

La suspensión perfecta: ¿Una oportunidad para la empresa o un abuso para sus trabajadores?

Patricia del Rosario Alvarado Timaná

20182129

Estudiante de octavo ciclo de estudios de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP.

Miembro del equipo de Tributación de la Revista Lidera.

a20182129@pucp.edu.pe

Jessica Zoila Retes Llata

20167338

Estudiante de octavo ciclo de estudios de la Facultad de Ciencias Contables de la PUCP.

Miembro del equipo de Finanzas de la Revista Lidera.

retes.j@pucp.edu.pe

Resumen

En el presente trabajo se analizará la suspensión perfecta de labores en el Perú, la misma que ha sido regulada por el Decreto de Urgencia N.º 038-2020 debido a la pandemia generada por el COVID-19. Con relación a ello, se van a abordar, por un lado, los efectos del COVID-19 en las empresas y la acción que tomó el Estado: la suspensión perfecta. Por otro lado, se evaluarán los efectos de la suspensión perfecta en la empresa y en los trabajadores, y, finalmente, los efectos financieros/contables de la suspensión perfecta. Sobre la base de esto, se ha determinado que la mencionada norma fue un beneficio para que se pueda continuar con el principio de empresa en marcha.

Palabras clave: suspensión perfecta, trabajadores, empresas, empleadores, oportunidad, pandemia, estados financieros.

Abstract

In this paper, the perfect suspension of work in Peru is analyzed, the same that has been regu-

lated by Urgency Decree No. 038-2020 due to the pandemic generated by Covid-16. Address, on the one hand, the effects of Covid-19 on companies and State action, which include the implications of Covid on companies and the actions taken by the Peruvian State in the face of the pandemic: Perfect suspension. On the other hand, the effects of the perfect suspension in the company and the workers, which contains the effects of the perfect suspension in the company, the effects of the perfect suspension in the workers and, finally, the financial / accounting effects of the perfect suspension. Based on this, it has been determined that the aforementioned rule was a benefit for companies so that they can continue with the going concern principle.

Keywords: perfect suspension, employees, company, employers, opportunity, pandemic, financial reports

Introducción

En marzo de 2020, el entonces presidente Martín Vizcarra decretó que el Perú se encontraba

en estado de emergencia, ya que los contagios del COVID-19 continuaban ascendiendo. Evidentemente, la situación en la que se encontraba el país era incierta, pues una de las medidas que se establecieron fueron las restricciones en el ámbito de la actividad comercial, cultural y actividades recreativas (véase el artículo 7 del Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM).

Muchas compañías se vieron afectadas frente a las nuevas medidas, ya que no generaban ingresos y mucho menos utilidades. Entonces, algunas optaron por el cierre definitivo y otras se vieron en la obligación de reducir el personal; por ello, la tasa de desempleo a nivel nacional en el II trimestre de 2020 fue de 8.8%, cifra mayor en 5.2 puntos porcentuales al mismo trimestre, pero de 2019 (3.6%) (INEI 2020). Como consecuencia de ello, el Estado peruano promulgó el Decreto Supremo N.º 011-2020-TR, el cual tenía como finalidad mitigar los efectos económicos generados a los trabajadores y empleadores ante la pandemia.

Este decreto establece que la suspensión perfecta se ejecutara con el fin de que la tasa de desempleo disminuya. En ese sentido, se entiende por suspensión perfecta al cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva. En el presente artículo, se abordarán las implicancias financieras que conlleva la ejecución de la suspensión perfecta en territorio peruano.

1. Los efectos del COVID- 19 en las empresas y la acción del Estado peruano

1.1. Implicancias del COVID- 19 en las empresas peruanas

Como consecuencia de la pandemia, muchas empresas han sido afectadas en diferente magnitud. Muchas presentaron una reducción en sus ingresos, aumento de endeudamiento y, en algunos casos, hasta quebraron. Según un estudio de los estados financieros de treinta empresas elaborado por PwC, el 60%, 17% y 10% de estas redujeron sus ventas en un 20%, entre 21% y

50%, y entre 51% y 85%, respectivamente. El último rango de porcentaje de reducción de ventas era de empresas relacionadas con la prestación de servicios turísticos. El 13% restante de empresas incrementaron sus ventas porque estaban relacionadas con productos de primera necesidad (Salinas 2021). Analizando la información brindada por PwC, se puede determinar que la disminución o el aumento en los ingresos de una empresa depende del giro de negocio que tenga. Por ejemplo, el sector turismo fue uno de los más afectados debido a la inmovilización social. Esta medida implicaba que las personas no podían trasladarse fuera de sus hogares para que se disminuyera la cantidad de personas afectadas por el virus. Asimismo, este mismo estudio elaborado presentó que el endeudamiento de las empresas aumentó en un 18% y 85% en el 30% y 10% de las empresas peruanas, respectivamente, y el 60% de estas no tomaron nuevas deudas (Salinas 2021). Además, es relevante mencionar que muchas empresas obtuvieron liquidez mediante el programa Reactiva Perú que fue impulsado por el gobierno.

Otra implicancia que tuvo el COVID-19 en las empresas fue la reducción salarial en el personal por falta de liquidez o como una medida de financiamiento. Según el estudio realizado por EY, los que se vieron más afectados fueron los gerentes generales, subgerentes, jefes, administrativos, entre otros (Osorio 2021). Este virus, al ser altamente contagioso, produjo que las empresas cambien su modalidad de trabajo presencial a uno virtual (*home office*). Según el mismo estudio, el 95% de las empresas adaptaron a sus trabajadores a esta modalidad (Osorio 2021).

Se entiende por **suspensión perfecta** al cese temporal de la **obligación del trabajador de prestar el servicio** y la del **empleador de pagar la remuneración respectiva**.

1.2. Acciones que tomó el Estado peruano frente a la pandemia: la suspensión perfecta

Frente a la realidad de la pandemia, la misma que afectó económicamente al país y en la que miles de empresas se vieron en la necesidad de cerrar o reducir personal, se promulgó el Decreto de Urgencia N.º 038-2020 con el objetivo de mitigar los efectos económicos generados a los trabajadores ante los efectos de la pandemia generada por el COVID-19. Como se mencionó anteriormente, la suspensión perfecta de labores implica que el trabajador deje de prestar sus servicios temporalmente al empleador, mientras que este deja de pagar la remuneración respectiva al trabajador; sin embargo, aún prevalece el vínculo laboral (Decreto Supremo N.º 011-2020-TR, artículo 5).

Entonces, se emiten los Decretos Supremos N.º 011-2020-TR y No. 012-2020-TR con el fin de fortalecer las medidas establecidas de la suspensión perfecta. En dichos decretos se estableció que los trabajadores deben estar en la condición de imposibilitados de aplicar el trabajo remoto o la licencia de goce de haber, así como tampoco debe haber ninguna posibilidad de implementar medidas laborales alternativas que permitan que los trabajadores continúen percibiendo sus remuneraciones correspondientes, con el fin de poder aplicar lo establecido en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N.º 038-2020. En este, se estipula que todos aquellos trabajadores que hayan postulado a la medida de suspensión perfecta podrán ampliar el plazo de la prórroga del plazo de vigencia de la emergencia sanitaria por única vez.

2. Los efectos de la suspensión perfecta en la empresa y en los trabajadores

2.1. Efectos de la suspensión perfecta en la empresa

La suspensión perfecta para la empresa implica mantener el vínculo laboral entre el empleador y el empleado, aunque haya un cese de labores por parte del empleado y un cese de la obligación de pago de su remuneración correspondiente. Esta medida, según el artículo 3 inciso 3.1

del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, presenta ciertas restricciones: podrán adoptar la suspensión perfecta “los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica” (Decreto de Urgencia N.º 038-2020). Si el empleador contara con la posibilidad de cumplir los aspectos mencionados, deberá continuar realizando el pago de las remuneraciones debidas. Sin embargo, en el mismo artículo se presenta una excepción: la empresa podrá optar por la suspensión perfecta si exponen motivos que sustenten el pedido. Asimismo, existen otras reglas, como que las ventas estén cero en el mes previo (Decreto Supremo N.º 015-2020-TR).

Como se puede apreciar, la suspensión perfecta fue un beneficio para las empresas, ya que, al detener sus actividades, muchas de ellas no tenían la liquidez necesaria para seguir pagando a sus trabajadores sin que su producción continué. En el supuesto de que hubieran continuado pagando, esto habría llevado a algunas empresas a la quiebra.

2.2. Efectos de la suspensión perfecta en los trabajadores

Desde que esta norma entró en vigencia, se produjeron algunos problemas en su aplicación y, entre los principales afectados, se encuentran los trabajadores. Por un lado, se presentaron problemas en la redacción del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, los cuales dieron hincapié a que haya más de una interpretación y confusiones para los trabajadores, quienes se vieron en la obligación de revisar constantemente dicha norma (Palacin & Pantigoso 2020). Las dudas surgieron en si la norma presentaba dos supuestos de procedencia o cuatro, pues, en el umbral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia en cuestión, se hace uso del disyuntivo “o”.

Como consecuencia de ello, para especialistas en la materia, se estaría frente a cuatro supuestos de hecho, los cuales son los siguientes: empleadores que, por la naturaleza de sus actividades, no puedan implementar el trabajo remoto;

empleadores que, por el nivel de afectación económica, no puedan implementar el trabajo remoto; empleadores que no puedan aplicar la licencia por goce de haber por la naturaleza de sus actividades; y empleadores que no pueden aplicar la licencia de goce de haber por el nivel de afectación económica. Sin embargo, también podría entenderse solo como dos supuestos: cuando los empleados no puedan implementar el trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades, y que no se pueda aplicar la licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica (Sánchez & Sáenz 2020).

Por otro lado, se presentaron problemáticas para otorgar el bono a los trabajadores que se encuentran comprendidos en la suspensión perfecta. Esto se debe a que la autoridad administrativa de trabajo no ha autorizado el otorgamiento de dicho bono, pese a que los trabajadores se encuentran en un procedimiento de suspensión perfecta. Esta problemática ha generado que muchos trabajadores se encuentren a la espera de recibir el bono de S/ 760 soles y que haya un cruce de fechas, pero, en el peor de los casos, que el proceso quede inconcluso y los trabajadores se encuentren inhabilitados de poder recibir el bono (Palacin & Pantigoso 2020).

Por último, se han presentado casos en los cuales los trabajadores ya se habían acogido al procedimiento de la suspensión perfecta; no obstante, se han contratado a nuevos trabajadores para que realicen las mismas labores. En la norma, no se protege a aquellos que han sido acogidos a la suspensión perfecta, o, en todo caso, debería existir la obligación de volver a contratar a los mismos trabajadores, para así mantener el vínculo entre empleador y trabajador (Palacin & Pantigoso 2020).

2.3. Efectos financieros/contables de la suspensión perfecta

Como ya se ha visto en los puntos abordados anteriormente, la suspensión perfecta fue una solución que se propuso para evitar que el porcentaje de desempleo sea mayor; por ello, un promedio de 11 000 empresas de diversos sectores se acogieron a esta medida.

Por un lado, el sector hotelería y turismo fue uno de los sectores más afectados por la pandemia, lo cual generó que entidades pertenecientes a este sector opten por acogerse a la suspensión perfecta. Un ejemplo de ello es la cadena de hoteles Nessus Hoteles Perú S.A., organización que optó por la suspensión perfecta para algunos de sus trabajadores y, como se puede visualizar en los EEFF del periodo 2020, el pago a los trabajadores fue de S/ 36 025, mientras que los del 2019 fue de S/ 48,081; es decir, en año 2020, el porcentaje de pago a los trabajadores disminuyó en 24.98%. Además, esta entidad obtuvo S/ 10 millones de financiamiento a través del programa Reactiva Perú. Por otro lado, es importante mencionar que, en 2019, la organización contaba con un aproximado de 1600 trabajadores, mientras que, en 2020, con 1179 (Superintendencia del Mercado de Valores 2020a).

Así mismo, dentro del mismo sector se encuentra la entidad Inca Rail S.A., organización que se encarga de brindar el servicio de viajar en tren en Machu Picchu, la cual también se acogió al programa de Suspensión Perfecta durante el periodo de tres meses. En los EEFF de 2020, los gastos al personal, incluyendo los BBSS, fueron de S/ 9707, mientras que, en 2019, fueron de S/ 21 200. El número promedio de trabajadores en 2019 fue de 282, mientras que en 2020 fue de 165 (Superintendencia del Mercado de Valores 2020b).

Por otro lado, en el sector minería se encuentra la compañía minera San Ignacio de Morococha S.A.A., la cual se acogió a la suspensión perfecta desde el 27 de abril de 2020 al 9 de julio del mismo año y aprovisionó gastos administrativos. Por ello, en los EEFF de 2020, los gastos de administración fueron de S/ 12 730, mientras que los de 2019 fueron de S/ 17 486; es decir, disminuyó en un 27.2 % con respecto al periodo anterior (Superintendencia del Mercado de Valores 2020c).

Conclusiones

En síntesis, se puede determinar que la mencionada norma fue un beneficio para las empresas

porque lograron mantener la relación laboral con sus trabajadores, aunque estos ya no estén laborando. Este beneficio ayudó a que no se perjudicarán más en una época en la cual sus operaciones pararon, pero sus obligaciones por pagar se mantenían pendientes. Sin embargo,

se perjudicó a los trabajadores porque durante el tiempo en el que se encontraban afectados a la norma no recibían sus remuneraciones, lo cual es vital para su economía y para mantener el ciclo de pago que permite que el dinero siga fluctuando.

Bibliografía

EL PERUANO

- 2020a Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM. Lima, 15 de marzo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
- 2020b Decreto de Urgencia N.º 038-2020. Lima, 14 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>
- 2020c Decreto Supremo N.º 011-2020-TR. Lima, 21 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>
- 2020d Decreto Supremo N.º 012-2020. Lima, 30 de abril.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-disposiciones-complementarias-decreto-supremo-no-012-2020-tr-1865954-2/>
- 2020e Decreto Supremo N.º 015-2020-TR. Lima, 24 de junio.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/711096-015-2020-tr>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
2020 *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional*. Informe técnico N.º 03.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf

OSORIO, Alejandra

2021 *Impacto del COVID-19 en la Gestión de la Compensación*.
https://www.ey.com/es_pe/workforce/covid-19-gestion-de-la-compensacion

SALINAS, Maribel

2021 *Los estragos del COVID-19 en los estados financieros del 2020 de las empresas peruanas*.
<https://desafios.pwc.pe/estragos-del-covid-19-en-los-estados-financieros-de-empresas-peruanas/>

SÁNCHEZ, Fressia y Mariapía SÁENZ

2020 “Suspensión perfecta de labores. ¿En qué supuestos las empresas pueden aplicar?”. En *La Ley*.
<https://laley.pe/art/9649/suspension-perfecta-de-labores-en-que-supuestos-las->

SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES

- 2020a Estados Financieros Separados Nessus Hoteles Perú S.A. Auditado por EY.
Consulta: 09 de octubre de 2021.
<https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/Informe%20Auditoria%202020%20Individual.pdf>
- 2020b Estados Financieros Separados Inca Rail S.A. Auditado por EY. Consulta: 09 de octubre de 2021.
<https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/Informe%20Auditado%202020%20IR.pdf>
- 2020c Estados Financieros Separados Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. Auditado por KPMG.
Consulta: 09 de octubre de 2021.
<https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/EEFF%20SIMSA%202020.pdf>