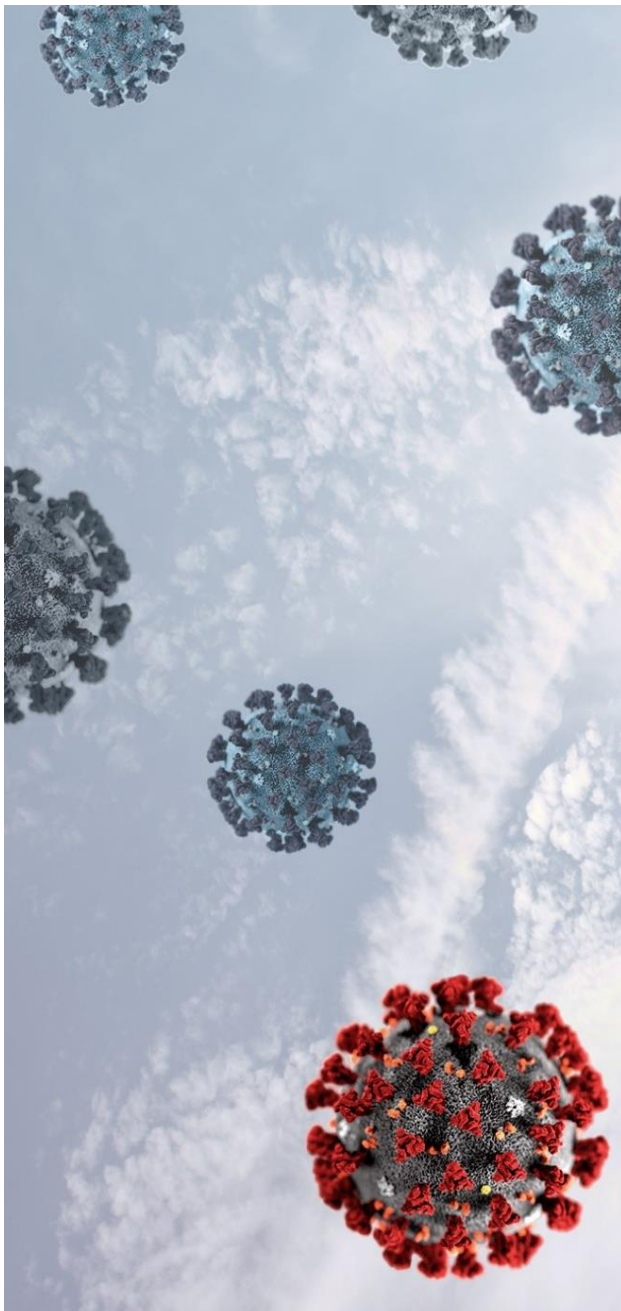

Guía de gestión laboral frente a la declaración de estado de emergencia

Oficina de Lima

Versión actualizada al 14 de mayo de 2020



El 15 de marzo de 2020 se publicó el Decreto de Urgencia No. 026-2020, que establece medidas laborales temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en Perú.

El 24 de marzo de 2020 se publicó el Decreto Supremo No. 010-2020-TR, que desarrolla disposiciones aplicables al trabajo remoto en el sector privado.

El 21 de abril de 2020 se publicó el Decreto Supremo No. 011-2020-TR que establece regulación complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia No. 038-2020 sobre medidas para mitigar el impacto económico del COVID-19 en el empleo.

El 13 de mayo de 2020 se publicó la Resolución Ministerial No. 283-2020-MINSA que modificó los “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19”



¿Qué implica el aislamiento obligatorio en el ámbito laboral?

Es la limitación del desplazamiento de los trabajadores a su centro de labores y retorno al lugar de residencia habitual, hasta el 24 de mayo de 2020.

¿Todos los trabajadores están comprendidos en la medida de aislamiento?

No. Está permitido el desplazamiento de los trabajadores que presenten servicios en los sectores considerados esenciales, de acuerdo con el artículo 4 del Decreto Supremo No. 044-2020-PCM:

- Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
- Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.
- Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los Servicios Públicos anteriormente enumerados.
- Retorno al lugar de residencia habitual.
- Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.
- Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.
- Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call center).
- Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 podrán desplazarse a sus centros de trabajo en forma restringida.



- Por excepción, en los casos de sectores productivos e industriales, el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el sector competente, podrá incluir actividades adicionales estrictamente indispensables a las señaladas en los numerales precedentes, que no afecten el estado de emergencia nacional.
- Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.

Los trabajadores que prestan estos servicios podrán asistir con normalidad a sus centros de labores. El empleador conserva la obligación de prevención y vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo.

Aplicación del trabajo remoto

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Los empleadores, incluyendo aquellos que realicen actividades económicas con tránsito permitido, podrán modificar unilateralmente el lugar de prestación de servicios e implementar el trabajo remoto, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Esta medida también es de aplicación para los trabajadores impedidos de ingresar al país.

Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.

El 24 de marzo de 2020 se publicó en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo No. 010-2020-TR, que establece disposiciones complementarias aplicables al régimen de trabajo remoto en el sector privado. El desarrollo de las referidas disposiciones se encuentra en el Anexo 1 del presente documento.



¿Cuáles son las obligaciones de las partes?

Para el empleador:

- No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.
- Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.
- Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

Para el trabajador:

- Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.
- Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
- Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

¿Qué sucede si la naturaleza de las labores no permite el trabajo remoto?

En aquellos casos en que el trabajador no pueda acudir a su puesto de trabajo y la naturaleza de las labores que desempeñe no permita el trabajo remoto, las empresas otorgará al trabajador una licencia con goce de haber sujeta a compensación. La oportunidad de la compensación se decidirá con acuerdo de partes, a falta de acuerdo las horas no laboradas se compensarán una vez concluido el periodo de emergencia.



¿Cuándo está prohibido el trabajo remoto?

El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentren con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente. Es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

Derecho al subsidio para los trabajadores diagnosticados con COVID-19

Los trabajadores diagnosticados con COVID-19, tendrán derecho a un subsidio extraordinario por incapacidad temporal para el trabajo, siempre que perciban una remuneración mensual de hasta S/ 2,400.00.

Este subsidio será de cargo de Essalud desde el primer día.

Suspensión perfecta de labores

La suspensión perfecta de labores es una figura laboral que supone: (i) la paralización de la prestación de servicios de los trabajadores y (ii) la ausencia de pago de remuneraciones de cargo del empleador.

La validez de la suspensión perfecta está sujeta a la verificación posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

Supuestos de procedencia

Este mecanismo podrá ser utilizado por los empleadores del sector privado que acrediten una severa afectación económica, como consecuencia de la paralización de actividades por el COVID-19. También podrá ser aplicada en aquellos supuestos en que, la naturaleza de las funciones de sus trabajadores no permita la implementación del trabajo remoto.

- 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:



CUATRECASAS

- 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.
 - 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.
- 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, de acuerdo con los criterios señalados en el Anexo 2 del presente documento.

Procedimiento

- La empresa comunicará a la AAT el inicio de la suspensión perfecta de labores, mediante una declaración jurada que desarrolle los motivos de la medida.
- La AAT verificará el cumplimiento de los supuestos para su ejecución, dentro de los 30 días de presentada la referida comunicación.
- La AAT emitirá un pronunciamiento definitivo, 7 días hábiles después de la verificación antes señalada,
- Si la AAT determina la invalidez de la medida, la empresa deberá abonar las remuneraciones y beneficios dejados de pagar desde el inicio de la suspensión.
- Este procedimiento se sujeta al silencio administrativo positivo.

Plazo

La suspensión rige hasta 30 días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria, es decir, hasta el 9 de julio de 2020. El plazo podrá ser prorrogado por el Gobierno.



Mecanismos de impugnación

Contra la resolución dictada por la AAT cabe recurso de reconsideración y/o de apelación, según corresponda.

Fiscalización posterior y sanciones

En caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por las empresas que soliciten la suspensión, la AAT declarará la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento, dejándose sin efecto la suspensión perfecta de labores. En consecuencia, se ordenará a la empresa, el 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. Además, se le impondrá una multa de entre 5 y 10 Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha de pago y se comunicará al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente.

Medidas complementarias para los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta

- Mantendrán la cobertura de la seguridad social en salud, mientras dure la suspensión perfecta de labores.
- Podrán retirar de su fondo de compensación por tiempo de servicios (CTS), una remuneración por mes vencido mientras dure la suspensión perfecta de labores.
- Podrán retirar de su fondo privado de pensiones (AFP) hasta S/ 2,000.00.

Facilidades para el cumplimiento del depósito de la CTS de cargo de las empresas

Los empleadores podrán diferir el depósito de la CTS correspondiente al mes de mayo de 2020, hasta el mes de noviembre del año en curso, con excepción de los siguientes casos:

- Cuando la remuneración bruta del trabajador sea de hasta S/ 2,400.00.



- Cuando los trabajadores se encuentren bajo una suspensión perfecta de labores.

Si el empleador se acoge a este beneficio, la CTS del mes de noviembre de 2020 estará conformada por: el monto correspondiente al mes de mayo de 2020, así como los intereses devengados a la fecha del depósito; y el monto correspondiente a la CTS de noviembre.

Otras medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones

Antes de adoptar el mecanismo excepcional de suspensión perfecta de labores, las empresas deberán evaluar la adopción de mecanismos legales que permitan mantener el pago de remuneraciones, tales como:

- Otorgar descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.
- Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- 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).
- Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del mantenimiento del vínculo laboral.

Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas, las empresas deberán 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. Esta comunicación debe ser respaldada con documentos o mecanismos digitales que permitan dejar constancia del envío de la información y de la convocatoria a negociación.



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.

ACTUALIZACIÓN 14/05/20:

Modificación del grupo de riesgo

Mediante Resolución Ministerial No. 283-2020-MINSA, se modificaron dos de los factores de riesgo (edad e ICM), con consecuencias laborales. Luego de la referida modificación, los factores de riesgo vigentes son los siguientes:

- > Ser mayor de 65 años
- > Hipertensión arterial no controlada
- > Enfermedades cardiovasculares graves
- > Cáncer
- > Diabetes mellitus
- > Asma moderada o grave
- > Enfermedad pulmonar crónica
- > Insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis
- > Enfermedad o tratamiento inmunosupresor
- > Obesidad con IMC de 40 a más



¿Qué sucede con las personas que pertenecen al grupo de riesgo para COVID-19?

Se prioriza la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. Sin embargo, los trabajadores que voluntariamente deseen prestar servicios en las actividades autorizadas pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria.

Está prohibido ejercer presión o coacción para la firma de la declaración jurada, lo que incluye, pero no se limita, a supeditar la firma respectiva a que se mantenga el vínculo laboral.

Facilidades para la atención de familiares con diagnóstico de COVID-19 o personas que se encuentran dentro del grupo de riesgo

Los trabajadores que se encuentren a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico positivo de COVID-19, o que son parte del grupo de riesgo, tienen derecho a que se les otorgue al menos una de las siguientes facilidades laborales:

- Licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior
- Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior
- Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto
- Permisos temporales durante la jornada de trabajo sujetos a compensación posterior de horas
- Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad

Para el ejercicio de las facilidades laborales se requiere que el trabajador sea el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que cuenta con diagnóstico de COVID-19 o que es parte del grupo de riesgo.

Nuevas reglas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Mientras dure la emergencia sanitaria, hasta el 9 de junio de 2020, los empleados deberán cumplir con las siguientes disposiciones:



Exámenes médicos

- Se suspende la realización de exámenes médicos pre ocupacionales en las actividades calificadas de alto riesgo, debiendo realizarse únicamente a aquellos trabajadores que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año.
- Se suspende la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la Emergencia Sanitaria.

Estas modificaciones temporales no eximen al empleador de cumplir con la obligación de vigilancia de la salud de los trabajadores siguiendo los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud.

Capacitaciones

Como regla general, las capacitaciones presenciales quedarán suspendidas durante la emergencia sanitaria.

Las únicas capacitaciones permitidas son:

- Al momento de la contratación cualquiera sea la modalidad o duración y
- Cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el trabajador
- Ambas deben efectuarse adoptándose las medidas preventivas de bioseguridad, referidas al distanciamiento social, la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente.

Auditorías al Sistema de Gestión de SST

La obligatoriedad de las auditorías queda suspendida durante la emergencia sanitaria en todos los sectores económicos.

Culminada la Emergencia Sanitaria, el empleador tendrá la obligación de realizar las auditorías que correspondan dentro de los noventa días calendario siguientes, debiendo presentar el informe de auditoría a las autoridades competentes en un plazo máximo de quince días calendario de la emisión del referido informe, de ser el caso.



Comité de SST

Si durante la emergencia sanitaria no resulta posible la organización del proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de SST, el mandato vigente de representantes será prorrogado automáticamente hasta el 9 de junio de 2020.



ANEXO 1: Decreto Supremo No. 010-2020-TR. Régimen de trabajo remoto

El régimen de trabajo remoto es un mecanismo excepcional y temporal, vigente mientras dure el estado de emergencia declarado en Perú. Las disposiciones aplicables a las empresas del sector privado son las siguientes:

Materia	Desarrollo
Definición	<p>El trabajo remoto es la prestación de servicios subordinados desde el domicilio, o lugar de aislamiento domiciliario, del trabajador.</p> <p>Para la prestación se utiliza cualquier mecanismo, como son informáticos, telecomunicaciones o análogos, que no requieran de la asistencia al centro de labores.</p>
Ámbito de aplicación	<p>Estas disposiciones se aplican a: (i) trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y (ii) beneficiarios de modalidades formativas, en lo que resulte pertinente.</p>
Implementación del trabajo remoto	<p>Es obligación del empleador comunicar la implementación del trabajo remoto, su duración, los mecanismos para su desarrollo y las funciones asignadas en cada caso.</p> <p>Los mecanismos de comunicación pueden ser físicos o virtuales, siempre que permitan generar evidencia de la comunicación.</p>
Obligaciones del empleador	<p>Son obligaciones del empleador, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) Asignar y comunicar las labores específicas en cada caso, así como implementar los mecanismos de supervisión durante la jornada laboral.(ii) Implementar los mecanismos necesarios para facilitar el acceso del trabajador a sus plataformas o aplicativos informáticos y comunicar las consecuencias del uso indebido.(iii) Capacitar a los trabajadores en el uso de mecanismos o sistemas informáticos que no fueron utilizados previamente por el trabajador y que resultan necesarios para el desarrollo de las funciones.
Obligaciones del trabajador	<p>Son obligaciones de los trabajadores, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) Mantener la confidencialidad respecto de la información asignada por el empleador, para el desarrollo de sus funciones.(ii) Comunicar de inmediato los desperfectos o fallas en los sistemas de trabajo implementados por el empleador.



	<ul style="list-style-type: none">(iii) Impedir el acceso de terceros no autorizados a las plataformas o sistemas informáticos, asignados por el empleador.(iv) Continuar la prestación personalísima de servicios. Está prohibida la subrogación total o parcial de funciones.
Facultades del empleador	Son atribuciones del empleador, las siguientes: <ul style="list-style-type: none">(i) Sancionar el incumplimiento de las obligaciones de trabajo remoto, siempre que hubieran sido comunicadas oportunamente al trabajador.(ii) Restringir y sancionar el uso indebido o no autorizado de sus sistemas o plataformas de información.
Compensación de gastos	El trabajo remoto puede ser desarrollado con herramientas brindadas por el empleador o el trabajador. En este último caso, las partes podrán acordar una compensación de los gastos adicionales derivados del uso de dichas herramientas.
Seguridad y salud	El empleador debe: <ul style="list-style-type: none">(i) Informar al trabajador sobre los riesgos y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, que deberá seguir durante el desarrollo del trabajo remoto.(ii) Especificar el canal de comunicación que deberá emplear el trabajador, ante la existencia de riesgos adicionales o no especificados previamente y accidentes de trabajo. La comunicación puede ser realizada por el trabajador o un tercero con quien el trabajador comparta el lugar de aislamiento domiciliario.
Trabajadores pertenecientes al grupo de riesgo	Los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo (mayores de 65 años o con condiciones médicas crónicas preexistentes), deberán prestar servicios de manera remota. Si ello no fuera posible gozarán de licencia con goce de haber compensable. Estas disposiciones se mantendrán vigentes hasta el 9 de junio de 2020.
Jornada laboral	La jornada de trabajo remoto es la misma jornada ordinaria, prevista por la Empresa antes del estado de emergencia. Sin perjuicio de ello, las partes pueden pactar voluntariamente que el trabajador distribuya su jornada en horarios que se adapten a sus necesidades. La jornada de trabajo solo se podrá distribuir hasta por un máximo de 6 días a la semana.
Nuevas infracciones muy graves	En el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, constituyen infracciones muy graves: <ul style="list-style-type: none">(i) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo que no desarrollen actividades esenciales.



-
- (ii) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores considerados en el grupo de riesgo (mayores de 65 años o con condiciones médicas crónicas preexistentes).

Autoridad fiscalizadora

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales generales y especiales, que se emitan durante el estado de emergencia.



ANEXO 2: Decreto Supremo No. 011-2020-TR. Criterios para determinar el nivel de afectación económica

Documento publicado en el Diario Oficial El Peruano, como anexo del Decreto Supremo No. 011-2020-TR.

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 > 6 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 6 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 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 > 4 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 4 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 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 > 12 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 12 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 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 > 8 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 8 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia > 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.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

