EXPEDIENTE MTPE N° 017353-2020
EXPEDIENTE N° 023-2020-SPL-DPSCL-DRTPE

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°048-2020-DPSCL- DRTPE-APURÍMAC

Abancay, 04 de junio del 2020

VISTOS:

El Decreto Sub Directoral N° 90-2020-SDI-DRPTE-AP. Mediante el cual la Sub Dirección de Inspección Laboral y Seguridad Salud en el Trabajo eleva el Informe - Resultados de la verificación de hechos sobre Suspensión Temporal Perfecta de labores adoptada por el empleador MENA ROBLES MARIO con RUC Nº 10310408374, en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N°038-2020 y el Decreto Supremo N°011-2020-TR,

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional

1.1. De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, 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, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac tramita en primera instancia las Suspensiones Perfectas de Labores de carácter local o regional. Tal supuesto se refiere a una Suspensión Perfecta de Labores que involucra a trabadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en la región Apurímac.

1.2. Según la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de Inspección y Unidades de Inspección Regionales de Trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales.

1.3. En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, se verifica que esta medida adoptada por el empleador MENA ROBLES MARIO con RUC Nº 10310408374, comprende a 03 trabajadores que laboran en el centro de trabajo ubicado en la región de Apurímac. En tal sentido, se verifica que nos encontramos ante un supuesto de alcance regional; y, por consiguiente de competencia de esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo Nº 011-2020-TR.

2. De las medidas adoptadas por el Estado Peruano en el marco del COVID - 19

2.1. La Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea. Esta situación no ha sido ajena al Perú, por lo cual el Estado peruano ha venido

implementando una serie de medidas con el propósito de mitigar los efectos del COVID-19.

2.2. Al respecto, el 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, a fin de evitar su propagación y se dispone el fortalecimiento de la gestión sanitaria internacional.

2.3. Por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM se declaró el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 y por el plazo de quince (15) días calendario. Dicho plazo fue ampliado, posteriormente, por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020-PCM y 083-2020-PCM, hasta el 24 de mayo de 2020.

2.4. De otro lado, el 19 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el 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, por medio del cual se establecieron medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado.

2.5. Asimismo, con fecha 14 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, que permitan mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo Nº 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

3. De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del Estado de Emergencia nacional en el sector privado

3.1. Durante la vigencia del Estado de Emergencia, en el sector privado, los empleadores deben adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales, conforme a lo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4, el numeral 8.3 del artículo 8 y el numeral 9.3 del artículo 9 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, normas que resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación del COVID-19.En ese sentido, los servicios y bienes esenciales son los siguientes:

i. Actividades señaladas en el numeral 4.1. del artículo 4 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM
a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público. b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.

c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.

d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios enumerados en el artículo 2 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM.

e) Retorno al lugar de residencia habitual.

f) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.

g) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.

h) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.

i) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.

j) Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call center).

k) 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.

l) 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.

m) Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.

ii. Actividades señaladas en el numeral 8.3. del artículo 8 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM

El transporte de carga y mercancía no se encuentra comprendido dentro de este cierre temporal. Las autoridades competentes adoptan las medidas necesarias para garantizar el ingreso y salida de mercancías del país por puertos, aeropuertos y puntos de frontera habilitados.

iii. **Actividades señaladas en el artículo 9 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM**

1 En el transporte urbano, durante el estado de emergencia, se dispone la reducción de la oferta de operaciones en cincuenta por ciento (50%) en el territorio nacional por medio terrestre y fluvial. El Ministerio de Transportes y Comunicaciones puede modificar el porcentaje de reducción de la oferta de transporte nacional, así como dictar las medidas complementarias correspondientes. En relación con los medios de transporte autorizados para circular, los operadores del servicio de transporte deben realizar una limpieza de los vehículos, de acuerdo con las disposiciones y recomendaciones del Ministerio de Salud.

2 En el transporte interprovincial de pasajeros, durante el estado de emergencia, se dispone la suspensión del servicio, por medio terrestre, aéreo y fluvial. Esta medida entra en vigencia desde las 23.59 horas del día lunes 16 de marzo de 2020.

3 El transporte de carga y mercancía no se encuentra comprendido dentro del artículo 9 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

3.2. Ahora bien, conforme al numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, en el caso de actividades no comprendidas a la prestación y acceso a los servicios y bienes antes referidos, en un primer momento, se prefiere la aplicación del trabajo remoto; y, luego, en caso que no aplique

trabajo remoto, los empleadores deben otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores.

3.3. En consecuencia, del análisis de la norma antes referida se verifica que durante el período de vigencia del Estado de Emergencia, como regla general, en el caso de las actividades no vinculadas a la prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales referidos en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se prefiere la ejecución de las labores mediante la modalidad de trabajo remoto y si ello no fuere posible, el empleador otorga licencia con goce de haber a sus trabajadores.

4. De la evaluación para determinar la imposibilidad que tuvo el empleador para implementar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber

4.1 Teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 3.3, cuando por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de la licencia con goce de haber, a partir de la entrada en vigencia del Decreto Urgencia N° 038-2020, es decir, desde el 15 de abril de 2020, el empleador puede adoptar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, privilegiando el acuerdo con los trabajadores y, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores, según el siguiente detalle:

Respecto delos supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades

4.1. Conforme a lo señalado en el numeral 3.1.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades se presenta cuando por el carácter de tales actividades hace imposible su aplicación. A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente: i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores; u, iii) otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

4.2. Según lo previsto en el numeral 3.1.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de las actividades se presenta cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación. Por ejemplo: 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.

En el presente caso se observa que el empleador ha presentado la solicitud de suspensión perfecta de labores bajo la causal de la naturaleza de la actividad, sin embargo no presenta ninguna información, ni de forma documentada ni virtual,

limitándose tan solo a presentar la solicitud, no habiendo efectuado manifestación alguna posterior a pesar que la autoridad inspectiva le requirió.

Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica

4.3. Conforme al numeral 3.1.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar la modalidad de trabajo remoto o la licencia con goce por el nivel de afectación económica, se da cuando las empresas se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas.

4.4. En ese sentido, teniendo en cuenta la precitada norma, el nivel de afectación económica de las empresas se presenta en los siguientes supuestos:

a) 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	**b) 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**	**c) El empleador tuviera menos de un año de funcionamiento**
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.	**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.	**c.1)** 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.
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	**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	**c.2)** 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.

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.	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.	

4.5. En consecuencia, según lo dispuesto por las precitadas disposiciones legales, el empleador puede adoptar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, una de las cuales es la suspensión perfecta de labores, que debe usarse de manera excepcional, siempre que se acredite que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber.

4.6. Asimismo, debe tenerse en cuenta que en caso el empleador no acredite que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no le sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser desaprobada.

En el presente caso se observa que el empleador ha presentado la solicitud de suspensión perfecta de labores bajo la causal de la afectación económica, sin embargo no presenta ninguna información, ni de forma documentada ni virtual, limitándose tan solo a presentar la solicitud, no habiendo efectuado manifestación alguna posterior a pesar que la autoridad inspectiva le requirió.

5. De la evaluación de las medidas previas adoptadas por el empleador, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones

5.1. Si el empleador acreditara lo señalado en el numeral 4.6, podrá adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores conforme con lo establecido en el numeral 3.1. del Decreto de Urgencia N° 038-2020. En ese sentido, el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR contempla las siguientes medidas:

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.

c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.

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).

d) Adoptar otras medidas reguladas por
e) el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia Nº 038-2020.

5.2. Cabe señalar que la aplicación de las medidas antes referidas en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio, conforme a lo señalado en el numeral 4.3 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

5.3. Bajo este contexto, respecto del ejercicio de la libertad sindical, corresponde indicar que se establece un orden de prelación a fin de sostener las negociaciones con el empleador. En primer término se encuentra la organización sindical y, en su ausencia, los representantes de los trabajadores elegidos y, en su defecto, los trabajadores afectados, según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

5.4. En tal sentido, teniendo en cuenta lo referido en el numeral precedente, para la negociación de tales medidas, la norma laboral especial favorece al sujeto laboral colectivo sobre el sujeto laboral individual, autorizándose la negociación con los trabajadores afectados solo en caso no exista organización sindical, o en su defecto representantes de los trabajadores elegidos.

5.5. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe comunicar a la parte laboral los motivos que sustentan su posición respecto de la suspensión perfecta de labores, lo que permitirá a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los mismos, llevar a cabo negociaciones informadas y que busquen satisfacer los intereses de ambas partes;

5.6. Ahora bien, las negociaciones entre el empleador y la parte laboral en el marco de la suspensión perfecta de labores deben realizarse conforme al principio de la buena fe. De manera enunciativa, la buena fe implica que la negociación sea con un interlocutor válido de la parte laboral conforme al orden de prelación señalado en el numeral 5.3, el cumplimiento de la obligación del empleador de brindar información suficiente y pertinente sobre la situación de la empresa, la celebración del número de reuniones necesarias en el marco de la negociación de las medidas, la convocatoria a las reuniones con un plazo razonable de antelación que, entre otros, permita la posibilidad de variación de fecha por parte de los trabajadores, ausencia de actos de violencia o intimidación, etc.

En el presente caso no se puso de conocimiento a los trabajadores comprendidos en la SPL. Respecto a las medidas adoptadas por el empleador, ni mucho menos se acredito por medio físico o virtual la puesta de conocimiento a los trabajadores de tal hecho, pese a que fue requerida por la autoridad inspectiva.

De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida

5.7. De acuerdo con lo previsto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, 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 a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de Urgencia, pueden adoptar una serie de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

5.8. Excepcionalmente, en caso no puedan adoptarse las medidas referidas en el numeral 5.1., una de las medidas establecidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 es la suspensión perfecta de labores, la cual 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, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo Nº 011-2020-TR.

5.9. En consecuencia, la suspensión perfecta de labores es una figura jurídica válida que puede utilizar el empleador para mantener el vínculo laboral de sus trabajadores, siempre que cumpla las disposiciones vigentes.

6. De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria

6.1. El Estado Peruano ha establecido el pago de un subsidio de origen público para determinados trabajadores que se encuentran comprendidos en una suspensión perfecta de labores. En efecto, de acuerdo con lo previsto en el numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores aprobada por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que pertenezcan al régimen laboral de la microempresa conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el Decreto Supremo Nº 013-2013-PRODUCE, y cuya remuneración mensual bruta sea de hasta S/ 2 400, 00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES); tendrán acceso a una prestación económica por S/ 760, 00 (SETECIENTOS SESENTA Y 00/100 SOLES) por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un periodo máximo de tres (3) meses.

6.2. En atención a ello, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR[1], teniendo en cuenta los resultados de la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo evalúa el caso del empleador que percibe algún subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, conforme a lo siguiente:

a) En el mes[2] en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo, regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, la medida de suspensión perfecta de labores no puede comprender a los trabajadores por los cuales el

[1]Decreto Supremo que establece disposiciones complementarias al 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, y adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

[2]El subsidio para el pago de planilla previsto en el DU 033-2020 ha sido recibido por los empleadores en el mes de abril de 2020

empleador percibe el referido subsidio, ya sea que la suspensión perfecta de labores se adopte ante la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades o por el nivel de afectación económica.

7. Del análisis del caso concreto

Respecto al análisis de la comunicación de suspensión perfecta de labores: del contenido de los hechos – Informe de vistos concluimos lo siguiente:

1. El empleador comunica a la autoridad administrativa de trabajo la suspensión perfecta de labores al amparo de los establecido por el artículo 3 del D.U N°038-2020 invocando los siguientes supuestos: solicitud de suspensión perfecta de labores con inicio del 15 de abril al 16 de julio del 2020.
    a. Dada la naturaleza de la actividad, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber
    b. Dada el nivel de la afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber
        i. Tipo de paralización: total
        ii. Trabajadores comprendidos : tres (3)
            1. DANNY BACA HUAMAN con DNI 71043449
            2. MILDER PORTILLA CRUZ con DNI 71310643
            3. JHON KENEDY QUISPE VEDIA con DNI 76769136

2. No procede la solicitud de suspensión perfecta de labores del empleador por cuanto no presento los documentos que fueron requeridos mediante el "Requerimiento de Información Respecto a la Suspensión Perfecta de labores en el Marco del D.U N°038-2020 Y D.S. N°011-2020-TR," señalados en el Numeral III y IV del informe de vistos, por lo tanto, se declara improcedente la petición.

3. De conformidad al informe de vistos el Inspector de la SUNAFIL deja constancia de que se le ha notificado al empleador el día 05/05/2020 el requerimiento de información por suspensión perfecta de labores al correo electrónico sarhyta_8@hotmail.com, cumplido el plazo otorgado no ha cumplido con proporcionar información documentada, no se pudo determinar la solicitud del nivel de afectación económica. Por lo que en este extremo se declara improcedente la petición.
4. El empleador no ha acreditado el haber comunicado a los trabajadores la SPL, así como no se ha determinado que los puestos de trabajo que desarrollaban los 3 trabajadores se encuentran inactivos y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados.

5. No ha presentado Declaraciones juradas presentadas 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, a fin de verificar lo dispuesto en el numeral 3.2.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y anexo.

6. No ha presentado cualquier otra información contable y tributaria de la empresa que forme parte de su registro de ventas u otros libros contables que hagan sus veces,

incluyendo el caso que sean iguales a cero; así como los que fueran declarados por el empleador en los sistemas informáticos de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT.

7. No ha presentado ni brindado información que determine si los trabajadores sobre los que se solicita la SPL se encuentran dentro de alguno de los supuestos de protección especial en que se le debe otorgar licencia con goce de haber relacionada a: personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.

8. El empleador no ha cumplido con acreditar y remitir documentalmente el haber cursado oportunamente: cartas, correos, actas de reunión o cualquier otro instrumento físico o virtual que permita acreditar la recepción por parte del trabajador por el cual el empleador haya propuesto al trabajador o trabajadores alguna o algunas medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones, ni mucho menos acredita haber remitido a los trabajadores información y convocatoria a negociación previa para la adopción de medidas alternativas previstas por ley tales como adelanto de vacaciones, reducción de la remuneración u otras, agrego a lo anteriormente señalado el hecho que en el documento denominado: Anexo: suspensión perfecta de labores, el empleador NO ha especificado si ha procurado la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

9. De conformidad a todo lo expuesto, al declararse improcedente en los extremos expuestos también se debe disponer el pago de las remuneraciones del trabajador afectado a partir del 15 de abril del 2020, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4. Del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Con las facultades conferidas por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N°011-2020-TR y Decreto supremo 017-2012-TR

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **DECLARAR DESAPROBADA** la solicitud de la suspensión perfecta de labores presentada por el empleador MENA ROBLES MARIO con RUC Nº 10310408374, por el considerando antes expuesto.

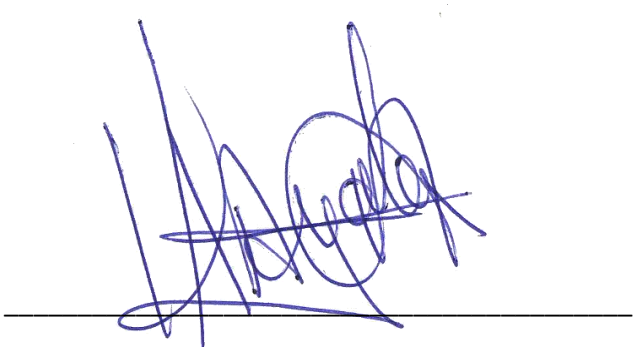
ARTÍCULO SEGUNDO. - **DISPONER** el pago de las remuneraciones al trabajador afectado a partir del 15 de abril del 2020, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4. Del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

ARTÍCULO TERCERO. - **HACER DE CONOCIMIENTO** del empleador MENA ROBLES MARIO con RUC Nº 10310408374. Que, tratándose de un acto emitido por la autoridad de primera instancia Regional, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del Decreto

Supremo N° 011-2020-TR, 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.

ARTÍCULO CUARTO. - **HACER DE CONOCIMIENTO al (los) trabajadores** comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores con la presente Resolución.

Regístrese



Abg. HUGO HERNÁN AYALA RODRÍGUEZ
DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
DRTPE- Apurímac