

i • Laboral

Suspensión perfecta  
regirá hasta el 2 de  
octubre de 2021

Decreto de Urgencia N° 087-2021

[www.hrlegal-lab.com](http://www.hrlegal-lab.com)

HR LEGAL  
LAB.



Lo **i**importante 

El **i**mpacto 

La **i**dea 

[www.hrlegal-lab.com](http://www.hrlegal-lab.com)

# Lo importante



La suspensión perfecta de labores (SPL) y las medidas alternativas (adoptadas en virtud del DU N° 038-2020) regirán hasta el **2 de octubre de 2021**.



- **Recordemos.** Las **medidas alternativas** se regularon como un mecanismo previo que las empresas debían agotar antes de solicitar la SPL.



- **Dato.** Las **medidas alternativas** que más se utilizaron fueron: (i) reducción de salario, (ii) reducción de jornada y salario, (iii) goce y adelanto de vacaciones, entre otros.



Se mantiene la posibilidad de celebrar “medidas alternativas” fuera del marco del DU N° 038-2020. Se regirán por sus propias reglas.



## ¿Qué pasa con las solicitudes de SPL que están en trámite?

- Tendrán vigencia hasta el 2 de octubre. Desde el 3 de octubre, las empresas deberán **reincorporar** a todos los trabajadores comprendidos en la SPL.
- Ello no impide que el Ministerio de Trabajo (MTPE) decida sobre la procedencia de la SPL solicitada. El MTPE emitirá normas complementarias.



## ¿Y si adopté “medidas alternativas” como reducción de sueldo, reducción de jornada o adelanto de vacaciones?

- **Identifica** qué medidas se adoptaron en virtud del DU N° 038-2020 y tienen vigencia después del 2 de octubre. **Evalúa** la posibilidad de ratificar la medida con el trabajador.
- Las medidas adoptadas fuera del ámbito del DU N° 038-2020 continuarán vigentes.



- Existen sectores en donde la afectación económica ha sido **grave**, lo cual les **impide reanudar** actividades con normalidad. En estos casos, la SPL del DU 038-2020 fue una medida que preservó el empleo de sus trabajadores y la continuidad de su negocio.
- Si se evalúa aplicar otras medidas laborales, recomendamos analizar su **impacto en la sostenibilidad del negocio** con indicadores financieros actuales y de años anteriores. Ello permitirá elaborar un plan operativo y comunicacional más claro.
- Recuerda **revisar las reglas aplicables para cada medida** y elaborar sus documentos de soporte. En muchas de ellas, se requerirá un acuerdo con el trabajador (como la reducción de sueldo, jornada, adelanto de vacaciones).



Contáctanos:

[pierre.mendoza@hrlegal-lab.com](mailto:pierre.mendoza@hrlegal-lab.com)



Recomienda



Comparte