONTINUIDAD DE LAS PRESTACIONES DE SALUD DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD–ESSALUD**

##### **Artículo 18.- Alcance de la latencia**

18.1 La continuidad de las prestaciones de salud del Seguro Social de Salud – EsSalud, a que se refiere el artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, es aplicable ante cualquier tipo de suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

18.2 La Autoridad Administrativa de Trabajo competente que resuelva dejar sin efecto la suspensión perfecta de las labores y ordene el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido de acuerdo con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, comunica este hecho al Seguro Social de Salud – EsSalud para la conclusión de la prestación y los reembolsos correspondientes.

18.3 Sin perjuicio de lo señalado en el numeral 18.1, el empleador que aplique la suspensión perfecta de labores, así como el trabajador comprendido en dicha medida, pueden acordar con la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS) correspondiente, la continuidad de dichas prestaciones de salud, siempre que cualquiera de las partes de la relación laboral asuma parcial o totalmente su financiamiento.

##### **Artículo 19.- Trámite**

19.1 Para efectos de garantizar la continuidad de las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud a cargo del Seguro Social de Salud – EsSalud para los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pone a disposición de dicha entidad su plataforma virtual de consulta, la cual contiene el listado de los trabajadores precitados, así como la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y del reinicio de actividades de los mismos.

19.2 El Seguro Social de Salud – EsSalud aprueba las disposiciones complementarias para la aplicación del presente capítulo, de ser necesario.

### **TÍTULO IV**

#### **OTRAS MEDIDAS EXCEPCIONALES ANTE EL COVID-19**

##### **Artículo 20.- Facilidades para el cumplimiento del depósito de la compensación por tiempo de servicios**

20.1 El empleador que, de manera excepcional, se acoja a la facilidad regulada en el artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 comunica al trabajador el aplazamiento del depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020, mediante cualquier soporte físico o virtual que permita dejar constancia de la recepción de dicha comunicación. La comunicación se realiza hasta el último día hábil del mes de abril de 2020.

20.2 Cuando el empleador se acoja a la facilidad indicada en el numeral anterior, el depósito correspondiente a la CTS del mes de noviembre de 2020 contiene, además, el monto correspondiente al mes de mayo de 2020, así como los intereses devengados a la fecha del depósito; salvo que el depósito correspondiente al mes de mayo de 2020 se haya realizado con anterioridad.

20.3 Cumplida alguna de las excepciones contempladas en los literales a) y b) del numeral 11.1 del artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, no procede el aplazamiento del depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020.

20.4 La excepción contemplada en el literal b) del numeral 11.1 del artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 está referida a cualquier tipo de suspensión

perfecta de labores prevista en el marco legal vigente adoptada por el empleador, incluyendo aquella regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

#### **Artículo 21.- Publicación**

El presente decreto supremo se publica en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 22.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA.- Normas complementarias**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las normas complementarias para la mejor aplicación de lo establecido en el presente decreto supremo.

#### **SEGUNDA.- No aplicación del Texto Único de Procedimientos Administrativos**

A la comunicación de suspensión perfecta de labores regulada en el Capítulo III del Título II no le resulta aplicable los requisitos, plazos y derecho de tramitación previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

#### **TERCERA.- Notificación electrónica en los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales**

1. Las notificaciones de los actos administrativos y demás actuaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales se sujetan a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, una vez culminada la suspensión de plazos establecida en el artículo 28 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no resulta aplicable para la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, en cuyo caso se aplica la notificación electrónica dispuesta en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 a partir de la entrada en vigencia de la citada norma.

#### **CUARTA.- Deber de información por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo**

La Autoridad Administrativa de Trabajo, de ámbito nacional y regional, informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las resoluciones aprobatorias, expresas y fictas, así como las desaprobatorias que emita con ocasión de las suspensiones perfecta de labores que le sean comunicadas, en un plazo no mayor de un (1) día hábil luego de emitidas. A tal efecto, emplea la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **QUINTA.- Declaración del trabajo remoto en la Planilla Electrónica**

Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto son registrados en la Planilla Electrónica como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica N° 35 "Situación especial", conforme a lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR, "Aprueban información de la planilla electrónica, las tablas paramétricas, la estructura de los archivos de importación y se dictan medidas complementarias" y normas complementarias.

#### **SEXTA.- Trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos**

Para efecto de la aplicación del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se considera lo

establecido en el Capítulo II del Título II del presente decreto supremo.

#### **SÉPTIMA.- Protocolo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emite mediante de resolución de superintendencia un protocolo que regula las actuaciones inspectivas de verificación de acuerdo con lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 en el plazo de tres (3) días hábiles siguientes a la publicación del presente decreto supremo.

#### **OCTAVA.- Plataforma virtual**

Créase la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a que se refiere el presente decreto supremo a cargo de la Dirección General de Trabajo que contiene la información de la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, así como la información proporcionada por las Autoridades Administrativas de Trabajo y las Autoridades Inspectivas de Trabajo competentes, respecto de los procedimientos administrativos a su cargo. Asimismo, esta plataforma cuenta con información que será materia de consulta por las entidades del sistema financiero, las administradoras privadas de fondos de pensiones y el Seguro Social de Salud – EsSalud, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

#### **NOVENA.- Promoción y prestación de servicios de capacitación laboral y certificación de competencias laborales**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brinda atención priorizada y promueve el acceso de los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores a los servicios de capacitación laboral y certificación de competencias laborales, así como con otros servicios y programas a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

#### **ÚNICA.- Adecuación de comunicaciones de suspensión perfecta de labores presentadas al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020**

1. Tratándose de comunicaciones de suspensión perfecta de labores reguladas en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y presentadas a la Autoridad Administrativa de Trabajo desde su entrada en vigencia, el empleador cuenta con un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto supremo, para adecuar o confirmar su comunicación a lo dispuesto en la presente norma, según corresponda.

2. La adecuación o confirmación indicada en el párrafo anterior se efectúa a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a que se refiere la Octava Disposición Complementaria Final del presente decreto supremo, empleando para tal efecto el número de registro asignado por la referida plataforma a la comunicación de suspensión perfecta de labores.

3. El plazo de treinta (30) días hábiles para la verificación a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el caso de las comunicaciones de suspensión perfecta de labores indicadas en la presente disposición, se contabiliza desde el día siguiente de efectuada la adecuación o confirmación de la comunicación por parte del empleador, según corresponda.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de abril del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

## ANEXO

## CRITERIO PARA DETERMINAR LA AFECTACIÓN ECONÓMICA

1. Calcular el indicador “Ratio Masa Salarial / Ventas” de un periodo determinado “t”, definido en la siguiente fórmula:

$$\text{Ratio Masa Salarial / Ventas del mes "t"} = \frac{\text{Masa salarial en "t"}}{\text{Ventas en "t"}}$$

2. Se debe comparar el indicador “Ratio Masa Salarial / Ventas” del mes previo a la adopción de la medida correspondiente (t) respecto al mismo mes del año anterior 2019:

$$\text{Diferencia} = \text{Ratio Masa Salarial / Ventas "t"} - \text{Ratio Masa Salarial / Ventas "t"} \text{ del año 2019}$$

3. La diferencia del indicador “Ratio Masa Salarial / Ventas” entre estos dos periodos determinará el criterio para que el empleador aplique la medida correspondiente de la siguiente manera:

**Empleadores que adoptan la medida correspondiente en el mes de abril**

Empleador	Clasificación según nivel de ventas	Criterio	Resultado
Empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia &gt; 6 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 6 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia &gt; 13 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 13 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
Empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente (emergencia nacional)	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia &gt; 4 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 4 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia &gt; 11 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 11 p.p.</i>	<i>No aplica</i>

p.p.: puntos porcentuales

**Empleadores que adoptan la medida correspondiente en el mes de mayo o posterior**

Empleador	Clasificación según nivel de ventas	Criterio	Resultado
Empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia &gt; 12 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 12 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia &gt; 26 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 26 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
Empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente (emergencia nacional)	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia &gt; 8 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 8 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia &gt; 22 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 22 p.p.</i>	<i>No aplica</i>

4. En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente (t) sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida.