

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



“La suspensión perfecta de labores regulada en el D.U. N° 038-2020 concerniente a la tutela del derecho al trabajo durante el Covid-19 en el marco de la pandemia del Covid 19 respecto al periodo abril a diciembre de 2020 en la ciudad de Chimbote”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORAS:

Bach. Rodriguez Ruiz, Luz Patricia

Bach. Vega Ascona, Darlly Prisilla

ASESOR:

Mg. Chala Velásquez, Lionel Juliano

CÓDIGO ORCID: 0009-0001-8454-3074

Nuevo Chimbote – Perú

2023

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

La presente tesis se titula “La suspensión perfecta de labores regulada en el D.U. N° 038-2020 concerniente a la tutela del derecho al trabajo durante el covid-19 en el marco de la pandemia del covid 19 respecto al periodo abril a diciembre de 2020 en la ciudad de Chimbote”, la cual cuenta con una propuesta de la Bach. Rodriguez Ruiz Luz Patricia y de la Bach. Vega Ascona Darlly Prisilla; trabajo que ha sido elaborado según el reglamento para obtener el título profesional de abogado, mediante la modalidad de tesis, por tal motivo firmo el presente trabajo en calidad de asesor.



Mg. Chala Velásquez Lionel Juliano
DNI 32739879
CÓDIGO ORCID: 009-0001-8454-3074
ASESOR

HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

Terminada la sustentación de la tesis titulada "La Suspensión Perfecta de Labores Regulada en el D.U. N° 038-2020 Concerniente a la Tutela del Derecho al Trabajo Durante El Covid-19 en el Marco De La Pandemia Del Covid 19 Respecto al Periodo Abril a Diciembre de 2020 en la Ciudad de Chimbote", se considera aprobada a la Bachiller Darlly Prisilla Vega Ascona, con código 0201335011, y aprobada a la Bachiller Luz Patricia Rodriguez Ruiz, con código 0201335019.

Revisado y aprobado por el jurado evaluador designado mediante Resolución N° 073-2023-UNS-CFEH, de fecha 03 de febrero de 2023.



Ms. Gutiérrez Cruz Milagritos E.
DNI 43971856

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-7759-3209

Docente Jurado Presidente.

Departamento Académico de adscripción: Derecho y CC.PP.



Ms. Chala Velásquez Lionel J.
DNI 32739879

CÓDIGO ORCID: 009-0001-8454-3074

Docente Jurado Integrante - Asesor.

Departamento Académico de adscripción: Derecho y CC.PP.



Ms. Gonzales Napurí Rosina M.
DNI 32965438

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-9490-5190

Docente Jurado Integrante – Accesitaria.

Departamento Académico de adscripción: Derecho y CC.PP.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las veintiún horas del día 09 de Mayo del año dos mil veintitrés, el aula B1 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Ms. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth, teniendo como integrantes al Ms. Chala Velásquez Leonel Juliano y accesitaria a la Ms. Gonzales Napuri Rosina Mercedes, quien participó a la ausencia del Ms. Graus Veloz Diego Saúl, el cual no pudo asistir para la sustentación de Tesis por temas laborales, a fin de optar el Título de ABOGADA, del bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de **RODRIGUEZ RUIZ LUZ PATRICIA**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: "LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U. N° 038-2020 CONCERNIENTE A LA TUTELA DEL DERECHO AL TRABAJO DURANTE EL COVID-19 EN EL MARCO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 RESPECTO AL PERIODO ABRIL A DICIEMBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE".

Terminada la sustentación, el bachiller respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

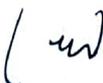
El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: **APROBADO CON MÉRITO**; según el Art. 63° del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 580-2022-CU-R-UNS de 22.08.2022).

Siendo las veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 09 de Mayo de 2023



Ms. Gutiérrez Cruz Milagritos E.
PRESIDENTE DEL JURADO



Ms. Chala Velásquez Llonel J.
INTEGRANTE DEL JURADO



Ms. Gonzales Napuri Rosina M.
ACCESITARIA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las veintiún horas del día 09 de Mayo del año dos mil veintitrés, el aula B1 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Ms. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth, teniendo como integrantes al Ms. Chala Velásquez Leonel Juliano y accesitaria a la Ms. Gonzales Napuri Rosina Mercedes, quien participó a la ausencia del Ms. Graus Veloz Diego Saúl, el cual no pudo asistir para la sustentación de Tesis por temas laborales a fin de optar el Título de ABOGADA, del bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de **VEGA ASCONA DARLLY PRISILLA**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: "LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U. N° 038-2020 CONCERNIENTE A LA TUTELA DEL DERECHO AL TRABAJO DURANTE EL COVID-19 EN EL MARCO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 RESPECTO AL PERIODO ABRIL A DICIEMBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE".

Terminada la sustentación, el bachiller respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: ~~APROBADO - CIB~~ **Directo**; según el Art. 63° del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 580-2022-CU-R-UNS de 22.08.2022).

Siendo las veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 09 de Mayo de 2023



Ms. Gutiérrez Cruz Milagritos E.
PRESIDENTE DEL JURADO



Ms. Chala Velásquez Lionel J.
INTEGRANTE DEL JURADO



Ms. Gonzales Napuri Rosina M.
ACCESITARIA



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Luz Y Darlly Rodriguez Y Vega
Título del ejercicio: TESIS DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES
Título de la entrega: SUSPENSION PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL DECR...
Nombre del archivo: TESIS_COMPLETA_2023_-_DARLLY_y_LUZ.docx
Tamaño del archivo: 160.64K
Total páginas: 111
Total de palabras: 24,990
Total de caracteres: 135,793
Fecha de entrega: 17-jun.-2023 06:26p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2117960398

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
E.A.P. DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

 **UNS**
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

“LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U. N° 038-2020 CONCERNIENTE A LA TUTELA DEL DERECHO AL TRABAJO DURANTE EL COVID-19 EN EL MARCO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 RESPECTO AL PERIODO ABRIL A DICIEMBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADAS

AUTORAS:

- Bach. RODRIGUEZ RUIZ, LUZ PATRICIA
- Bach. VEGA ASCONA, DARLLY PRISILLA

ASESOR:

- Mg. CHALA VELÁSQUEZ, LIONEL JULIANO

NUEVO CHIMBOTE - PERU
2023

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de los dispositivos normativos vigentes en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa y las disposiciones normativas contenidas en el Currículo de la Escuela Académica Profesional de Derecho y Ciencias Políticas adscrita a la Facultad de Educación y Humanidades, presento a vuestra disposición la Tesis titulada: "La Suspensión Perfecta de labores regulada en el D.U. N° 038-2020 concerniente a la tutela del derecho al trabajo durante el Covid-19 en el marco de la pandemia del Covid-19 respecto al periodo abril a diciembre de 2020 en la ciudad de Chimbote", con fin de optar el Título Profesional de Abogado.

El presente Informe de Tesis versa sobre la Suspensión Perfecta de labores regulada en el D.U. N° 038-2020 concerniente a la tutela del derecho al trabajo durante el covid-19 en el marco de la pandemia del Covid-19, en tanto que surge así la necesidad de demostrar que el derecho fundamental al trabajo viene siendo vulnerado en la aplicación de la suspensión perfecta de labores durante el estado de emergencia por Covid-19, siendo de relevancia para el Derecho Constitucional y Derecho Laboral, en función a la aplicación de los Decretos de emergencia emitidos por el Gobierno Peruanos

Las Autoras.

DEDICATORIA

A Dios, por habernos dado la vida y permitirnos haber llegado hasta el momento tan importante de nuestra formación profesional. A mi mami Rosita por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi novio Jheisson por estar pendiente de la terminación de la tesis y ser quien presente los avances de este trabajo.

Darilly Vega

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y sobre todo por su gran amor que ha estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Carlos y Gladys quienes, con su amor, y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de perseverancia.

A mi hija Dasha, por ser mi compañera en toda mi formación profesional y ser el eje fundamental en mi vida.

A mis amores eternos, Aniano, Luzmila y Carlitos, quienes estarán siempre en mis pensamientos y en mi corazón.

Luz Rodriguez

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Chala Velásquez Lionel Juliano y los demás miembros del jurado, por asesorar nuestra tesis, por su apreciable guía y consejo a la realización de la misma.

Agradecemos a la Universidad Nacional del Santa, nuestra casa de estudios, a todos los catedráticos por la comprensión, apoyo y amabilidad que nos otorgaron durante los años de estudio.

Las autoras.

ÍNDICE

| | |
|--|-------------|
| PRESENTACIÓN | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| ÍNDICE | viii |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1.1. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN | 16 |
| 1.1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA | 21 |
| 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 21 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 21 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 21 |
| 1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 22 |
| 1.5. VARIABLES | 22 |
| 1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: Suspensión Perfecta de Labores.. | 22 |
| 1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE: Tutela del derecho fundamental al trabajo | 22 |
| 1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 22 |
| 1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO..... | 23 |
| 1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | 24 |
| 1.9. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA | 25 |
| II. MARCO TEÓRICO | 26 |
| CAPÍTULO I: "APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES" | 26 |
| 1.1. CONCEPTOS DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES..... | 26 |
| 1.2. SUSPENSIÓN PERFECTA EN LA LEGISLACIÓN EXTRANJERA..... | 28 |
| 1.2.1. COLOMBIA | 28 |
| 1.2.2. MÉXICO | 29 |
| 1.2.3. PARAGUAY | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 1.2.4. ESPAÑA | 31 |
| 1.3. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA | 32 |
| 1.3.1. REQUISITOS DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES | 35 |
| 1.4. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES APLICADAS DENTRO DEL ESTADO DE EMERGENCIA DE COVID-19..... | 36 |
| 1.5. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR | 37 |
| 1.6. OPORTUNIDAD PARA IMPLEMENTAR LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES..... | 40 |
| CAPITULO II: “DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO”..... | 42 |
| 2.1. SURGIMIENTOS DEL DERECHO AL TRABAJO..... | 42 |
| 2.2. EVOLUCIÓN DE DERECHO LABORAL EN EL PERÚ..... | 42 |
| 2.3. DEFINICIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO..... | 45 |
| 2.4. DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO | 48 |
| 2.5. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL..... | 48 |
| 2.5.1. Vulneración del derecho al trabajo | 52 |
| 2.6. CESE COLECTIVO | 54 |
| 2.6.1. DEFINICIÓN DE CESE COLECTIVO | 55 |
| 2.6.2. CAUSAS DEL CESE COLECTIVO | 56 |
| 2.7. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA | 61 |
| CAPITULO III: “DECRETO DE URGENCIA N°038-2020” | 63 |
| 3.1. VIABILIDAD DEL DECRETO DE URGENCIA N°038-2020 | 63 |
| 3.2. PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL DECRETO DE URGENCIA N°038-2020 CON RESPECTO A LA VIABILIDAD..... | 65 |
| 3.3. CONDICIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR CESADO MEDIANTE EL RÉGIMEN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES..... | 67 |
| III. MATERIALES Y MÉTODOS | 71 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 71 |
| 3.2. MÉTODOS CIENTÍFICOS..... | 71 |
| 3.2.1. MÉTODOS JURÍDICOS | 72 |
| 3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 73 |
| 3.4. POBLACIÓN MUESTRAL | 73 |

| | |
|---|------------|
| 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 74 |
| 3.5.1. TÉCNICAS | 74 |
| 3.5.2. INSTRUMENTOS | 75 |
| 3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS..... | 76 |
| 3.7. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 77 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 78 |
| V. CONCLUSIONES | 92 |
| VI. RECOMENDACIONES | 94 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 95 |
| ANEXO | 100 |

RESUMEN

El propósito de este estudio es analizar D.U. 38-2020 en relación con la suspensión perfecta de labores, ello con el propósito de poder estudiar la aplicación de este mecanismo durante la propagación de la pandemia del Covid-19 en los periodos abril – diciembre de 2020.

El referido decreto, le otorga la opción al empleador de poder elegir la suspensión perfecta de labores, siempre y cuando el empleador reúna las condiciones estipuladas en el mismo Decreto. Durante el periodo señalado, existieron abusos de la norma por parte de los empleadores, pues dichas condiciones fueron objeto de manipulación a efecto de poder acogerse al mecanismo de la suspensión perfecta de labores, sin tener a consideración el derecho constitucional al trabajo que tiene los trabajadores.

Ante ello, la presente investigación, busca identificar los casos que se han presentado en la ciudad de Chimbote durante el periodo abril – diciembre de 2020, y así poder establecer que el D.U. 38-2020 influyó de manera negativa en la tutela del derecho fundamental al trabajo.

Palabras claves: Suspensión perfecta, derecho al trabajo, decreto urgencia.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze D.U. 38-2020 in relation to the perfect suspension of work, with the purpose of being able to study the application of this mechanism during the spread of the Covid 19 pandemic in the periods April - December 2020.

The aforementioned decree gives the employee the option to choose the perfect suspension of work, as long as the employer meets the conditions stipulated in the same Decree. During the indicated period, there were abuses of the norm by the employees, since said conditions were subject to manipulation in order to be able to avail themselves of the mechanism of the perfect suspension of work, without taking into consideration the constitutional right to work of the workers.

Given this, the present investigation seeks to identify the cases that have occurred in the city of Chimbote during the period April - December 2020, and thus be able to establish that the D.U. 38-2020 negatively influences the protection of the fundamental right to work.

Keywords: Perfect suspension, right to work, emergency decree.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el 2020, “la crisis salubre por el Covid-19 damnificó el contexto del trabajo en América Mediterránea y el Tropical; por lo cual, hemos podido visualizar el problema económico financiero que a la fecha nos viene afectando; ante el cual nos remarcamos hasta la quincena del mes de marzo de 2020, cuando se anunció la inmovilidad obligatoria, muchas empresas, personas que tenían programados su día de labores, se vieron afectados directamente, pues no podían acudir a su centro de trabajo para ejercer labor efectiva”.

Sin embargo, en “Chile también implementó excepcionalmente, el 31 de marzo de 2020, debido a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, el Congreso aprobó la Ley de Protección del Empleo, que da derecho a los trabajadores a una indemnización por despido” (Riveros, 2017). Asimismo, en España, “la crisis sanitaria ha afectado gravemente a actividades económicas como la hostelería, la excursión o el transporte de individuos”. “Por este motivo, algunas compañías han comenzado a presentar acuerdos de trabajo temporal aprobados por el sindicato” (Landa, 2018).

En el ámbito nacional, el Perú, “no fue omiso a esta situación, la crisis laboral afectada por el Covid-19 ha cobrado un alto precio, con muchos trabajadores formales e informales sin trabajo y negocios paralizados desde que el gobierno declaró el estado de emergencia e impuso el distanciamiento social obligatorio como medida el objetivo es suspender totalmente a los trabajadores para que no pierdan sus empleos, pero tampoco se les paga con base al supremo decreto” (Monzón, 2020).

“Es así que, el estado peruano decidió emitir D.U. N ° 038-2020 y varias medidas destinadas a reducir el impacto de Covid-19 y determinar la pensión del tamaño de trabajo perfecto. "Artículo 15 (LPCL), el método se usa aleatoriamente o fuerza mayor” (Neves, 2020).

Por otro lado, “En la suspensión total de labores reglamentada por el D.U 038-2020, el procedimiento obligatorio regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es decir, negociaciones con el sindicato o los representantes de los trabajadores, queda excluida, porque el D.U 038 -2020 no le vincula para seguir este modo, aunque domina la preferencia de los mecanismos atenuantes que lo precede” (Vidal, 2015).

Por ende, “Se argumenta que se debe cuestionar la base constitucional de la disposición legal para evitar el abuso de las suspensiones perfectas, ya que los derechos de los trabajadores están protegidos por el apartado 22 de la carta magna, que instituye que el trabajo es una obligación, así como derechos”. Es el asiento del bienestar general y un medio de actuación propio (Palomino, 2020).

En base a ello “las suspensiones perfectas de labores, esto puede entenderse como una suspensión temporal de las obligaciones de ambas partes, el trabajador deja de prestar servicios de trabajo al patrón y el patrón no paga salarios” (Toyama, 2015). Por ello, “es donde empiezan los problemas del empleado, puesto que se encuentra a la deriva y muchas veces termina por ser despedido, debido a que si bien es cierto algunos trabajadores pueden trabajar de forma remota desde casa, no obstante, muchos en trabajos con salarios más bajos, como; los trabajadores de fábricas, meseros y recepcionistas no pudieron”. (Paredes, 2019).

Por lo cual, las suspensiones perfectas de labores, reglamentada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ha venido trayendo grandes problemas que iremos viendo referente a la protección del derecho primordial al trabajo durante la pandemia del Covid-19. Por ello “se vulnera el derecho al trabajo, siendo un derecho legislativo y primordial, aquel el comprendido alimenticio es la base de la satisfacción de necesidades, sustentando la dignidad humana y la autosatisfacción, asegurando la funcionalidad con los contratos de trabajo entre patrones y empleados” (Gonzales, 2019).

Por ello, “existe un grave problema a la hora de evaluar los derechos de los

trabajadores vulnerados por esta medida gubernamental, en base a la normativa especificada regulada en el apartado 11 de la Ley, sobre la extinción del contrato de trabajo. En el artículo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, porque era necesario mejorar el plan de trabajo para proteger mejor a los trabajadores, porque la aplicación y autorización de una suspensión total no solo abrirá el camino para el procedimiento, sino también para futuros despidos masivos, que violarían el derecho al trabajo” (Lora. 2016).

En ese sentido, al consentirse “presentar una solicitud de suspensión total y su aplicación contigua con el procedimiento de extinción colectiva sería violatorio del derecho al trabajo, aun cuando no se comprobara si la asunción del empleador sobre la terminación definitiva de la relación laboral es una razón objetiva aceptable de acuerdo con la ley, el trabajador deja repentinamente de recibir su salario habitual a costa de su bienestar bancario, nacional y sencillo, especialmente si durante este período el origen del despido no está claro o por causas no objetivas” (Vidal, 2015).

Siendo así que la Sunafil “juega un papel importante como Autoridad Administrativa de Trabajo, toda vez que tiene que trabajar para prevenir infracciones por parte de la empresa y comprobar que el empleador efectivamente haya utilizado todos los medios posibles para impedir la suspensión total; A tal efecto, el cumplimiento de los requisitos deberá evaluarse imparcialmente según criterios racionales y de aprobación” (Cornejo, 2017).

Teniendo como uno de sus requisitos la imposibilidad de poder aplicar el trabajo remoto, ante ello SUNAFIL estableció “el protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII, competente mediante la RS N° 76-2020-SUNAFIL, el cual detalla una sucesión de exigencias que los patrones deban efectuar para poder acreditar dicha imposibilidad”.

El D.U. N° 38-2020, nos señala “una serie de posibilidades que el empleador puede tomar para no llegar a la última ratio que son las suspensiones perfectas de labores, empero hay que tener presente que dichas posibilidades pueden ser manipulables, en la generalidad de los casos con la omisión de

verdad de la información que pudiera declarar el contratante con el único fin de poder aplicar la SPL”.

Dicha medida no fue una excepción para la ciudad de Chimbote, pues existieron muchas personas que se vieron afectados con las suspensiones perfectas de labores, en base que dicha medida es la última opción que debían de aplicar las empresas, estos realizaron un uso abusivo de la norma, pues aplicaron las suspensiones perfectas de labores sin considerar las demás alternativas que prevé aquella norma.

Finalmente, en el año 2020, en la ciudad de Chimbote, existieron muchos trabajadores que se vieron afectados con la aplicación de la SPL, siendo afectados de manera económica pues durante el periodo de la SPL no tuvieron ingresos económicos, a pesar de coexistir la prestación mercantil de tutela social de ocurrencia, dichas prestaciones no fueron brindadas de manera oportuna a los trabajadores que se encontraban con SPL.

1.1.1. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

El objeto de la actual indagación pretende analizar la suspensión perfecta de labores, regulada en el D.U. N° 038-2020, concerniente a la tutela del derecho al trabajo durante la pandemia del Covid-19, siendo dicha medida inadecuada y totalmente inoportuna. “No solo es injusto e innecesario, sino que va en contra de la recuperación empresarial”. Causará "incertidumbre para los funcionarios y más dolor para los ciudadanos". Porque, "cuando ocurren los despidos, los salarios pagados y la calidad de los salarios se reducen, reduciendo el consumo privado, la demanda interna y la producción, lo que lleva a un mayor desempleo”.

1.1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En el actual apartado se transcribieron una serie de antecedentes que se utilizaron para reconocer los objetivos del estudio, a nivel universal y natural.

a) A nivel internacional.

En contexto internacional, encontramos la Revista Labos de Madrid, en su publicación titulada “Derecho del Trabajo y Covid-19: tiempos inciertos”, el autor Mercader (2020), refiere que, “La era del Covid-19 abre una era de imprevisibilidad, ya que la respuesta del mercado laboral a esta nueva situación será impredecible”. “El papel de los actores sociales será crucial en esta respuesta, pero el diálogo y el acuerdo con los gobiernos son esenciales para desarrollar reglas que promuevan los negocios, preserven el empleo y protejan a los trabajadores, por lo tanto, se deben buscar soluciones imaginativas para evitar interrupciones masivas del empleo bajo cualquier circunstancia”.

Por otro lado, el autor Ruiz (2020), en su publicación en la Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social de Málaga, titulada “Prevención de Peligros Laborales y Covid-19”, concluye que, “El impacto de la presente pandemia provocada por el Covid-19 ha provocado cambios profundos en la vida de los individuos en todo el mundo, y con el fin de prevenir los peligros derivados en el ámbito laboral, se implementaron diferentes normativas, que desde mediante la combinación de medidas higiénicas y preventivas, tratar de llenar aquellos vacíos y lagunas de nuestra legislación actual en aquella materia”.

Por su parte, el autor Baez (2020), realizó su artículo titulado “Pandemia Covid 19 y la protección laboral de los derechos primordiales asegurados en la Carta Magna de la República de Chile”, publicado en la Revista Diario Constitucional, concluye que en “En la implementación de las relaciones laborales y en el desempeño de cualquier labor, se debe tener presente el concepto de la llamada ciudadanía laboral o corporativa, que se refiere a las condiciones inherentes de respeto a las que aspira el pueblo trabajador de nuestro país, tienen que trabajar para sustentar sus diversas necesidades, ante ello entienden que la jurisprudencia es importante para estudiar el proceso de constitucionalización de los derechos laborales, que no es sino la composición armónica de los derechos garantizados en una Constitución Política de la República de Chile”.

Asimismo, los autores Boonyasith y Whangruammit (2021), realizaron su

artículo titulado: “Suspensión temporal del trabajo durante la pandemia Covid-19”, que refiere “que en Tailandia, un empleador puede pagar salarios a los empleados, a una tasa no inferior al 75% de la tarifa de salario habitual del empleado por un día laboral habitual que el empleado habría recibido antes de que el empleador suspendiera las operaciones, durante todo el período bajo el cual el empleador debe dar de baja a dicho empleado durante el cierre temporal de su negocio; por el mismo método de pago y el mismo día de pago que antes de dicho cierre temporal”.

Por último, en la investigación de postgrado, Doctoral, en la Universidad de Barcelona, ejecutada por Costa (2016), denominada “La tutela del derecho al Trabajo: Entre el garantismo y la flexibilidad, siendo una de sus principales consumaciones que, la mayor probabilidad de cambios significativos en el trabajo perturba el contenido del derecho al trabajo merecedor, toda vez, que estas condiciones declinan el escenario de los trabajadores”.

“En el estado español, estas leyes no elevaron el horizonte de empleo, sino por el contrario, aumentaron la desigualdad, la facilidad del despido también atenta contra el derecho al trabajo, entendido subjetivamente como el derecho a no ser despedido sin motivo”.

b) A nivel nacional.

La investigación, “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, para obtener el título de Abogada en Derecho en la Universidad San Ignacio de Loyola”, la autora Palomino (2020) concluyó que, “El capítulo legislativo, aprobado por D.U 038-2020, propone permitir que los patrones exijan excepcionalmente una suspensión total regido por el impacto mercantil de una crisis nacional y sanitaria. “Del mismo modo, las nuevas reglas se regularán en relación con los vacíos legales o la aclaración de los ordenamientos de aplicación de SPL”.

Por otro lado, en la Revista Actualidad Laboral, titulada: “¿Qué tan perfecta y nueva es la suspensión perfecta?: Las suspensiones perfectas en el periodo de

aislamiento social, a intención de la entrega del D.U. N° 038-2020 y el D.S. N° 011-2020-TR”, los autores Cancho y Vicente (2020). Concluyeron que “con el fin de asegurar aquel funcionamiento de determinadas empresas, con el Decreto de Urgencia N° 026-2020 creó el teletrabajo, que se precisa como la prestación de servicios que están subordinados a la apariencia física del trabajador en su casa o lugar de residencia, usando cualquier método o mecanismo mediante el cual se realiza el trabajo, asumiendo que la naturaleza del trabajo lo permite, pero qué pasa con los empleados, cuya naturaleza laboral no permite el trabajo a distancia”.

Por su parte, en la Revista IUS ET VERITAS, titulada “Las Suspensiones de Labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis lógico y casuístico”, el autor Lora (2016), concluye que, “La suspensión del trabajo por caso fortuito y fuerza mayor tiene a entenderse como una medida encaminada a garantizar el principio de continuidad del trabajo. Si bien esto es extraño, su uso tiene que ser cuidadosamente analizado, ya que su inadecuación puede, en última instancia, perturbar los intereses de los propios personales cuando la compañía se encuentra en un contexto difícil”.

Asimismo, la investigación graduada en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, para lograr el título de abogado, llamada: “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la violación a los derechos del trabajador”, la autora Paredes (2019) concluyó que, “la suspensión total de labores, que se concede de oficio a solicitud del contratante en el proceso de despido colectivo por causas mercantiles, viola los derechos de los trabajadores, pues el mecanismo está diseñado para suspender las obligaciones del contratante con sus personales, en un intento de vulnerar su seguridad laboral y su derecho al salario, sin prueba suficiente de la existencia de razones objetivas que justifiquen el despido compuesto”.

De tal modo, la tesis de pregrado, “Suspensión Perfecta de Labores en el Estado de Emergencia Covid-19 y los Derechos de los Trabajadores, para obtener el título de Abogado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca”, los autores Gallardo y Montenegro (2021) señalan que, “durante el

estado de emergencia de la Covid-19, las consecuencias jurídicas de la interrupción total del trabajo y despido masivo observado durante la terminación del contrato de trabajo, porque no fue posible crear una política adecuada para la protección de los empleados, como los requisitos, por vulneración del derecho constitucional al trabajo se opusieron unos contra otros, que vulneraron el derecho a la persistencia del trabajo y afectaron la subsistencia del empleado”.

Otra de las investigaciones de pregrado para obtener el título de abogada en la Universidad Privada César Vallejo, llamada “La Suspensión Perfecta de Labores y la Controversia del Despido Arbitrario del Sector Privado en el Estado de Emergencia 2020”, las autoras Aire y Romero (2020), indican que, “Durante el estado de excepción, el Covid-19 ha vulnerado derechos primordiales afectando la economía de los personales; en los estudios recogidos durante las entrevistas se ha establecido que los derechos primordiales de los personales han sido vulnerados de acuerdo con el decreto de emergencia N° 038-2020, D.S. N° 11-2020 y D.S. N° 12-2020 debido a que las normas verificadas son poco específicas”; da “los personales no pretenden utilizar las cifras totales de cierre para informar sobre la situación de la compañía, que está relacionada con el inexperiencia de los personales, no es posible pedir legalmente silencio administrativo a favor de la empresa 48 positivos, porque hay muchas solicitudes”.

Por ende, la Revista Laborem, titulada “La Pandemia, El Derecho del Trabajo y Las Relaciones Laborales”, el autor Cavalié (2020), concluye que, “dado que los casos fortuitos o de fuerza mayor en última instancia absuelven a los empleadores de responsabilidad y privan a los personales de ingresos en caso de terminación temporal de contratos, terminación de relaciones o reducciones significativas de salarios, muchos estados están desarrollando sistemas de tutela social para reducir el peligro de estos trabajadores”.

c) A nivel local.

La Revista de Derecho Procesal del Trabajo, titulada: “Las Suspensiones Perfectas en Tiempos de Covid-19”, la autora Torres (2020), “concluyó que en nuestro país hoy, las suspensiones perfectas de labores no son sustituto de

una crisis en la que los patrones no pueden cumplir con sus responsabilidades para con los trabajadores, sino que es un instrumento de abuso de poder que consiente a los patrones violar los principios básicos de los derechos de los trabajadores cuando los patrones se acercan, empleadores al programa Reactiva Perú, la situación empeorará”.

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿De qué manera la suspensión perfecta de labores, regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ha influenciado en la tutela del derecho fundamental al trabajo durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Chimbote entre los meses de marzo y diciembre del año 2020?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- a. “Analizar de qué manera la suspensión perfecta de labores, regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ha influenciado en la tutela del derecho fundamental al trabajo durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Chimbote entre los meses de marzo y diciembre del año 2020”

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. “Explicar dogmática y normativamente la suspensión perfecta de labores”.
- b. Definir el concepto de suspensión perfecta de labores y su influencia perjudicial en la tutela del derecho fundamental al trabajo.
- c. “Comparar el régimen legal de la suspensión perfecta de labores anterior a la pandemia del Covid-19 con la regulación contenida en el Decreto de Urgencia 038-2020, para establecer similitudes y diferencias”.
- d. Explicar dogmática y normativamente la tutela del derecho fundamental al

trabajo.

- e. Identificar los efectos de esta medida en los trabajadores, toda vez que son la parte frágil en el vínculo laboral, y de primordial defensa del Estado y Tratados Internacionales.

1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

“La suspensión perfecta de labores, regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ha influenciado de manera negativa en la tutela del derecho fundamental al trabajo durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Chimbote entre los meses de marzo y diciembre del año 2020, debido a los muchos despedidos y violaciones a los derechos del trabajador”.

1.5. VARIABLES

1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: Suspensión Perfecta de Labores.

1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE: Tutela del derecho fundamental al trabajo

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para justificar el presente estudio, nos hicimos las siguientes preguntas sobre este trabajo, por qué, sobre qué y quiénes serán los destinatarios del estudio.

- Surge así la necesidad de demostrar que el derecho fundamental al trabajo viene siendo vulnerado la aplicabilidad de la suspensión total de labores durante el estado de emergencia por la constitución y legislación laboral ocasionado por el Covid-19, con base en la aplicación de las normas de emergencia emitidas por el Gobierno del Perú.
- “El actual trabajo busca ayudar no solo para estudiantes de derecho o abogados que trabajan, sino para cualquier persona interesada en el

contenido de D.U. N°038-2020, sobre la suspensión perfecta de labores”.

- “Los beneficiados con el presente trabajo serán aquellos trabajadores que han visto afectado su derecho al trabajo producto de las suspensiones perfectas en tiempos de Covid-19, esto permitiría tener una comprensión amplia de la medida en que tales normas laborales realmente benefician o afectan a los trabajadores, estableciendo así que no es posible minimizar el impacto económico sobre los trabajadores, ya que los trabajadores son la parte más débil de las relaciones laborales”.

1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Esta tesis tiene un marco teórico que contiene tres capítulos, que se han desarrollado del modo siguiente:

CAPÍTULO I nombrado: “**APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**”, en el que “cual hemos desarrollado lo conceptos, legislación nacional e internacional, requisitos respecto a la Suspensión perfecta de labores, sus fundamentos; asimismo, hemos desarrollado los conceptos y características dentro del estado de emergencia Covid19”.

En el **CAPÍTULO II**, denominado: “**DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO**”, en el que se “detalla el surgimiento y evolución del derecho laboral, su definición, también, el derecho de estabilidad laboral, vulneración del derecho al trabajo. Por otro lado, el cese colectivo, su causas y derechos de los trabajadores durante el estado de emergencia”.

En el **CAPÍTULO III**, denominado: “**DECRETO DE URGENCIA N°038-2020**”, este último capítulo se puntualizó “la viabilidad del Decreto de Urgencia N° 038-2020, problemas identificados en el Decreto de Urgencia n°038-2020 con respecto a la viabilidad y por último, condición laboral del trabajador cesado mediante el régimen de la suspensión perfecta de labores”.

1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la actual tesis investigativo las tesis a lo largo del mismo, “han recurrido a diversos métodos, de acuerdo a los objetivos planteados en el presente, en virtud de ello es que, respecto de los métodos generales de la investigación científica se tuvieron en consideración los métodos: a) inductivo, en tanto del análisis de la doctrina, jurisprudencia y resoluciones respecto a las suspensiones perfectas de labores reglamentada en el D.U. N° 038-2020 concerniente a la tutela del derecho al trabajo durante el covid-19, se establecieron lineamientos sobre la suspensión perfecta de labores, regulada en el D.U. N° 038-2020, ha influenciado de modo negativo en la protección del derecho primordial al trabajo durante la pandemia del Covid-19, debido a los muchos despedidos y violaciones a los derechos del trabajador”.

Método deductivo, se hizo uso de este método, el que a Dávila (2006), “relaciona tres momentos de la deducción, siendo el primero la axiomatización, partiendo de verdades que no requieren demostración, segundo el momento de postulación referido a la doctrina de la asimilación o creación, la tercera es un argumento sobre el comportamiento de los matemáticos y filósofos lógicos. c) Método analítico comparativo, que en el presente trabajo sirvió a fin de extraer por partes las bases de datos a analizar y poder hacer un estudio detenido de cada parte de las mismas a fin de obtener conclusiones certeras en nuestra investigación”.

Así como los métodos anteriormente detallados, también, se usaron los siguientes métodos de investigación jurídico formal, como “son: a) Método Dogmático, b) Método Hermenéutico Jurídico; y, sistemáticas de interpretación legal, como son: a) Método Literal, b) Método Histórico, c) Método de exégesis sistemático por ubicación de la regla, d) Método sistemático por cotejo con otras reglas, e) Método de la ratio legis a la naturaleza jurídica de la presente investigación”.

1.9. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA

La bibliografía utilizada” fue recopilada de los archivos institucionales de distintas universidades del Perú, por ejemplo: Universidad Autónoma del Perú, Universidad César Vallejo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad de los Andes Néstor Cáceres Velásquez, Universidad Nacional de Trujillo. Se recopiló de Internet, por ejemplo: páginas de empresas, revistas legales especialistas D.U. N° 038-2020 sobre la suspensión total del trabajo regulado y la protección de los derechos laborales durante el Covid-19, también se utilizaron libros y entrevistas para enriquecer nuestra tesis”.

II. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: "APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES"

1.1. CONCEPTOS DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

La Suspensión perfecta de labores “esta es una suspensión temporal de sus obligaciones como empleado con la empresa para la que labora, además de permitirle al empleador suspender el pago de su salario mensual sin violar la relación laboral, esta característica puede ser utilizada por un máximo de 90 días, la empresa debe enviarle una comunicación virtual con información sobre el evento”.

Por ello, Toyama (2015) refiere que, “la base para la terminación del contrato de trabajo es lo dispuesto en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú. “Se reconoce el derecho de los trabajadores a permanecer en el centro de trabajo, por lo que también están protegidos en caso de despido sin causa, conocido como despido arbitrario. Lo anterior lleva a concluir que el objeto de la referida disposición constitucional es el principio de sucesión, es decir, la prórroga del contrato de trabajo”.

Por ello, es claro mencionar que la suspensión de labores no es una figura jurídica innovadora, pero cuando D.L. N° 728 LPCL se refiere al “Decreto Supremo N° 003-97-TR”, que establece que se rompen los contratos de trabajo por un tiempo determinado, porque se suspende el trabajo a tiempo parcial para ambas partes, pero la relación laboral no ha terminado. sido rescindido. relación; por otra parte, dio a conocer la premisa de la suspensión incompleta, como punto de partida, que el empleador pague los salarios de los trabajadores en caso de que éstos no hayan prestado los servicios prestados”. Así, en el Capítulo 12, que define. motivos de suspensión. (Congreso de la República, 2003).

Por su parte, Silva (2016) refiere que cuando “cesa temporalmente el deber

del trabajador, esto es, de realizar los servicios para los cuales fue contratado, y el deber del patrón, en cuyo caso el trabajo del patrón será reconocido en dinero por sus empleados, debe señalarse que todo esto es para mantener la relación jurídica entre patrones y trabajadores”.

Por su parte, Cancho y Vicente (2020), refiere que “el Decreto de Urgencia N° 038-2020 publicado el 14 de abril, por un lado, determina la posibilidad de tomar otras medidas y gozar de una compensación además de las vacaciones en la regla; medidas necesarias, y en este caso, se permite suspender por completo el trabajo en un momento crítico del país”.

Por otra parte, signos de suspensión, que se produce con la ayuda de convenios individuales y colectivos y que sin terminación del contrato habrá una suspensión temporal relacionada con el tema de la remuneración y las obligaciones no deben ser, pero a pesar de que las obligaciones principales no pierden su esencia, por ejemplo, la confianza, la familiaridad y el respeto” (Toyama, 2015).

“Es una persona jurídica previamente configurada en la legislación peruana a través del TUO núm. 728, que insiste en que permiten a las sociedades anónimas obtener SPL sin autorización previa hasta por 90 días naturales mediante notificación a la AAT, sin embargo, optan por dar aviso previo de ausencia retrasada o anticipada e incluyen mecanismos para evitar actividades laborales difíciles”.

Siendo así, la suspensión en el contrato puede ser por un cierto período de tiempo, tiene por objeto cambiar la naturaleza típica del contrato de trabajo y, en general, releva al empleador del pago y desempeño de sus funciones como proveedor de servicios (Pasco,2020).

Asimismo, Alcalá (2020), indica que “la suspensión total es la suspensión temporal de la obligación del trabajador de prestar los servicios y de la obligación del empleador de pagarlos, sin terminar la relación laboral; capacidad de entender que uno o más empleados”.

Por otro lado, el cierre total es una medida extraordinaria tomada por muchas empresas peruanas durante la pandemia que estamos viviendo, que permite la suspensión temporal de la obligación del trabajador de prestar servicios, así como la obligación de pagar la parte correspondiente del salario del empleador. Aunque muchos piensan que el cierre total es una medida nueva en nuestra legislación, ya existe. Antes del Estado de Emergencia, un empleador podía recurrir a la suspensión perfecta en tres situaciones:

- ✓ Cuando lo acordaba con el trabajador
- ✓ Cuando existía un caso fortuito o fuerza mayor (un incendio, por ejemplo)
- ✓ Cuando se encontraba en un procedimiento de cese colectivo.

Finalmente, comprende "la interrupción del trabajo entre las partes del contrato de trabajo, que permite al trabajador dejar de cumplir con sus funciones laborales, a consecuencia de lo cual el patrón deja de cancelar los días restantes de trabajo, lo que puede ocurrir de manera individual o colectiva, y así intenta preservar la relación laboral entre las partes involucradas y afectadas" (Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 2020 art. 5°).

1.2. SUSPENSIÓN PERFECTA EN LA LEGISLACIÓN EXTRANJERA

1.2.1. COLOMBIA

La ley material del trabajo señala "Artículo 53 Consecuencias de la suspensión, si se suspende la obligación de realizar los servicios prometidos al trabajador, se suspende la obligación del patrón de pagar los salarios por estos períodos, pero la responsabilidad del patrón durante la suspensión, además de la anterior obligación contraídas, debido a la muerte o enfermedad del empleado pasivos correspondientes" (Benrey, 2014).

Los empleadores pueden deducir estos períodos de inactividad eliminando las vacaciones, los despidos y las jubilaciones; asimismo, el artículo 51 menciona

las causas de fuerza mayor o caso fortuito que impidan temporalmente la realización del trabajo; “Por muerte o inhabilitación del patrón, si fuere persona natural, y si de ello se derivan consecuencias necesarias e inmediatas, suspende temporalmente el trabajo; por la suspensión total o parcial de las operaciones o por el cierre temporal de una empresa, institución o sociedad mercantil, hasta por ciento veinte (120) días y no por razones técnicas o económicas, independientemente de la voluntad del empleador, siempre que los trabajadores sean informados con al menos un (1) mes de anticipación de la fecha exacta de suspensión o cierre temporal o se les paga el salario correspondiente. hasta este período; con licencia expedida por el empleador o con licencia temporal o suspensión por acción disciplinaria; se le conoce como miembro del servicio militar”

En tales circunstancias, el patrón está obligado a retener el puesto del empleado hasta treinta (30) días después de la terminación del servicio. “Durante estos treinta (30) días, el trabajador podrá reincorporarse al trabajo en el momento que estime conveniente, y el empleador estará obligado a admitirlo tan pronto como logre reincorporarse al trabajo mediante prisión preventiva o prisión preventiva en el caso de prisión preventiva que no exceda de ocho (8) días, y las razones por las cuales la terminación es injustificada; anunciar una huelga en forma prohibida por la legislación”.

1.2.2. MÉXICO

El artículo 42 del Código Federal del Trabajo establece que son causales para suspender temporalmente la obligación de prestar servicios y pagar salarios sin responsabilidad para el trabajador o el patrón:

- ✓ La enfermedad contagiosa del trabajador.
- ✓ La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- ✓ La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el

trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

- ✓ El arresto del trabajador.
- ✓ El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31º, fracción III de la misma Constitución.
- ✓ La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- ✓ La Falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

1.2.3. PARAGUAY

El artículo 68 de la fracción I, capítulo VIII de la Ley del Trabajo, prevé la suspensión de un contrato de trabajo en todo o en parte, sólo para suspender su vigencia y no para sustraer los derechos y obligaciones resultantes en cuanto al restablecimiento y continuidad del trabajo del contrato:

Además, en el Artículo 71º, señala como causales a las siguientes:

- ✓ “La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador”.
- ✓ “La imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador”.
- ✓ La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la

continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador.

- ✓ El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado.
- ✓ La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación.
- ✓ El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas.
- ✓ Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas.
- ✓ La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente.
- ✓ La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpan necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos.
- ✓ Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la Ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo.

1.2.4. ESPAÑA

El Real Decreto Legislativo 1/1995 Artículo 45º señala que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. También indica las causas a las siguientes:

- ✓ “Mutuo acuerdo de las partes”.

- ✓ “Las consignadas válidamente en el contrato”.
- ✓ Incapacidad temporal de los trabajadores.
- ✓ “Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales”.
- ✓ Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- ✓ Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- ✓ Cierre legal de la empresa.

1.3. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

En iniciación, debemos señalar que las cifras de las suspensiones perfectas totales no fueron creadas por el decreto de urgencia 038-200, sino que ya existen en la normativa peruana.

Así, contamos con el “Texto Único Ordenado de Ley del Decreto de Seguridad N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)” aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Este Código, en la Sección I, Capítulo III, dispone que la terminación del contrato de trabajo”.

Cabe señalar que en el ordenamiento jurídico peruano se da prioridad a los contratos de trabajo sin duración determinada y se observa el principio de continuidad en el empleo, es decir, a través de las disposiciones sobre extinción de los contratos de trabajo, busca preservar y proteger las condiciones de trabajo,

proteger el derecho de las personas al trabajo y evitar la extinción de los contratos.

Ahora bien, regresando al TUO de la LPCL, se establece lo subsiguiente:

“Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

“Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”.

Como se indica en el artículo citado, existen dos tipos de extinción de los contratos de trabajo: "suspensión total y suspensión incompleta. La diferencia entre suspensión incompleta.

Esta moderna es sólo que "en este caso, cesan las obligaciones formales de una parte, el trabajador, pero la obligación de la otra parte sigue siendo la obligación del empleador". Es decir, "el trabajador deja de cumplir la obligación de prestar servicios y la el empleador sigue estando obligado a pagar la remuneración adecuada".

Por otro lado, la SPL "los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú señalan que el trabajo es un derecho y un deber, así como el derecho a continuar trabajando".

Por otra parte, "La Suspensión Perfecta de Labores en el estado peruano, es una pausa temporal en las obligaciones como trabajador hacia la empresa para la que labora. A su vez, permite a tu empleador suspender el pago de tu remuneración mensual, sin que el vínculo laboral se rompa".

Esta medida solo puede aplicarse por 90 días como máximo y la empresa debe enviarte una comunicación virtual con información sobre la medida.

“El artículo 27 garantiza la protección de los empleados contra el despido arbitrario, por lo tanto, el objeto de las disposiciones pertinentes, tal como se establece en la constitución, es la estabilidad del trabajo en la relación entre empleados y empleadores, el estatuto constitucional o ley específica que rige la suspensión es la Legislación de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)”.

De este modo (Arce, 2016) planteó que la suspensión ideal es “el objeto del contrato tiene dos impuestos recíprocos, por un lado, el empleador debe realizar sus servicios y funciones en la obra, y por otro lado, el empleador está obligado a pagar los servicios” (417. p.) Sin embargo, cuando se trata de SPL, ambos beneficios se suspenden temporalmente, pero el vínculo o el empleo se mantienen.

Asimismo, Toyama (2015) afirma que es “una figura jurídica obtenida por determinadas causas, como la exigencia de terminar una conexión, que se limita al cese temporal de determinadas consecuencias” (p. 502). El objetivo es evitar la pérdida de puestos de trabajo.

Como afirma Pasco (1996), “la suspensión busca la continuidad en el contrato de trabajo de modo que no se produzca una separación en la relación laboral ante una condición que no permita al trabajador desempeñar sus funciones, no de manera permanente, sino temporal” (p. 120).

La suspensión total del trabajo en la legislación peruana “está regulada por el artículo 11 del texto uniforme de la Ley No. 728 del 27 de marzo de 1997 correspondiente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que la suspensión total del trabajo pone fin al contrato de trabajo. si la obligación del trabajador de prestar un servicio y la obligación del empleador de pagar el salario correspondiente desaparecen temporalmente sin perder la relación laboral”

The Pacific Institute (2020) expone que “el decreto de urgencia perfila las diferencias entre grupos de riesgo y grupos de no riesgo, que establece: en el primer caso, la prestación obligatoria del trabajo a distancia, entendiendo que si

se puede utilizar, si no se puede utilizar es porque , por la naturaleza del trabajo, los operadores pueden solicitar una licencia con créditos compensatorios, como para configurar una suspensión incompleta en la relación laboral, donde los empleados deben ser pagados por los servicios no prestados, y cuando los empleados se reincorporan al lugar de trabajo, se traerá el día de pago compensado”. (pág. 57)

1.3.1. REQUISITOS DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

- ✓ Para solicitar la suspensión perfecta regulada durante el Estado de Emergencia, una organización tiene que encontrarse en alguno de los siguientes casos:

- ✓ “Imposibilidad de otorgar trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades: Es el caso de las empresas que requieren de la presencia física del trabajador o se requiere del uso de herramientas de trabajo o maquinarias que solo pueden ser operadas dentro del centro de trabajo, como una fábrica”.

- ✓ “Imposibilidad de otorgar una licencia con goce de haber compensable a sus trabajadores por la naturaleza de sus actividades: Se presenta cuando no resulta razonable la compensación del tiempo dejado de laborar. Por ejemplo, cuando se dictó el cierre de ciertas actividades relacionadas al entretenimiento, el turismo y el ocio por tiempo indefinido”.

- ✓ Tener un nivel de afectación económica: Para sustentar este punto se debe cumplir con los ratios económicos diferenciales establecidos por el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Adicionalmente, la empresa deberá procurar la adopción de medidas previas por medio de un diálogo con los trabajadores. Una vez tomada la decisión de proceder con la suspensión, la empresa deberá informarles a los trabajadores de manera previa a su aplicación efectiva y registrarla como máximo al día siguiente de aplicada ante el Ministerio de Trabajo.

1.4. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES APLICADAS DENTRO DEL ESTADO DE EMERGENCIA DE COVID-19

“Ante el estado de emergencia sanitaria del Covid-19 se implementó diversas disposiciones legales como la que promulgo el presidente de la Republica del D.U. N°038-2020 nos señaló que se aplicara para todo ámbito del sector privado y del FONAFE, deberán presentar de manera remota ante la AAT mediante el formato modelo de declaración jurada y adjuntado documentación del empleador que considere necesaria para su debido respaldo; además como norma complementaria se dictó el D.S. N°011-2020-TR que nos añadió que la negociación entre trabajador y empleador cumple un rol protagónico porque previamente se debe descartar todos los mecanismos alternativos posible para conservar el empleo y seguir atribuyendo su debida remuneración, y no llegar a ejecutar tal figura”. (Poder Legislativo, 2020).

Por otra parte, el mundo enfrentaba una pandemia denominada Covid-19, siendo tal la magnitud del incremento de los contagios y la exposición del derecho fundamental a la salud de las personas que el Estado iba implementando progresivamente medidas de prevención y contención acorde a la coyuntura que estamos viviendo.

Por ello, es que se publicó “en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N°38-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores, es decir, la aplicación de la suspensión perfecta de labores para las empresas”.

No obstante, reiteramos que la figura de la suspensión perfecta de labores ya estaba regulada antes del contexto creado por la pandemia generada por el brote del COVID-19. “Específicamente, antes de que se declare el Estado de Emergencia y se aprobaran nuevas normas, los empleadores podían utilizar la medida de la suspensión perfecta de labores en tres situaciones: cuando se acordaba con el trabajador, cuando existía un caso fortuito o fuerza mayor, y cuando se encontraba en un procedimiento de cese colectivo”.

En la “relación laboral se puede mostrar diversas situaciones con las partes ante la ejecución de sus obligaciones, tales situaciones pueden provenir del cese momentáneo del contrato laboral por ello se exime al trabajador de toda prestación de servicios de sus actividades y el pago por parte del jefe” (Cosmópolis, 2019, p. 132).

Por otro lado, Cornejo (2017) precisó que “la cantidad sobre infracciones en el año 2015, por no acatar las normas fue creciendo, llegando al tope en el mes de septiembre y en noviembre el número de actas de infracción por obstaculizar el proceder de inspección fue creciendo de manera proporcional, lo cual finalizó que las multas debido al ente facultado a nivel de Lima Metropolitana fueron con un 87.9%, dicho porcentaje se irá incrementando hasta llegar a tope”.

De otro lado, Cueto y Paredes (2015) descartaron que “el sistema inspectivo se encuentren dentro del ámbito de la corrupción, puesto que cada ambiente tiene sus acciones designadas, por ejemplo, el área encargada de inspecciona no se encarga de las actuaciones de preliminares, sino por lo contrario los inspectores deben encargarse en identificar sobre el supuesto de posible presencia de faltas, ya que ellos están capacitados para determinar el quebrantamiento de la norma, sin embargo no es del todo aprovechado por tal entidad, por otro lado existe personas autorizadas para proporcionar la multa correspondiente al realizarse la inspección, ellos lo ejecutan de manera espontánea, sin previo aviso al empleador”.

1.5. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Ante la situación que pasaba nuestro país, así como el mundo entero, debido a la pandemia del Covid-19, las empresas “sí se encontraban facultadas para aplicar esta figura jurídica en base a un caso fortuito o fuerza mayor que los condena a no continuar con el tráfico económico, con sus funciones para generar ingresos y de esta manera poder retribuir a sus empleados, dado que tenemos muchas empresas perjudicadas por las medidas sanitarias dictadas por el Ejecutivo que resultan estrictamente necesarios, por ejemplo tenemos el sector

Turismo, gastronómicos, lúdico como los cines, parques de diversiones, textilerías, entre otros que se ven gravemente afectados por la situación en que nos encontramos y que seguirá rigiendo durante muchos meses más debido a esta peligrosa enfermedad que nos obliga a quedarnos en casa, a no asistir a lugar con aglomeraciones, a mantener los 2 metros de distancia, entre otras medidas que todos los peruanos tenemos que acatar, prevaleciendo de esta manera nuestra salud frente a la economía nacional”.

Con lo expuesto en el párrafo anterior, el artículo 12 °, en su literal l) del Decreto Legislativo 728 de la Ley productividad y competitividad laboral, que establece al caso fortuito y fuerza mayor, por lo que es necesario, analizar los dos supuestos. “El Código Civil Peruano, no distingue entre el caso fortuito y fuerza mayor. Desde el punto de vista histórico-doctrinario, es posible hablar de caso fortuito como un hecho natural; mientras que la fuerza mayor ha sido vinculada a una intervención irresistible de la autoridad” (De Trazegnies, 2001, p. 331).

Entonces, el COVID- 19, es una pandemia, porque ha perjudicado a varios países del mundo; lo cual encajaría dentro del caso fortuito; por otro lado, también se puede considerar como fuerza mayor porque, si bien es cierto, las autoridades tenían conocimiento de que el virus en mención, llegaría al territorio peruano, pero no pudieron, o no optaron por tomar medidas para evitarlo, es más, sabían que llegaría, pero no sabían el momento preciso.

Por otro lado, “se faculta al empleador que sin necesidad de una autorización previa, se dará la suspensión hasta por un período máximo de 90 días día, previa comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo; no obstante a ello, será factible se otorguen las vacaciones vencidas o de manera anticipada, y pudiendo además otorgarse medidas que logren evitar y agraven la situación del trabajador no solo de acuerdo a la norma, sino que, considerando el Reglamento de la Ley de Fomento del 11 Empleo, aprobado por el Decreto Supremo 1-96-Tr, en su artículo 21° nos menciona que un hecho fortuito tiene carácter de inevitable, y que dé como imposible la prosecución de dichas labores por un periodo determinado”.

Así mismo, la Resolución Ministerial 87-94-TR, dispone la aprobación de la Directiva Nacional 6-94-DNRT en cuanto a la suspensión temporal; donde se establecen las diferencias entre caso fortuito y fuerza mayor, definiéndola de la siguiente manera: a) Caso fortuito, como todo hecho imprevisible o sucesos daños que no pudieron preverse, o evitarse, y que por ende suceden inesperadamente con independencia de la voluntad, y que usualmente derivan de la propia naturaleza, b) Fuerza mayor, siendo todo hecho imprevisible que pudo haberse previsto pero no se pudo resistir ni evitar, y que proviene de la acción de la persona o talvez un tercero. (Cadavid, 2020).

El autor Blancas Bustamante sostuvo que, “dicha causa se configura cuando sobreviene un hecho inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo”.

La legislación pone en manifiesto ser necesario tomar en cuenta ciertos aspectos como: “Oportunidad de la comunicación, cuando se tome la decisión ya sea de suspender el contrato de trabajo por casos fortuitos y fuerza mayor, efectuada de manera unilateral dentro de la empresa; b) tomar medidas menos gravosas, en cuanto, antes de optar por la suspensión es preferible evaluar medidas menos rigurosas, ya sea por ejemplo, como la cesión de vacaciones anticipadas; c) el plazo, estableciéndose como un máximo de 90 días; d) Apelación, siempre y cuando no haya acuerdo de ambas partes”. (Blancas, 2018).

Por otra parte, la situación que más confusión cause es la referida a un caso fortuito o fuerza mayor, por ende, recurrimos al artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Esta norma señala que nos encontramos ante caso fortuito o fuerza mayor cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que hace imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo. En consecuencia, entendemos que en casos así, sucede que las partes se encuentran imposibilitadas fáctica o jurídicamente de continuar desarrollando su contrato de trabajo por un poder que los supera.

De tal forma, el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 15 establece

que:

“El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo”. “Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores”.

“La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada”. “De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.”

Ante lo expuesto, el artículo 21° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, define como caso fortuito o fuerza mayor “aquel hecho que tiene carácter de inevitable, imprevisible e irresistible que haga imposible la prosecución de las labores por determinado tiempo”.

1.6. OPORTUNIDAD PARA IMPLEMENTAR LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Se va a tener en cuenta lo establecido en el Artículo 15° del Decreto Legislativo 728 de la Ley productividad y competitividad laboral, que señala, el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Deberá, “sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, la Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación

de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido”.

CUADRO COMPARATIVO SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA REGULADA EN EL DECRETO SUPREMO N° 038-2020 Y SOBRE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 “LEY SOBRE LEY DE EPRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL”

| DECRETO URGENCIA N° 038-2020 | DECRETO LEGISLATIVO N° 728 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se decretó a raíz del impacto económico en el país por el Covid 19. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe por caso fortuito o fuerza mayor. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ La duración es de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 038-2020 y sus modificatorias. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es pactada por las partes en cualquier momento de la relación laboral por un plazo determinado. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los trabajadores afectados podrán retirar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), podrán acceder a un adelanto de su gratificación y el Estado otorga un bono de S/ 760.00 para trabajadores de Microempresa que no perciban CTS. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mientras que la Licencia Sin Goce de Haber se trata de un permiso del empleador para que el trabajador pueda atender una necesidad personal sin perder su empleo, no resulta compensable para el empleador, ni se trata de licencia pagada por ley. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es el último recurso del empleador para sobrevivir la actual crisis y es aprobado por la autoridad laboral en Perú. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No es una herramienta de gestión de gastos durante una crisis en la empresa. |

CAPITULO II: “DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO”

2.1. SURGIMIENTOS DEL DERECHO AL TRABAJO

Surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma, Boza (2015), indica que “respecto al surgimiento del Derecho del Trabajo señala, que empieza a surgir como disciplina autónoma en el siglo XVIII, antes de la Revolución Francesa de 1789 y la Revolución industrial, haciendo mención al liberalismo de los siglos XVIII y XIX, que sostenían que las leyes naturales del mercado deberían regular las relaciones entre los individuos y que el Estado debía abstenerse de regular las relaciones económicas; lo cual generaba injusticia de los empresarios, frente a la clase trabajadora como salarios bajos, largas y agotadoras jornadas de trabajo, precarias condiciones de seguridad e higiene, por consecuencia alta mortalidad de la mano de obra”.

Es por ello que se organizaron con reclamaciones colectivas para mejorar la calidad de vida y con la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad empresarial y logrado limitar el abuso de los empleadores. Siendo así, que el derecho del trabajo se consolida como disciplina autónoma del Derecho Civil, partiendo de la constatación fáctica de una relación desigual entre trabajador y empresario, buscando atenuar la desigualdad existente, defendiendo a la parte débil.

2.2. EVOLUCIÓN DE DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

Ávalos (2015) sostiene que, “el punto de partida es la Constitución Política del Perú de 1823, que abordaba la abolición de la esclavitud, con ello la eliminación del trabajo forzoso”. Después se promulgó la Constitución Política de 1826, pero no contenía disposición alguna sobre derechos laborales. Posteriormente, se promulga la Constitución Política de 1828, que regula en el artículo 158^o que todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes; con esta disposición se consideraba los derechos y principios fundamentales de igualdad de

oportunidades sin discriminación, de acceso al empleo en función del mérito y de progresividad.

Asimismo, con la Constitución Política de 1834 reguló en el artículo 159º igual a la Constitución de 1828, y en el artículo 162º señalaba que es libre todo género de trabajo, industria o comercio, a no ser que se oponga a las buenas costumbres o a la seguridad y salubridad de los ciudadanos, o que lo exija el interés nacional, previa disposición de una ley, y en el artículo 170º indicaba que no se reconocen empleo ni privilegios hereditarios, ni vinculaciones laicales.

De igual manera la Constitución Política de 1839, que era casi idéntica a las anteriores disposiciones. También en la Constitución de 1956, en el artículo 6º establecía que en la República no se reconoce privilegios hereditarios, ni fueros personales, ni empleos en propiedad, y en el artículo 9º señalaba que es libre todo trabajo que no se oponga a la moral, seguridad, o salubridad pública. “Finalmente, en las Constituciones Políticas del Perú de 1860 y 1967 en 11 los artículos 23º y 22º señalaban que puede ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública, y que puede ejercerse libremente toda industria o profesión que no se oponga a la moral, seguridad o salubridad pública”.

A nivel semántico, el derecho al trabajo viene a ser la pretensión legítima y razonable atribuida a toda persona de realizar una actividad física o mental que le permita percibir una retribución económica para cubrir sus necesidades. Chanamé (2011) “indica que laborar o trabajar es el esfuerzo de la voluntad humana, con el propósito de alcanzar ingresos económicos” (p. 68).

Neves (2018) señala que “el empleado dispone de su energía y la ofrece al empleador, quien se beneficia a cambio de una contribución económica, precisando que la necesidad del empleo no se limita en la posibilidad de accederla, sino que recae en la misión de las partes de reconocer los derechos y obligaciones que se originan a partir de su relación laboral”.

En síntesis, “el derecho al trabajo puede definirse como el ejercicio de la

fuerza humana, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien o generar un servicio en contraprestación de un salario equitativo”. El derecho al trabajo, a nivel ontológico, es concebido como toda actividad humana que tiene dos finalidades, la primera, procurar retribución económica que permita cubrir las necesidades materiales de la persona, y la segunda, permitir el desarrollo personal de los individuos.

Esta es una definición superficial y muy general, “debido a que el derecho al trabajo engloba aspectos mucho más específicos que son de vital importancia para la realización de toda persona por ser un derecho humano de reconocimiento universal, contemplado y protegido por todos los ordenamientos jurídicos del mundo” (Cuba, 2017).

En síntesis, el derecho al trabajo se encuentra estrechamente relacionado con las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, debiendo garantizarse salarios justos en proporción al trabajo desplegado y a fin de garantizar a los trabajadores una vida digna para su propio bienestar y el de sus familias, por lo tanto, las condiciones de trabajo deben ser las más óptimas.

El derecho al trabajo en el Perú, a nivel normativo, ha sido reconocido en el numeral 15) del artículo 2° de la Constitución Política vigente, estableciéndose que: “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente”. Asimismo, el artículo 22° del mismo cuerpo legal indica que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona”.

En este entendido, la norma suprema reconoce al trabajo con una doble dimensión, que a decir de Bernales (1995) citado por Cuba (2017), “concretamente, el artículo 22 otorga al trabajador la doble determinación jurídica de deber y derecho, que bien podría parecer contradictorio si no se repara en la doble significación que tiene para la sociedad, el individuo y su entorno familiar” (p. 39).

Siendo esto así, “se puede establecer que el derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos conexos y para llevar una vida en

dignidad, lo que implica la oportunidad de desarrollarse mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Los Estados están obligados a fomentar el acceso a un puesto de trabajo, implementar las medidas adecuadas para favorecer un entorno adecuado para el desempeño productivo y salvaguardar la continuidad laboral sobre todo acto que perjudique las condiciones de trabajo. En relación a ello, Jara (2017) precisa que, “si bien la relación laboral se configura en una situación de disparidad con preminencia del empleador, la naturaleza del derecho constitucional al trabajo se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador, quien por su naturaleza humana goza de derechos fundamentales que le permitan alcanzar una vida con dignidad”.

2.3. DEFINICIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

Chanamé (2011) señala en referencia al “que el estado se encuentra obligado a promover el trabajo, en base a normativa laboral que respete la dignidad humana, con remuneraciones equitativas nada discriminatorias y otorgándose garantías que no perjudiquen la actividad laboral establecida en ley” (p.35).

El derecho del trabajo, “es un conjunto de normas que van a regular la relación dentro de un contrato de trabajo, que, para ser considerada como tal, debe cumplir con los requisitos de ser una prestación libre, que quiere decir, que tiene que haber manifestación de voluntad del trabajador, para aceptar el trabajo que va a desarrollar; también se exige que haya subordinación, entendida como, que el trabajador se va ver sometido por la dirección del empleador; finalmente la remuneración que va percibir el trabajador como parte de pago por las actividades desarrolladas” (Méndez, 2016).

Al respecto, el TC señaló, en su sentencia N° 1124-2001-AA/TC, el organismo sindical de Telefónica del Perú S.A. sostuvo que el derecho a laborar implica: permitir una oportunidad de empleo y de no cesarse por causa injusta.

Por otro lado, según la Carta Magna del Perú, “en su artículo 22 establece que, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio

de realización de la persona”. (Constitución Política del Perú, 2020).

Neves (2018) detalla que el empleado dispone de energía, y éste la ofrece a quien vaya a utilizarla, y en este caso es el empleador quien se beneficia a cambio de una contribución económica, pero claramente la necesidad del empleo es mucho más que la posibilidad de hallarla, la misión del empleador y trabajador se configura en sus derechos y obligaciones (p.4).

Por otro lado, Landa (2017) indica que “los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario”. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país.

Siendo así, que “en nuestra sociedad el Estado garantiza al hombre el trabajo, por ser un deber y un derecho para su realización en la sociedad, por ende, la actividad que realice garantizara una convivencia adecuada en su entorno”.

Prorrogando, en su apartado 23 alude que:

“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo” (Constitución Política del Perú, 2020).

También, en el apartado 24, “refiere que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual” (Constitución Política del Perú, 2020). “Resaltado lo antes mencionado, cabe indicar que la labor que ejerce el hombre está establecida en nuestra Carta Magna, ya que el fin es el bienestar y desarrollo adecuado y los

trabajos que realice deben ser dignos y la principal prioridad es proteger a los más vulnerables que son las madres, los menores de edad y a los impedidos de trabajar”.

Asimismo, refiere que en relación con el derecho de acceso al empleo, este supone que toda persona que cumple los requisitos y condiciones exigidas por el empleador (público o privado) para acceder a un empleo no puede ser discriminado; siempre que se le haya adjudicado la plaza laboral ofertada, debería ser contratado y en los hechos realizar el trabajo para el cual fue elegido derecho a la ocupación efectiva, que en el ámbito público, en cualquiera de las modalidades y regímenes laborales aplicables, el acceso al empleo se realiza mediante concurso público.

El Tribunal Constitucional, en el EXP. N° 008-2005-AI/TC, fundamento 18, señala la definición del trabajo: Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. “El derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen” (Toyama, 2015).

En ese sentido, el Instituto Nacional de Estadística e Informática señalo que:

“el trimestre de febrero, marzo y abril del año 2020 bajo el empleo en un 25% en lima metropolitana, el cual equivale a 1 millón 216 mil 600 personas sin labor, haciendo una comparación en el porcentaje del año 2019 en el mismo trimestre con el actual hay una diferencia de gran magnitud por el virus Covid-19, que muchos peruanos dejaron su labor por seguridad sanitaria que el Estado dicto cuarentena y distanciamiento social para bajar el alto índice de contagio del Covid-19 que se vivía en el Estado Peruano” (Instituto Nacional de Estadística e Informática , 2020,p. 4).

Chanamé (2016) indica que “laborar o trabajar es el esfuerzo de la voluntad humana, con el propósito de alcanzar ingresos económicos”. “La constitución sin embargo indica que es una obligación y un derecho, y se establece como sustento primordial del equilibrio social, en vista que estamos en la capacidad de poder obtener un empleo para alcanzar metas y progreso” (p.68).

2.4. DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO

De acuerdo a Neves Mujica, el Derecho del Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”.

Sin embargo, “la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: (i) Trabajo humano; (ii) productivo; (iii) por cuenta ajena; (iv) libre; y (v) subordinado”. De este modo, sólo aquellas relaciones contractuales de índole jurídico económicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional.

En consecuencia, “el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados empleador y trabajador; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad”.

2.5. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

La continuidad o estabilidad del trabajo, “es aquel derecho que ostenta todo empleado o trabajador para mantener su empleo, sin embargo, este trabajador no puede incurrir en faltas que perjudiquen a la organización”.

Por lo expuesto, “la constitución establece que la continuidad laboral, referido al principio de estabilidad laboral, condiciona conservar perennemente el vínculo laboral entre las partes empleadoras y trabajadoras por un periodo

indeterminado”.

Para Obregón (2016) define a “la contratación determinada como continuidad laboral de salida y contratación indeterminada como estabilidad de entrada, refiriéndonos a la continuidad laboral de salida vinculada con el despido”.

Obregón manifiesta diferentes grados de protección, éstas son,

- ✓ La continuidad laboral perene, refiriéndose al hecho existente de un despido injustificado, el trabajador sustentaría el derecho de ser el repuesto a su área de empleo original.
- ✓ “La continuidad laboral relativa propia, se refiere a la existencia de la posibilidad de un pago por reparación civil al trabajador y la propia reposición a su puesto de trabajo, esta opción es exclusiva del trabajador, del juez y finalmente del empleador”.
- ✓ “La continuidad laboral no frecuente impropia, se refiere cuando el empleado despedido injustificadamente ostente el derecho de un pago de indemnización. Como detalla el autor la estabilidad laboral se presenta como una figura continua en la contratación del trabajador y en las incongruencias surgidas en el campo laboral a través de errores voluntarios por parte del empleador originándose la obligación de la continuidad laboral para el empleado” (p.2).

Según Saavedra (2000) establece que, “en marco a la carta magna, la Ley 26513 reemplazó la continuidad laboral perenne protegiéndose contra el despido injustificado, no pudiendo reponer al empleado y generándose únicamente la indemnización por despido arbitrario” (p.14).

Según Pérez (2016, p.56) “la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa”.

Por otro lado, la estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, q no termine de un momento a otro sin motivo, que como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta.

Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, “es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno de prestar los servicios en el tiempo, en una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, es decir hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado”.

De tal forma, el artículo 10º del Decreto Supremo N° 00397TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre el periodo de prueba expresa: *“El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”*

Por otra parte, la estabilidad laboral en un país, busca proteger que los trabajadores laboren más en trabajos permanentes que temporales, más indefinidos que los de plazo fijo, y además durante su vida laboral tenga permanencia, ello conlleva estabilidad familiar, social, económica.

No obstante, “la estabilidad en el mundo, actualmente ha cambiado, si antes se buscaba la estabilidad en el empleo, asegurando tener trabajo durante la vida laboral de una persona, y así tener la seguridad económica personal, familiar, social”. “Ahora en que se vive en un mundo competitivo, globalizado, en donde ni siquiera las empresas llegan ser estables, surge el tema de que la estabilidad, resulte ser un asunto secundario, por cuanto ahora la mayoría de los jóvenes peruanos desean a como dé lugar trabajar y es común de que pasen de una empresa a otra, y es tan alta la demanda laboral que el mercado laboral peruano no llega abastecer y si obtienen trabajo dependiente en muchos casos la remuneración es insuficiente para cubrir la canasta básica familiar; ello ha generado que los jóvenes peruanos en muchos casos emigren al exterior, en búsqueda de empleo”.

Por otra parte, la Constitución Política de 1993, la regulación de la estabilidad laboral, es muy diferente a la Constitución de 1979, ya que, en la Constitución Política de la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, así se tiene en el artículo 49º lo siguiente: *“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”*.

De tal forma, la estabilidad laboral en principio, es un derecho laboral que, busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral; en ese sentido, puede ser entendida como aquella protección legal contra la posibilidad del cese del vínculo laboral de manera unilateral.

La misma que encuentra “su fundamento en el principio de continuidad laboral, derivado del principio protector que, se sustenta en la desigualdad que existe entre las partes que integran el contrato de trabajo y a partir de ello, busca corregir la desigualdad con distintas normas que tutelan al trabajador y sus decisiones, desde el inicio de la relación laboral frente a su necesidad de obtener y mantener un empleo, siendo ello así, el derecho a la estabilidad laboral, resulta imprescindible para el ejercicio de los derechos laborales individuales”.

Ahora bien, la doctrina distingue dos tipos de estabilidad laboral:

- ✓ “La estabilidad laboral de entrada que, constituye una garantía jurídica por la cual, se busca dar vocación de permanencia a la contratación laboral, siendo la excepción el periodo de prueba y los contratos a plazo fijo”, y
- ✓ La estabilidad laboral de salida, referida a la protección frente al término de la relación laboral.

No obstante, en la estabilidad laboral de salida, se pueden distinguir dos tipos:

- ✓ “La absoluta, refiere que, ante la terminación del contrato de trabajo no prevista en la ley, se ordena la nulidad del despido y la reposición del trabajador o en su defecto, que el trabajador de forma voluntaria, opte por la indemnización, y”;
- ✓ La relativa, refiere que, ante la terminación del contrato de trabajo no prevista en la ley, el Juez ordene el pago de las remuneraciones devengadas (propia) o el pago de una indemnización (impropia), sin que el empleador esté obligado a reponer al trabajador.

Finalmente, Mendoza (2013), sin la “estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador”.

2.5.1. Vulneración del derecho al trabajo

Castillo (2017), además. “Indica que existe derechos que son vulnerados cuando se restringe el ejercicio de los derechos conferidos por la ley a los empleadores sin causa suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respetar su contenido esencial”. En otras palabras, los mismos derechos constitucionales que rigen para todos los peruanos se extrapolan en el ámbito del

derecho laboral para evitar o acabar con ciertos abusos de los que pueden ser objeto los trabajadores.

➤ **Teorías de los derechos fundamentales**

“Para el estudio de la presente investigación se tendrá en cuenta a las teorías de los derechos fundamentales, que son desarrolladas en cinco modelos teóricos que se analizaré de manera breve” (Böckenförde, 2004, p.p. 61-64).

➤ **Teoría liberal**

“Refiere que los derechos fundamentales como derechos de libertad de los individuos frente al Estado; es decir, que importa más los derechos que poseen las personas, porque los derechos son anteriores al Estado, por lo tanto, debe reconocerlo como tal, además de garantizar jurídicamente su cumplimiento de los derechos inherentes a ello”.

➤ **Teoría institucionalista**

“Plantea a diferencia de la anterior teoría, que otorga al Estado un rol protagónico; es decir, que los derechos nacen por regulación del Estado, quien va a garantizar la existencia de la libertad, la igualdad, la participación de los ciudadanos”.

➤ **Teoría axiológica**

Está íntimamente ligada con la teoría anteriormente descrita, está basada en que el Estado se va a integrar con el fomento a los valores, “la preservación de las creencias y la cultura, que son los principios fundamentales de la Constitución. Siendo así que, los derechos fundamentales le van a otorgar legitimidad al ordenamiento jurídico positivo” (Landa, 2002, p. 40).

2.6. CESE COLECTIVO

Debemos tener presente que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo. “El contrato de trabajo, el cual genera una relación laboral, es sin lugar a dudas una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo, pues es ahí donde convergen las voluntades de las dos partes de una relación laboral: el empleador y el trabajador”.

Por ello, el panorama sombrío hace que muchos empleadores se hayan acogido a la suspensión perfecta de labores (SPL) hasta el mayor plazo posible, y otros al cese colectivo por motivos económicos. “No es fácil tomar la decisión de cesar al personal por lo que el cese colectivo por motivos económicos constituye una medida que implica sacrificar a una parte de la planilla para lograr la continuidad de la fuente de ingresos de los demás”.

La relación laboral es el cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, la cual se extingue cuando cesan definitivamente sus obligaciones. Tal es el caso que nuestro ordenamiento legal ha establecido modalidades de extinción, las cuales pueden provenir de la voluntad del trabajador, por decisión mutua entre las partes, por decisión unilateral del empleador y otras formas de extinción.

Entendemos por extinción del contrato de trabajo a la finalización definitiva de la relación laboral y por consiguiente la cesación de las obligaciones del trabajador y el empleador, disolviéndose el vínculo laboral.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, (27.03.97), Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en su artículo 16° señala como causas de la extinción del contrato de trabajo a las siguientes:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.

- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la LPCL.

2.6.1. DEFINICIÓN DE CESE COLECTIVO

Respecto al cese colectivo, conviene recordar que este se encuentra regulado como una causa justa de extinción del vínculo laboral, por lo que el personal comprendido no percibirá indemnización alguna por despido. Les tocará recibir los beneficios sociales truncos que se generan ante cualquier terminación como su CTS trunca, vacaciones y gratificaciones truncas.

El cese colectivo por motivos económicos requiere de aprobación por la autoridad administrativa de trabajo, por lo que el empleador no podrá cesar y luego comunicarlo a la autoridad como ocurre, por ejemplo, cuando toma la decisión de liquidarse. Para ello, la medida debe comprender por lo menos al 10% del total de trabajadores de la empresa, y antes de presentar el expediente a la autoridad se deberá convocar al personal afectado a una reunión para intentar alguna medida distinta.

Para Vidal (2015) “el cese colectivo se refiere a la conclusión del vínculo

laboral entre el empleador y un grupo de trabajadores por causas imputables al empleador sin que medie obligación de pago indemnizatorio”.

Por su lado, Cortés (2011) lo define “como la extinción de la relación laboral por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, vinculadas al funcionamiento de la empresa y que involucran a una pluralidad de individuos”.

Asimismo, de acuerdo a Blancas (2013) “el cese colectivo configura un tipo de despido que ocurre cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa”.

De esta manera, se puede definir el cese colectivo como la pluralidad de despidos individuales, pero vinculados por su causalidad y coetaneidad, en cuanto se fundamentan en el mismo motivo y se producen en el mismo acto. La objetividad de la causa en que se fundan deriva del hecho de que esta se configura en forma independiente y ajena a la voluntad y conducta de los trabajadores.

2.6.2. CAUSAS DEL CESE COLECTIVO

Se entiende por causas objetivas para el cese colectivo aquellas que tengan un sustento real, material, corroborable en la realidad, no encubiertos que lesionen el derecho del trabajador a contar y seguir laborando en su centro de labores.

Por otro lado, la propia AAT ha señalado que la pericia para el cese colectivo debe demostrar, (i) la realidad de la crisis, es decir, que la crisis afecta verdaderamente al empleador, para lo cual debe analizarse su situación económica. No basta alegar que el sector se encuentra en crisis sino justificar cómo la crisis del sector lo afecta en concreto y que ello se refleje en su situación económica, (ii) la actualidad de la crisis, es decir, que concurra en el preciso momento en que se solicita este cese, no pudiéndose sustentar en situaciones pasadas cuyos efectos ya concluyeron o en situaciones probables o

especulaciones futuras; (iii) la suficiencia de la crisis, es decir, que sea permanente, definitiva y suficiente, de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto su continuidad ocasione más pérdidas que ganancias.

Por su parte, Blancas (2013), señala que “el cese colectivo se configura cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundamentándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativas al funcionamiento de la empresa”.

Las causas objetivas para el cese colectivo no deben ser imputables ni al empleador ni a los trabajadores, es decir, ellos no deben participar ni activa ni pasivamente para que dichas causas se originen.

Por ello, para las causas objetivas para el cese colectivo son determinadas a través de una auditoría acreditada por la Contraloría General de la República. La norma ha establecido supuestos de causas objetivas para el cese colectivo de los trabajadores, la misma que se encuentra regulada en el artículo 46º del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- El caso fortuito y la fuerza mayor.
- Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.
- La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N°845.

De tal forma que, el cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, el artículo 48º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que solo procederá el cese colectivo por causas económicas, estructurales o análogos en aquellos casos en las que se

comprenda a un número de trabajadores no menor de diez (10) por ciento del total del personal de la empresa.

Esto quiere decir que si, por ejemplo, en el caso de que una empresa cuente con 100 trabajadores y quiere realizar cese colectivo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogos debidamente corroborados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tendrá que ser a razón de 10 o más trabajadores. Si el empleador quiere retirar a 9 o menos trabajadores, no lo podrá hacer, ya que la norma exige como mínimo de 10 trabajadores; esto es, deberá ser igual o mayor al 10% del número total de los trabajadores de una empresa.

La norma no señala expresamente los criterios que se debería tomar en cuenta para establecer en qué casos se pueden realizar el cese colectivo por motivos económicos.

Sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha dispuesto que para que exista la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas, se debe tener en cuenta la evaluación detallada en los siguientes criterios administrativos, siendo que el elemento objetivo: comprende dos manifestaciones:

- La primera hace referencia a una disminución sustantiva de la producción que impida a la empresa continuar con el desarrollo normal de sus actividades empresariales.
- La segunda alude a una crisis económica o financiera que imposibilita a la empresa atender a sus obligaciones principales o secundarias, es decir, no solo cumplir con la cadena de producción, sino además no tener capacidad económica para cumplir con las deudas adquiridas.

Este elemento “debe evaluarse por cada caso concreto, teniendo como referencia las pericias presentadas por la empresa que sustenten la crisis económica por la que atraviesa” (Quispe, 2011).

Por otra parte, la realidad de la crisis, “que afecte verdaderamente a la empresa, para ello se deberá acreditar que dicha empresa se encuentra en crisis, en ese caso de que la crisis económica afecta exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el empleador el cese de los trabajadores, deberá evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa” (Quispe, 2011).

Asimismo, la suficiencia de la crisis, “la crisis debe ser permanente, definitiva e insuperable, no meramente coyuntural, de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto que la continuidad de este ocasione más pérdidas que ganancias” (Quispe, 2011).

Por otro lado, “la crisis debe ser actual, debe ocurrir en el preciso momento en que se solicita la admisión del cese colectivo de los trabajadores, no debe basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras, de la misma manera, no se puede sustentar en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron” (Quispe, 2011).

El carácter finalista de los medios probatorios, se refiere a que el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como poder asegurar su pronta recuperación y competitividad.

De la misma manera, las medidas que se adopten deben garantizar el empleo de los trabajadores que continúen en la empresa (Quispe, 2011).

Sin perjuicio a lo antes señalado, el reciente Decreto Supremo N° 013-2014- TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de noviembre del 2014 ha establecido, a falta de precisión de establecer en qué casos se puede dar cese colectivo por causas económicas una definición exacta de lo que se debe entender por situación económica y que implica la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos.

“La situación económica de una empresa está determinada por el contexto

económico en que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa, esta terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República” (D.S N° 013-2014-TR, artículo 1º).

Se debe tener en cuenta que la evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos.

“Esto quiere decir que dicho criterio no sería aplicable para el cese colectivo por causas tecnológicas, estructurales o análogas, o los demás supuestos que se encuentran regulados en el artículo 46º del D.S. N°003-97-TR” (Vidal, 2015).

Conforme a Aquino (2012) si bien es cierto que “este decreto ha brindado un mejor alcance de lo que se debe entender por situación económica de una empresa, además de regular el supuesto para que una empresa se pueda acoger a esta causa objetiva y así realizar el cese colectivo pertinente, se debe tener en cuenta que la finalidad del despido colectivo por causas económicas es superar la situación negativa de la empresa”.

Ese es un elemento de juicio relevante y no es factible el cese colectivo de todos los trabajadores de la empresa por más que en el artículo 48º del D.S. N° 003-97-TR no se haya establecido una restricción para ello. Este criterio toma fuerza y es de carácter vinculante según lo establecido en el artículo 2º de la parte resolutoria de la Resolución Directoral General N°003- 2013-MTPE/ 2/14, de fecha 16 de enero de 2013, en el extremo que el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese total de la planilla de trabajadores; asimismo, la finalidad de superar la situación negativa de la empresa es el elemento relevante para habilitar

al empresario a que proceda con el cese.

De lo regulado en el artículo 48° del D.S. N° 003-97-TR y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de la empresa con el fin de que esta revierta la crisis real, actual y suficiente que atraviesa.

2.7. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA

Los derechos fundamentales están siendo vulnerados por las medidas complementarias que el Estado decreto siendo estos el derecho al trabajo, derecho de igualdad, derecho a los beneficios sociales y el derecho de ajenidad teniendo como consecuencia una incertidumbre jurídica en donde el trabajador se menoscaba sus derechos laborales.

Asimismo, Aguilar (2010) menciona que “los derechos fundamentales y los derechos humanos tienen una gran importancia en el ambiente social laboral se deben cumplir las garantías jurídicas legales tanto dentro de un país como fuera de ella (p.127), por lo tanto el derecho del trabajador tiene una relevancia jurídica internacional protegida por las autoridades internacionales que cuidan y protegen que los derechos del trabajador no sean atropellados por normas especiales que son decretadas de manera unilateral que la constitución le confiere al presidente de tomar medidas que afecten a la nación, impulsado por una presión mediática empresarial ignorando las formalidades correspondientes a una antesala de una decisión previa siendo que es de gran importancia cuidar y proteger las materias jurídicas que es la regla principal”.

Por ende, en la actualidad el país se encuentra en un régimen democrático en todos los sectores sociales de la nación así mismo es lamentable que un incidente natural conlleve a efectos de que el gobierno viabilice el Decreto de Urgencia 038-2020 de afectar los derechos del trabajador.

Bonavides (2016) menciona: “los derechos fundamentales son

presupuestos jurídicos plasmados en la constitución que tienen como finalidad de garantizar y proteger a toda persona. (p.575)".

Por lo tanto, las medidas complementarias desconocen los principios de garantía constitucional que tiene como misión de proteger al trabajador en los casos de una crisis económica que atraviesa el país por consecuencia de un hecho natural que se escapa de toda responsabilidad del trabajador de asumir esos efectos que trae consigo a un empobrecimiento de todo sus bienes intangibles por ello los derechos fundamentales en una situación de crisis económica se encuentran vulnerados y no se tiene conocimiento de la fecha límite en la cual la norma regrese a la normalidad.

CAPITULO III: “DECRETO DE URGENCIA N°038-2020”

3.1. VIABILIDAD DEL DECRETO DE URGENCIA N°038-2020

El Decreto Urgencia 038-2020 creó una nueva figura de suspensión perfecta, distinta de las anteriores, aplicable específicamente a las empresas que vieron afectadas especialmente sus actividades a raíz de la pandemia generada por el brote de Covid-19. Esta figura especial es aplicable siempre que concurren los requisitos exigidos por ley.

Por su parte, este Decreto de Urgencia N° 038-2020 tenía como “finalidad mitigar el impacto económico en el sector trabajo, pues durante el Estado de Emergencia Sanitaria declarado en el Decreto Supremo N°008-2020-SA y el Estado de Emergencia, en donde se restringieron Derechos Fundamentales de los ciudadanos dentro del territorio nacional, se restringe el derecho de libre tránsito, a la libertad de reunión pues se busca mantener a la población a salvo del contagio del covid-19 ya que nuestro sistema de salud no estaba preparado para confrontar contagios y decesos masivos, además de ello se desactivan todos los sectores económicos del país salvo los que representaban las actividades básicas para la subsistencia de la población, tal como el sector alimenticio, lo que provocó que muchas empresas dejaran de operar, siendo las empresas más afectadas las micro y pequeñas empresas”.

Asimismo, En el Decreto de Urgencia 038-2020, se puede observar cómo requisitos para su perfeccionamiento, que debe existir la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, lo cual corresponde a una evaluación de la autoridad.

Asimismo, “conforme al D.U. 038-2020 y D.S.011-2020-TR se requiere agotar las medidas alternativas posibles con su personal, posterior a ello la negociación equitativamente, por último, si la empresa se acoge se deberá presentar un debido sustento, lo más importante y primordial será el acuerdo sinalagmático entre el jefe y el empleado ya que solo se tendrá que usar de manera extraordinaria”. (Poder Ejecutivo, 2020).

El Decreto Urgencia N°038-2020 expone dos puntos importantes, 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 N° 008- 2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

Asimismo, al darse ello, existe un apoyo económico, si aplican esta medida como:

- Retiro del CTS: puedes solicitar un monto de tu fondo de compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente a una remuneración mensual durante el periodo que dure la SPL. Podrá acceder a ese monto por cada periodo de 30 días calendario que dure la SPL, la entidad financiera pondrá a su disposición el efectivo en su cuenta CTS o podrá comunicarse para hacerle la solicitud, la transferencia debe hacerse hasta en 2 días hábiles. En caso de CTS sea insuficiente, puede solicitar el pago adelantado de esta compensación por mayo 2020 y de la gratificación de julio 2020. Este debe hacerse efectivo como máximo 5 días calendario después de recibir la solicitud.
- Disposición del fondo de AFP: también podrá retirar hasta S/2,000 de tus fondos de las AFP. Las solicitudes serán atendidas, según el cronograma y de acuerdo al procedimiento establecido.
- Subsidio de ESSALUD: si es trabajador de una micro o pequeña empresa y su remuneración no supera los S/ 2,400, puede acceder a la Prestación Económica de Protección Social de Emergencia, equivalente a S/. 760 mensuales por un plazo de tres meses (lo máximo que dura la suspensión). Este subsidio lo entregará el Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante una solicitud en su Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado que se habilitará próximamente.

Si es un trabajador que está próximo a acceder a la pensión de la Oficina De Normalización Previsional (ONP) serás exonerado del aporte de hasta tres meses, si está comprendido en dicha medida.

Por otro lado, a empresa aplicaba esta medida, siempre y cuando:

- Se encontrará imposibilitado de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica.
- Tratándose de empleadores con más de 100 trabajadores, hayan agotado la posibilidad de implementar las medidas alternativas necesarias para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

3.2. PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL DECRETO DE URGENCIA N°038-2020 CON RESPECTO A LA VIABILIDAD

Uno de los problemas suscitados respecto a la inviabilidad de la implementación de esta norma es que el Estado no cumple su rol de proteger a la parte más débil de la relación jurídica laboral que es el trabajador, puesto que las facilidades otorgadas son para el empleador, y sin mencionar otros beneficios que han sido otorgados, como financiamientos, préstamos, créditos, programas de apoyo, exoneración y/o aplazamiento de tributos. Además, el trabajador debe solicitar su CTS, cuando debería el empleador ponerlo a disposición y dejar a cuenta propia del trabajador si dispone o no del mismo.

Por otra parte, se puede observar que la suspensión perfecta de labores como medida de emergencia para proteger la relación laboral no fue eficiente ni eficaz, quizá se puede discutir si hubiera sido mucho peor sin ella, pero sin duda en la actualidad no corresponde al mismo razonamiento jurídico.

“Si se buscaba evitar los despidos masivos, ¿qué sujeto a los empleadores a no realizarlo de todos modos luego de invocar la suspensión perfecta? Una empresa podía apearse a la norma e igualmente desvincular trabajadores”.

En su momento se pudo discutir sobre su idoneidad para mitigar los efectos de la pandemia en la economía, pero en la actualidad, resulta evidente que mantener la nueva versión de la suspensión perfecta de labores como forma de mantener el vínculo, es insuficiente.

Las empresas pueden acceder a la suspensión perfecta mediante el Decreto Legislativo 728, de igual forma, como comenté anteriormente, es cuestionable la temporalidad de la causal para invocar la suspensión perfecta a la luz del Decreto de Urgencia 038-2020.

De esto existe basta información, una situación temporal es por ejemplo un desastre natural, un huracán, que sabemos cuándo inicia y podemos proyectar cuándo acaba. En el caso del covid-19 no, no se sabe cuándo acabará, de hecho, se sugiere que nunca tendrá fin.

Por consiguiente, la suspensión perfecta de labores no ha satisfecho los objetivos por los cuales se permitió flexibilizar su acceso a los empleadores, por lo que urgía una reevaluación de las medidas para contener las consecuencias de la pandemia en las relaciones labores.

Por otra parte, el día 24 de junio del 2020 se promulgo el Decreto de Urgencia N° 072-2020 Decreto de Urgencia que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas, como es la Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la pandemia del Coronavirus Covid-19, en donde se evidencia que el D.U N°038-2020 no es eficiente ni eficaz con sus medidas al dejar desprotegido al trabajador, que con esta modificación se le otorga un subsidio de 760 soles mensuales a los trabajadores suspendidos.

No obstante, uno de los problemas que más a trascendido, es que muchas empresas han hecho un uso indiscriminado de esta medida y que se ha advertido la imposibilidad de la inspección de trabajo para darse abasto dentro del plazo legal para la revisión de innumerables suspensiones en trámite.

Sobre este punto, “se vio claramente que las muchas suspensiones perfectas presentadas solamente el 60% han sido probadas entonces, hay un importante 40% de suspensiones perfectas, que equivaldría a miles de suspensiones que no han sido autorizadas, entonces no había un juicio indiscriminado porque todo esto ha fiscalizado el Ministerio de Trabajo”.

Por otra parte, la problemática que podemos encontrar esta referida a la posibilidad de que las empresas luego de vencido el plazo de la suspensión cuando no vean aliviado su flujo de caja, podría proceder a una solicitud de cese colectivo; este último debe involucrar a más del 10% de trabajadores de la empresa y deber ser autorizado por el Gobierno.

Para su aprobación se debe sustentar todas las medidas de fuerza mayor que se han tomado para sustentar el cese. Así como podemos tener el caso de empresas que se aprovechen de esta figura para luego no reponer a los trabajadores en sus puestos, causando que estos tengan que iniciar acciones legales para que su derecho al trabajo no se vea menoscabado, debiendo la Autoridad Administrativa tener copioso control para evitar caer en estas situaciones tan perjudiciales para los trabajadores.

3.3. CONDICIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR CESADO MEDIANTE EL RÉGIMEN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

El preservar los empleos es un punto que este instrumento legal menciona, que de nada le sirve al trabajador preservar su empleo, si este no realiza un trabajo y se le remunera por el mismo, ya que por la coyuntura nacional el trabajador y su familia necesitara alimento y medicina dentro de casa para cumplir con el aislamiento social obligatorio.

Partiremos de la existencia de una relación jurídica laboral la cual tiene elementos esenciales como: el empleador, el trabajador, el acuerdo de voluntades, remuneración, prestación de servicios por parte del trabajador y poder de dirección por parte del empleador.

Entonces cual es la situación jurídica de un trabajador suspendido perfectamente de sus labores, ya que si analizamos desde los elementos esenciales del contrato de trabajo, hay la existencia de un trabajador, de un empleador, no hay acuerdo de voluntades porque el artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral expresa que no hay necesidad de autorización previa para que el empleador tome la decisión, no hay una remuneración y mucho menos poder de dirección por parte del empleador.

Por ello, después de este análisis como podremos decir que siguiendo el principio de realidad hay la existencia de un vínculo laboral, un contrato de trabajo sino existen sus elementos esenciales, pues no queda más que regirse a la norma y encajarnos en una reserva de puesto para el trabajador, sin embargo rigiéndonos a la misma Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 4° se mencionan tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación, con los cuales una Suspensión Perfecta de Labores no cumple.

Por otro lado, una vez que el empleador solicita la suspensión perfecta de labores al Ministerio de Trabajo (MTPE), la medida ya estará activa. La normativa especial aprobada por el Gobierno establece que Sunafil y las Autoridades de Trabajo tendrán 30 días para revisar la documentación que sustente la medida; posterior a ello, se tienen 7 días más para que el MTPE de una respuesta positiva o negativa. Por ello, Si no hizo bien su sustento, el MTPE ordena que los trabajadores regresen a sus puestos, y se le paga todos los días que no trabajaron.

Asimismo, durante la vigencia de la medida, los trabajadores no recibirán su sueldo ni realizarán trabajos para la empresa, con ello, el empleador tampoco realizará aportes al sistema de salud.

Por otro lado, el Gobierno dispuso que los trabajadores suspendidos pueden retirar hasta S/2.000 de sus fondos de pensiones depositados en las administradoras de fondos de pensiones (AFP).

Esta solicitud se puede hacer desde el 30 de abril del 2020 y en una única oportunidad de pago. Además, estos empleados afectados podrán retirar el 25% de su AFP y disponer de hasta S/12.900 de su fondo.

Por ello, durante el tiempo de la suspensión perfecta de labores, los empleados seguirán contando con el seguro de salud que brinda EsSalud, tanto para él como para sus familiares, aun cuando no cuenten con los cinco meses de aporte mínimo que establece la ley.

Por otro lado, la solicitud de suspensión perfecta de labores no necesariamente culmina en un cese colectivo, porque las empresas podrían ver aliviado su flujo de caja, y retomarían los vínculos laborales suspendidos.

No obstante, de no prosperar la viabilidad del negocio, se puede proceder a una solicitud de cese colectivo; este último debe involucrar a más del 10% de trabajadores de la empresa y debe ser autorizado por el Gobierno. Para su aprobación se debe sustentar todas las medidas de fuerza mayor que se han tomado para sustentar el cese.

Además, Como se ha mencionado, la aplicación de “la suspensión perfecta de labores por parte del empleador, facultad que se le ha atribuido en el Art. 3.2 del Decreto de Urgencia N.º 038-2020, de manera excepcional, lo cual implica una alta vulneración del derecho constitucional del trabajo, trasgresión del derecho de continuidad laboral y afectación a la subsistencia del trabajador” (Guerrero, 2015).

Además, “las empresas de forma arbitraria e ilegal se han tomado atribuciones de aplicar suspensión perfecta de labores en sus trabajadores, sin respetar el trámite determinado en el Decreto Legislativo N.º 728, simplemente han cerrado las puertas de muchos centros de trabajo, dejando a los trabajadores a su suerte, es más, los empleadores han aplicado la suspensión perfecta sin esperar

un pronunciamiento o la resolución que lo apruebe su solicitud por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, afectando de esta manera no solo el derecho al trabajo, sino a su respectiva remuneración”.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

“Es una investigación básica de tipo descriptiva, porque contextualiza el problema que aborda sobre la suspensión perfecta de labores regulada en el D.U. N° 038-2020 concerniente a la tutela del derecho al trabajo durante el Covid-19 en el marco de la pandemia del Covid 19 respecto al periodo abril a diciembre de 2020. La comprensión de dicho fenómeno se efectúa en relación al exordio acotado”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Cuyo enfoque dogmático descriptivo, permite el desarrollo de la investigación.

3.2. MÉTODOS CIENTÍFICOS

Método descriptivo

“Este método permitió delimitar y describir las particularidades de determinados fenómenos sociales de la actualidad, por lo que, la observación es predominante para estudiar y analizar los problemas, y de ser posible proponer alternativas de solución” (Galán, 2008).

Deductivo-Inductivo

Este método es “aquél que parte los datos generales aceptados como valederos para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, para luego aplicarlo a casos individuales”; es decir, va de lo general a lo particular (Pérez, 2012). Este método nos permitió estudiar el derecho al trabajo como un derecho fundamental e irrenunciable frente a la suspensión perfecta de labores.

3.2.1. MÉTODOS JURÍDICOS

a. Dogmático

Este método, “permitió que en la presente investigación se pueda recurrir a las fuentes formales del derecho; como doctrina nacional, derecho comparado acerca del análisis y aplicabilidad de la suspensión perfecta de labores frente a la tutela del derecho fundamental al trabajo”.

Ramos (2007), señala que este método “se inscribió en el ámbito de pensamiento que ubica al Derecho como una ciencia o técnica formal y, por consiguiente, como una variable independiente de la sociedad, dotada de autosuficiencia metodológica y técnica, asimismo, una tesis de grado que se inspira en el método dogmático visualizará el problema jurídico solo a la luz de las fuentes formales”.

b. Sociológico

“Se requiere que el investigador se distancie de su estilo habitual de razonamiento y se coloque en la perspectiva de observador, ya que va a necesitar cierta sensibilidad por lo evidente, además de consultar con más de un experto” (Ramos, 2007).

Asimismo, “permite que se investigue las incidencias de la aplicación de las normas jurídicas en la sociedad, con la finalidad de establecer la relación o disconformidad de la aplicación de la ley en un contexto y realidad social” (Aranzamendi, 2013).

c. Funcional

“Las tesis funcionales parten de una fuente o base empírica, teniendo como objeto la realidad social de un comportamiento individual o colectivo relevante”.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

“El diseño de investigación que empleamos en el presente proceso de investigación fue principalmente el **Diseño de Investigación Acción**”. Así pues, Hernández, Fernández y Baptista (2010) marca que “posee tres fases esenciales y son; observar, es decir, construir un bosquejo del problema y recolectar datos; pensar, es decir, analizar e interpretar y actuar, que es resolver problemáticas e implementar mejoras”.

Así mismo “cabe recalcar que, el presente trabajo se enfocó en un **diseño descriptivo**, del cual Noguera (2014) nos dice que, consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas”. “La meta de los investigadores competentes es la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables”.

Además, “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos del tema a investigar, considerando que en nuestro proyecto se describe la realidad problemática, se analiza las variables dependiente e independiente y se propone una solución a través de la creación de este proyecto”.

3.4. POBLACIÓN MUESTRAL

“Es un subgrupo de la población o universo que se utiliza por economía de tiempo y recursos. Implica definir la unidad de muestreo y de análisis, requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros”. (Hernández et al., 2014).

Por lo que, se empleó a muestras por conveniencia, dado que es a la que tenemos acceso y disponibilidad. (Hernández et al., 2014).

En el caso de la presente tesis, se eligió 06 RESOLUCIONES DIRECTORALES, emitidas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Áncash, referente a la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores

aplicada en época de pandemia. Aunado a ello, es de agregar que debido a la coyuntura mundial en la que nos encontramos, debido a la pandemia a causa de la Covid-19, ha sido demasiado dificultoso lograr obtener RESOLUCIONES DIRECTORALES.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICAS

a. Técnicas de fichaje

“Se empleó esta técnica por cuanto se recolecto material doctrinario como libros de derecho de laboral, doctrina comparada, revistas jurídicas y artículos judiciales en relación al tema central objeto de análisis sobre suspensión perfecta de labores y tutela del derecho fundamental al trabajo, las mismas que serán incorporadas en el presente trabajo de investigación” (Pérez, 2009).

Asimismo, “mediante la técnica del fichaje seleccionaremos y acumularemos datos e información relevante a través de la recopilación de citas, las cuales serán útiles para la solución de la problemática planteada en el presente proyecto de tesis”.

b. Análisis documental

Considerada dentro de las fuentes secundarias, esta técnica consiste en la recolección de datos existentes en documentos, libros e investigaciones realizadas con anterioridad, sirviendo como antecedentes y base de la investigación (Cerde, 1991). Esta técnica complementaria permitirá que se corrobore la información que se obtendrá de fuentes primarias con lo que se documenta en los textos que van a nutrir teóricamente la investigación.

3.5.2. INSTRUMENTOS

a. Fichas

“Este instrumento es la anotación literal, resumen o paráfrasis de un determinado texto” (Sumarriva, 2009). Pues, “su uso en la elaboración del presente proyecto de tesis es relevante para una mejor organización del estudio, en ese sentido, al consultarse diversas fuentes de información como los libros, las fichas fueron necesarias para organizar de manera sistematizada la información seleccionada”. Por ello, “se empleó para registrar y sintetizar la información extraída de las distintas fuentes bibliográficas consultadas, como libros, tesis, revistas, informes, y casos, etc.”.

Siendo las más utilizadas las siguientes:

a.1. Fichas bibliográficas

Contiene todos los datos del libro, revistas o periódicos consultados (Noguera, 2014). Este tipo de fichas nos permitirá anotar las referencias bibliográficas del material empleado en el proyecto de tesis.

a.2. Fichas textuales

“Son las fichas que registran literalmente una parte o fragmento del texto de origen que son de especial preeminencia para el proyecto de investigación” (Sumarriva, 2009). “Estas fichas nos permitirán recoger textualmente ciertos fragmentos de los libros que serán de gran utilidad en el presente proyecto de tesis”.

a.3. Fichas de resumen

“En estas fichas se anotarán las ideas más valiosas de un determinado texto” (Noguera, 2014). “Con el uso de estas fichas consignaremos las

ideas más importantes extraídas de ciertos libros, tesis, revistas e informes relevantes para el presente proyecto”.

a.4. Fichas personales

En aquellas se “consignarán las declaraciones interpretativas que se hace de un texto leído, constituyendo un aporte del investigador” (Sumarriva, 2009). Por medio de este tipo de fichas las investigadoras registraran sus opiniones respecto de la información estudiada y analizada.

b. **Guía de análisis documental**

Se aplicará con la finalidad de recopilar información detallada de los pronunciamientos jurisprudenciales, legislación actualizada y las predisposiciones doctrinarias. Todo ello con la finalidad que, sirvan como antecedente y plataforma teórica en el presente proyecto, asimismo estos datos serán vinculados con la información obtenida de fuente primaria, en función de los objetivos planteados.

3.6. **TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

a. **Corte y clasificación**

“Esta técnica consiste en clasificar e identificar aquellas expresiones o segmentos que se consideran relevantes para el planteamiento, para luego unirlos conceptualmente y ser analizados por el investigador; para lograr ello existen diversas técnicas, como es el método de comparación constante” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se aplicará esta técnica en el proyecto de investigación para así poder “analizar la información obtenida y seleccionar aquellas ideas que resultaron importantes para el presente proyecto, pues luego de sistematizar la información recabada la hemos empleado para fundamentar nuestra hipótesis y elaborar el marco teórico de nuestra investigación”.

b. Metacodificación

“Con este método, se analizará la relación que existe entre las categorías sugeridas por estudios previos en el marco teórico para descubrir otras potencialmente nuevas y temas”. “La técnica requiere un conjunto de unidades o datos y un conjunto de categorías establecida” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esta técnica se utilizará para recabar diversa información aportada por otros tesisistas respecto al tema de la suspensión perfecta de labores y la tutela del derecho fundamental al trabajo, lo que nos permitirá reforzar el presente proyecto de investigación.

3.7. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La información teórica fue recabada de la recopilación bibliográfica de libros, tesis, artículos científicos, revistas especializadas, que se encuentren en los repositorios de las universidades públicas y privadas. Así como también, se obtuvo la información de bibliotecas personales seleccionando celosamente los textos que van a ser utilizados en la presente investigación.

“Asimismo, las investigadoras empleamos el uso de la guía de análisis de contenido o de estudio de casos, ya se procedió a recopilar información de las RESOLUCIONES DIRECTORALES, emitidas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Áncash, referidas a la Suspensión Perfecta de Labores aplicada en época de pandemia”.

Todo se realizó en aras de encontrar de qué manera la suspensión perfecta de labores ha incidido en la tutela del derecho fundamental al trabajo, bajo un tema caótico en perjuicio del trabajador, logrando de esta manera la corroboración de nuestra hipótesis, a través del cumplimiento de nuestros objetivos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Caso: 01

Resolución N°: 569-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Hechos:

La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la EMPRESA DE TRANSPORTE Y TURISMO CORVIVAL SAC, a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de SEIS (06) de sus trabajadores, señalando que, dado el Nivel de Afectación Económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 22 de setiembre hasta el 22 de diciembre del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en Chimbote, Región Ancash.

Resultado:

Aprueban la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores WILMER CORDOVA VALVERDE, JUAN HERRERA GONZALES, SUMILDA QUIÑONES VEGA, ELIDA CORDOVA MONTERO, EMILIO CORDOVA MONTERO, FIORELA LOZANO RAMOS; Presentada por la EMPRESA DE TRANSPORTE Y TURISMO CORVIVAL SAC., para el periodo del 22 de setiembre al 22 de diciembre del 2020.

Discusión

Del caso en concreto se entiende que la suspensión perfecta de labores, solo 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. Por ello, que, en este caso, el empleador indicó que no es posible otorgar trabajo remoto ni licencia con goce de

haber compensable a sus trabajadores. Sin embargo, también se puede ver el nivel de afectación económica, y se advierte que en el periodo de agosto del 2020 las ventas/ingresos del mes previo a la adopción de la medida es igual a cero, por lo que resulta consistente con la indicada afectación declarada. Además, el empleador realizó una paralización total de los puestos de trabajo de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, no habiendo realizado actividad alguna y los trabajadores afectados con la medida de suspensión, fueron comunicados de los motivos de las medidas previas o alternativas.

Por otro lado, debemos entender bien que la Suspensión perfecta de labores solo es una pausa temporal en las obligaciones como trabajador hacia la empresa para la que laboras, asimismo, permite a tu empleador suspender el pago de tu remuneración mensual, sin que el vínculo laboral se rompa, esta medida solo pudo aplicarse por 90 días como máximo y la empresa debe enviarte una comunicación virtual con información sobre la medida.

Sin embargo, ante el estado de emergencia sanitaria del Covid-19 se implementó diversas disposiciones legales como la que promulgo el presidente de la Republica del D.U. N°038-2020 nos señaló que se aplicara para todo ámbito del sector privado y del FONAFE, deberán presentar de manera remota ante la AAT mediante el formato modelo de declaración jurada y adjuntado documentación del empleador que considere necesaria para su debido respaldo; además como norma complementaria se dictó el D.S. N°011-2020-TR que nos añadió que la negociación entre trabajador y empleador cumple un rol protagónico porque previamente se debe descartar todos los mecanismos alternativos posible para conservar el empleo y seguir atribuyendo su debida remuneración, y no llegar a ejecutar tal figura. (Poder Legislativo, 2020).

Caso: 02

Resolución N°: 26-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Hechos:

La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa ANDARPA INVERSIONES SAC; a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de DOCE (12) de sus trabajadores, señalando que, dada la naturaleza de las actividades, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 01 al 28 de setiembre del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en Mz. 10A Lt 1 P.J. 3 de Octubre, Santa, Distrito de Nuevo Chimbote, Departamento de Ancash.

Resultado:

Aprueban la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores, BRANDON JUNIOR ACHU VELASQUEZ, REYNA RUBI ALVAREZ MONCADA, JOEL EDUARDO COLLANTES MORENOS, DARWIN FELIZ FLORES COSAVALENTE, ANGELA YESMIRA GONZALES RETUERTO, HALINA CRISTINA GUARNIZ FLORES, BRENDA PATRICIA MOSCOSO SALAZAR, OMAR JEAN POOL RAMIREZ MORALES, RONAL EDUAR REYES VASQUEZ, CARMEN ELENA SANCHEZ QUINTANE, JEAM PIERS TOLEDO VIDARTE, JUAN MICHAEL VELASQUEZ MURAYARI, presentada por la empresa ANDARPA INVERSIONES SAC para el periodo del 01 al 28 de febrero del 2021.

Discusión:

Se pudo ver en base al resultado 02, que de la lista de trabajadores proporcionada por el empleador, se pudo ver que cuenta con 63 trabajadores registrado en planilla, de los cuales 12 trabajadores se encuentran comprendidos con la medida de suspensión temporal perfecta de labores. Toda vez que, la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los

trabajadores comprendidos en la medida, no es posible, debido a que la empresa se encontraba en una situación económica severa, siendo que su giro principal de actividades es restaurantes y de servicio móvil de comida. No obstante, respecto al otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, no presentó información, lo cual no ha comunicado de manera clara e idónea a sus trabajadores, porque alega su afectación económica para ser sustento de la suspensión de labores.

No obstante, reiteramos que la figura de la suspensión perfecta de labores ya estaba regulada antes del contexto creado por la pandemia generada por el brote del COVID-19. Específicamente, antes de que se declare el Estado de Emergencia y se aprobaran nuevas normas, los empleadores podían utilizar la medida de la suspensión perfecta de labores en tres situaciones: cuando se acordaba con el trabajador, cuando existía un caso fortuito o fuerza mayor, y cuando se encontraba en un procedimiento de cese colectivo.

En la relación laboral se puede mostrar diversas situaciones con las partes ante la ejecución de sus obligaciones, tales situaciones pueden provenir del cese momentáneo del contrato laboral por ello se exime al trabajador de toda prestación de servicios de sus actividades y el pago por parte del jefe (Cosmópolis, 2019, p. 132).

Caso: 03

Resolución N°: 275-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Hechos:

La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa VETERINARIA I & AVET E.I.R.L., a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de UNO (01) de sus trabajadores, señalando que, dada la naturaleza de sus actividades y el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 01 de mayo hasta el 09 de julio del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en JR. MANUEL RUIZ N° 660, Provincia Del Santa, Región Ancash.

Resultado:

Aprueban la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores KEYLA YURY APAZA QUISPE; presentada por la empresa VETERINARIA I & AVET E.I.R.L., para el periodo del 01 de mayo al 09 de julio del 2020.

Discusión:

En este caso, respecto a actividades de veterinarias, se pudo ver que la microempresa cuenta con 06 trabajadores en la Planilla y con 01 trabajador comprendidos con la medida de suspensión perfecta de labores. Por ende, informar que el sujeto inspeccionado, indicó que no es posible la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, dada la naturaleza de las actividades que realiza, por lo que se necesita que se realice las labores de manera presencial. Asimismo, la posibilidad del otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos con la medida; se requirió al sujeto inspeccionado que acredite la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber, indicando que en el mes de

marzo del 2020 se hizo un pago de S/ 930.00 a la trabajadora, como se advierte de la declaración mensual del PDT 601 PLAME de mes de marzo de 2020, indicando el sujeto inspeccionado que dicho monto es por concepto de pago por licencia de goce de haber. Sin embargo, el empleador no brindó información relacionada a que los trabajadores afectados con la medida, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos. Entonces el empleador abusa de su trabajadora al querer sacarla indicando que quiere darle suspensión perfecta cuando no deberían ser así, porque su actividad económica sí estaba permitida durante el estado de emergencia nacional establecido en el numeral 4.1 del artículo 4° del D.S. N° 044-2020-PCM.

No obstante, fue que debido a la pandemia del Covid-19, las empresas sí se encontraban facultadas para aplicar esta figura jurídica en base a un caso fortuito o fuerza mayor que los condena a no continuar con el tráfico económico, con sus funciones para generar ingresos y de esta manera poder retribuir a sus empleados, dado que tenemos muchas empresas perjudicadas por las medidas sanitarias dictadas por el Ejecutivo que resultan estrictamente necesarios, por ejemplo tenemos el sector Turismo, gastronómicos, lúdico como los cines, parques de diversiones, textilerías, entre otros que se ven gravemente afectados por la situación en que nos encontramos y que seguirá rigiendo durante muchos meses más debido a esta peligrosa enfermedad que nos obliga a quedarnos en casa, a no asistir a lugar con aglomeraciones, a mantener los 2 metros de distancia, entre otras medidas que todos los peruanos tenemos que acatar, prevaleciendo de esta manera nuestra salud frente a la economía nacional.

Caso: 04

Resolución N°: 370- 020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Hechos:

La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.; a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de SIETE (07) de sus trabajadores, señalando que, dado el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 04 de mayo hasta el 09 de julio del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en Jr. Enrique Palacios N° 120, Distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Departamento de Ancash.

Resultado:

Aprueban la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores SAID GIULIANO TRUJILLO RIPAMONTI, JEYSON RUBENS MENDEZ CASTILLO, HERNANDO ELIO VILLANUEVA LLANOS, ANA MARIA MIRANDA API, LUCERO ESTEFANY AYALA RAMIREZ, MARYORI LISETH COLOMBINO DE LA CRUZ y ALEJANDRO ESMITH CIERTO CORDOVA; presentada por la empresa SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.; para el periodo del 04 de mayo al 09 de julio del 2020.

Discusión:

En este caso la microempresa se dedica a Actividades jurídicas. Asimismo, se cuenta con 7 trabajadores registrados en Planilla y 7 trabajadores comprendidos con la medida de suspensión perfecta de labores, ya que, respecto a la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, no precisa si se implementó el trabajo remoto.

Por otro lado, si existe afectación económica, se pudo ver de la información proporcionada por el sujeto inspeccionado que, resulta consistente con la indicada afectación declarada, ya que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente son igual a cero, no siendo posible el cálculo que determinan las ratios. Finalmente Se verifico que los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores, no pertenecen al grupo de trabajadores de riesgo por edad o factores clínicos.

Por otra parte, el autor Blancas Bustamante sostuvo que, “dicha causa se configura cuando sobreviene un hecho inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo”.

La legislación pone en manifiesto ser necesario tomar en cuenta ciertos aspectos como: Oportunidad de la comunicación, cuando se tome la decisión ya sea de suspender el contrato de trabajo por casos fortuitos y fuerza mayor, efectuada de manera unilateral dentro de la empresa; b) tomar medidas menos gravosas, en cuanto, antes de optar por la suspensión es preferible evaluar medidas menos rigurosas, ya sea por ejemplo, como la cesión de vacaciones anticipadas; c) el plazo, estableciéndose como un máximo de 90 días; d) Apelación, siempre y cuando no haya acuerdo de ambas partes. (Blancas, 2018).

Caso: 05

Resolución N°: 515-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Hechos:

La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.; a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de SEIS (06) de sus trabajadores, señalando que, dado el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 13 de agosto al 30 de septiembre del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en Jr. Enrique Palacios N° 120 Int. 03, Distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Departamento de Ancash.

Resultado:

Aprueban la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores, SAID GIULIANO TRUJILLO RIPAMONTI, JEYSON RUBENS MENDEZ CASTILLO, HERNANDO ELIO VILLANUEVA LLANOS, ANA MARIA MIRANDA API, MARYORI LISETH COLOMBINO DE LA CRUZ y ALEJANDRO ESMITH CIERTO CORDOVA; presentada por la empresa SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.; para el periodo del 13 de agosto al 30 de septiembre del 2020.

Discusión:

En este caso también se pudo ver, que esta microempresa se dedica a actividades jurídicas. Por otra parte, se verifico que se cuenta con 7 trabajadores registrados en planilla, de los cuales 6 trabajadores se encuentran comprendidos con la medida de suspensión temporal perfecta de labores, siendo que el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, si es posible. Por ende está bien dado la suspensión perfecta de labores.

No obstante, Chanamé (2011) señala en referencia al “que el estado se encuentra obligado a promover el trabajo, en base a normativa laboral que respete la dignidad humana, con remuneraciones equitativas nada discriminatorias y otorgándose garantías que no perjudiquen la actividad laboral establecida en ley” (p.35).

Por otro lado, según la Carta Magna del Perú, “en su artículo 22 establece que, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (Constitución Política del Perú, 2020).

Caso: 06

Resolución N°: 565-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Hechos:

La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa ANDARPA INVERSIONES SAC, a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de CINCUENTA Y UNO (51) de sus trabajadores, señalando que dada la Naturaleza de sus Actividades y el Nivel de Afectación Económica no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 18 de mayo hasta el 09 de julio del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado MZ A LT 1 P.J. 3 DE OCTUBRE, del distrito Nuevo Chimbote y provincia de Santa, región Ancash.

Resultado:

Aprueban la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los Cincuenta y uno (51) trabajadores: BRANDON JUNIOR ACHUVELASQUEZ, PIERO ANTONIO ARTEAGA SOLIS, DANIEL ALBERTO BENDEZU FLORES MARIA LUISA BERNUY BELLODAS PEDRO LUIS BERNUY BELLODAS JUNIOR ELLIOT BOHORQUEZ CORONEL ADDERLY MAXIMO CALLAN AGUILAR ESTHER CARRASCOSILUPU DEYVI ALEXANDER CHERO CHIQUEZ CLEYDER IVONN CHOLAN GUARNIZ ORLANDO RAUL CHUNGA ROMERO GLORIA INES COSAVALENTE VELASQUEZ MELANIA COTRINA VALVERDE DEISY LIZBETH FELIPA SALINAS MAYCOL JONATHAN FLORES VASQUEZ EDUARDO MARCOS GARCIA CARDENAS LYNDA AINALEM GARCIA COTRINA Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ancash PERU SULEM LENI GARCIA COTRINA OLGA GUARNIZ VILLALOBOS URSULA YULIANA JAICO ARISTA BRENDA SHARON LIAN MONTAÑEZ SAYDA MIRELLA MARTINEZ VALUIS NAPOLEON GASTELU MATOS ROSALES LYNDON JHON MORALES CERNA BRENDA PATRICIA MOSCOSO SALAZAR HERNAN EDISON NAMAY VILLANUEVA RAISA FABIOLA PINEDA MEDINA ROSA MARIA PONCE

GOICOCHEA ARACELY ELENA QUEREVALU NICHOLS RONAL EDUAR REYES VASQUEZ RONALDO ORLANDINI ROMERO BARAHONA LUIS EDER SALDAÑA ANTEZANA MARCO ANTONIO SANTOS MERCEDES RENZO GASTON SOTO SANTOS LUCILA AURORA SUAREZ VILLALOBOS ARMANDO LUIS URQUIA HONORES JULIO CESAR VALVERDE BELLODAS HECTOR VASQUEZ BAUTISTA HILDA MARA VASQUEZ NAMO LUISA KAREN DEL PILAR VILLANUEVA ROSSEL SARA MARIA ZAFRA MEDINA NILA JUSTINIANA ZAVALETA RIVERA GUSTAVO ADOLFO CHAVIEL OROPEZA JONATHAN JAVIER ARAYMANAURE JOSÉ MARTIN GONZALEZ GUTIERREZ JESUS ANIBAL GONZALEZ VALERIO JOSE GREGORIO MERCHAN BARCENAS CARLOS JAVIER PEROZA FINAMOR JILL ARMANDO SANCHEZ PAUL ARMANDO SANCHEZ CARMEN ELENA SANCHEZ QUINTANA Presentada por la empresa ANDARPA INVERSIONES SAC

Discusión:

En el caso en concreto, en la inspección se pudo verificar que las ventas del sujeto inspeccionado, en el mes previo a la adopción de la medida de suspensión, son igual a cero.

Que, se ha verificado que la actividad principal de la empresa es RESTAURANT Y SERVICIOS DE COMIDA MOVIL

Asimismo, la información remitida por el sujeto inspeccionado no es posible aplicar trabajo remoto por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, por lo que se necesita se realice de manera presencial.

Que, se verifico que no es posible el otorgamiento de licencia con goce de haber de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión, dado que por la naturaleza de sus actividades no resulta razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a las causas objetivas vinculadas a la prestación, ya sea por el nivel de afectación económica que impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas en el marco del estado de emergencia.

Que, a fin de verificar la causa alegada respecto al nivel de afectación económica, se advierte de la información proporcionada, se verifica que estando a que la medida de suspensión perfecta de labores se solicita a partir del 23 de abril del 2020, se determinó la ratio del mes previo es decir del mes de marzo del 2020 se tiene como resultado 0.4769; asimismo de la ratio 2019 se tiene como resultado 0.2285 p.p. por lo tanto la diferencia de ambas ratios es de 24.84 p.p.. En ese sentido, estando a que el sujeto inspeccionado se encuentra como Micro Empresa y no realiza actividades esenciales, se advierte que se encuentra en el supuesto “a.2 del numeral 3.2 del decreto 011-2020-TR”, concluyéndose que si Aplica la suspensión temporal perfecta de labores.

Que, respecto a la comunicación de la adopción de medidas previas o alternativas, se verifico, que el sujeto inspeccionado cumplió con informar a los trabajadores afectados, mediante correos electrónicos, cartas, actas de reunión, los motivos para la adopción de dichas medidas, a fin de entablar negociaciones.

Asimismo, Aguilar (2010) menciona que los derechos fundamentales y los derecho humanos tiene una gran importancia en el ambiente social laboral se deben cumplir las garantías jurídicas legales tanto dentro de un país como fuera de ella (p.127), por lo tanto el derecho del trabajador tiene una relevancia jurídica internacional protegida por las autoridades internacionales que cuidan y proteger que los derechos del trabajador no sean atropellados por normas especiales que son decretadas de manera unilateral que la constitución le confiere al presidente de tomar medidas que afecten a la nación, impulsado por una presión mediática empresarial ignorando las formalidades correspondientes a una antesala de una decisión previa siendo que es de gran importancia cuidar y proteger las materias jurídicas que es la regla principal.

Asimismo, en el Decreto de Urgencia 038-2020, se puede observar cómo requisitos para su perfeccionamiento, que debe existir la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, lo cual corresponde a una evaluación de la autoridad.

Por otra parte, se puede observar que la suspensión perfecta de labores como medida de emergencia para proteger la relación laboral no fue eficiente ni eficaz, quizá se puede discutir si hubiera sido mucho peor sin ella, pero sin duda en la actualidad no corresponde al mismo razonamiento jurídico.

Por consiguiente, la suspensión perfecta de labores no ha satisfecho los objetivos por los cuales se permitió flexibilizar su acceso a los empleadores, por lo que urgía una reevaluación de las medidas para contener las consecuencias de la pandemia en las relaciones labores.

V. CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN N° 1:

La suspensión perfecta de labores es una figura regulada por nuestra normativa peruana mediante el Decreto Legislativo N° 728, el cual dispone que dicha medida hace referencia a una suspensión temporal de las labores por parte de los trabajadores y por parte del empleador es una suspensión temporal del pago de las remuneraciones ya que no existe la contraprestación de servicios, esta figura se daba solo por caso fortuito y fuerza mayor debidamente acreditados; empero en el año 2020, al iniciarse la pandemia del Covid 19, el gobierno decidió decretar a través del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en el cual establecen medidas complementarias para mitigar el efecto económico incluyendo a la suspensión perfecta de laborales como una de las opciones.

CONCLUSIÓN N° 2:

La suspensión perfecta de labores, es una figura donde se suspende la obligación de los trabajadores en su labor y la obligación del empleador en su contraprestación remunerativa, esta medida no extingue definitivamente el vínculo laboral que existe entre el trabajador y el empleador, pero la mala aplicación de esta figura en algunos casos ha terminado siendo un despido anticipado encubierto, debido a la duración de la suspensión perfecta, ya que la situación de muchos de los trabajadores que se encontraron inmersos en este tipo de suspensión, y a lo largo de este periodo, en muchos casos sus contratos culminarán y no recibirán ingreso alguno.

CONCLUSIÓN N° 3:

Antes que se decrete el estado de emergencia nacional y sanitaria, la suspensión perfecta de labores también se encuentra regulada en el artículo 15 del TUO de la LPCL, en el cual faculta al empleador que dicha medida se aplicará en caso fortuito o fuerza mayor hasta por un plazo máximo de noventa días; al momento que se estableció el decreto de urgencia 38-2020 durante el estado de

emergencia por el Covid 19, se autoriza la aplicación de la suspensión perfecta de labores para aquellos servicios que no son esenciales y no pueden realizar trabajo remoto, esta medida se dio debido a la potestad paternalista que el estado ha adoptado durante la pandemia del Covid 19, la suspensión perfecta de labores regulada en el Decreto de Urgencia N° 0038-2020, como medio de protección de los trabajadores, sin embargo, dicha medida no ha resultado la más idónea, ni proporcional medida, que logre equilibrar la defensa de los derechos fundamentales laborales y los intereses del empleador.

CONCLUSIÓN N° 4:

El derecho fundamental al trabajo, se encuentra regulada en nuestra carta magna, la Constitución Política del Perú de 1993, en el cual es su artículo 2 inciso 15, prescriben que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, en el cual toda persona puede dedicarse a cualquier actividad que mejor le corresponda, teniendo así la libre elección a su trabajo y sobre todo tener la libertad de poder aceptar o no un trabajo; pudiendo identificar la protección a los trabajadores en el cual ninguna norma de menor jerarquía puede quebrantar el derecho que tiene todo trabajador.

CONCLUSIÓN N° 5:

Si bien el Estado emitió el Decreto de Urgencia N° 038-2020 con ciertos aspectos positivos, en la práctica ha dejado en duda el deber de proteger al trabajador, cuando notoriamente inclinó su balanza a favor de los empleadores (empresarios), siendo los trabajadores y las remuneraciones de los mismos los más afectados, cargando todo el peso del impacto económico producto del Covid 19 siendo situación nueva para el estado, que al querer implementar nuevas medidas que puedan mitigar el impacto económico, promulgó el Decreto de Urgencia N° 038-2020, teniendo como principal autor a la Autoridad Administrativa de trabajo, que en su labor fiscalizadora, para estos casos en específico, no cuenta con el suficiente material humano y técnico para realizar sus labores, razón por la cual, dio paso a posibles arbitrariedades.

VI. RECOMENDACIONES

- Que, al dictarse la suspensión perfecta de labores, deberá ser cuando lo necesite la situación y sea la última ratio, ya que se busca la tutela del derecho al trabajo, porque si no afecta derechos de los trabajadores que al no laborar no pueden llevar dinero a sus hogares para solventar. Por ello, si se dicta sin ninguna necesidad dicha medida, resulta ser inadecuada y totalmente inoportuna.
- Que, se trata de resolver dicha problemática porque aquello conducirá a la precarización de los trabajadores formales y genera más angustia a la población, toda vez que, al producirse despidos se reduce la masa de sueldos y salarios pagados que comprime el consumo privado, la demanda interna y la producción generando más desempleo.
- Que, el Estado tiene el deber de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores por ende se recomienda, que las medidas que se adopte deben ser proporcionales y a favor de los trabajadores sopesando los derechos de ellos y los intereses del empleador.
- Que, la Autoridad Inspectiva de trabajo debe prever en futuras situaciones de emergencia nacional contar con las herramientas necesarias para las medidas que se adopten y que estas sean controladas de manera efectiva y no cause perjuicio a los trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aire, J., y Romero, L. (2020). *La Suspensión Perfecta de Labores y la Controversia del Despido Arbitrario del Sector Privado en el Estado de Emergencia 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada César Vallejo, Callao, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60043/Aire_VJCT-Romero_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aranzamendi, L. (2013). *Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la Tesis*. Lima: Grijley.

Baez, A. (2020). Pandemia Covid 19 y la tutela laboral de los derechos fundamentales asegurados en la Constitución Política de la República de Chile. *Revista Diario Constitucional*, vol. 1, núm. 1, mayo, 2020, pp. 1-10. Recuperado de Chile <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/pandemia-covid-19-y-la-tutela-laboral-de-los-derechos-fundamentales-asegurados-en-la-constitucion-politica-de-la-republica-de-chile/>

Boonyasith, CH., y Whangruammit, P. (2021). Temporary Suspension of Work During The Covid-19 Pandemic. *Revista Nishimura*, vol. 1, núm. 1, mayo, 2021, pp. 1-12. Recuperado de Tailandia <https://www.nishimura.com/en/articles/temporary-suspension-from-work-during-covid-19-pandemic.html>

Cavalié, P. (2020). La Pandemia, El Derecho del Trabajo y Las Relaciones Laborales. *Revista Laborem*, vol. 4, núm. 23, junio, 2020, pp. 15-46. Recuperado de <https://www.spttss.org.pe/archivos/laborem/23/01.pdf>

Cancho, L., y Vicente, V. (2020). ¿Qué tan perfecta y nueva es la suspensión perfecta?: La suspensión perfecta en el periodo de aislamiento social, a propósito de la dación del D.U. N° 038-2020 y el D.S. N° 011-2020-TR. *Revista Actualidad Laboral*, vol. 1, núm. 1, junio, 2020, pp. 1-12.

Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/que-tan-perfecta-y-nueva-es-la-suspension-perfecta-la-suspension-perfecta-en-el-periodo-de-aislamientosocial-a-proposito-de-la-dacion-del-d-u-no-038-2020-y-el-d-s-no-011-2020-tr/>

Cerda, H. (1991). Los elementos de la Investigación. Bogotá. Recuperado el 04 de marzo de 2019, de: <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/cerda7.pdf>

Constitución Política del Perú. (2020). Lima, Perú: Corporación Editora Chirrey S.A.

Cornejo, R. (2017). *Inspección Laboral Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5670/Cornejo_GJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Costa, C. (2016). *La protección del derecho al Trabajo: Entre el garantismo y la flexibilidad*. (Tesis de doctorado), Universidad de Barcelona, España. Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chanamé, R. (2016). La Constitución de todos los peruanos. Lima: Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.

Galán, M. (2008). *Guía metodológica para diseños de investigación*. Recuperado de http://manuelgalan.blogspot.pe/2008_05_25_archive.html.

Gallardo, M., y Montenegro, V. (2021). *Suspensión Perfecta de Labores en el Estado de Emergencia Covid-19 y los Derechos de los Trabajadores*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca,

Perú. Recuperado de
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1600/TESIS%20GALLARDO-MONTENEGRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales E. (2019). *Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona*. (Tesis de doctorado). Universidad Federico Villareal, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3632>

Guerrero, V. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo* (1. ed.). Lima: Lex & Iuris.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, R (2014). *Metodología de la investigación*. México, México: Interamericana Editores S.A.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología De La Investigación* (5 ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnicon05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf

Landa, C. (2018). *Los derechos fundamentales*. Fondo editorial PUCP.

Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Lalanne, J. (2015). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Segunda Época.

Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Revista IUS ET VERITAS*, vol. 8, núm. 52, julio, 2016, pp. 270-281. Recuperado de

[http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16385/16789 /](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16385/16789/)

Mercader, J. (2020). Derecho del Trabajo y Covid-19: tiempos inciertos. *Revista Labos*, vol. 1 núm. 2, julio, 2020, pp. 4-15. Recuperado de España <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5536>

Monzón, W. (2020). ¿En qué consiste la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y causa de fuerza mayor? *La Ley. El Ángulo Legal de la Noticia*. Recuperado de <https://laley.pe/art/9504/en-que-consiste-la-suspension-perfecta-de-labores-por-caso-fortuito-y-causa-de-fuerza-mayor>

Neves, J. (2020). Suspensión perfecta de labores. *Revista Parthenon*, vol. 1, núm. 1, julio, 2020, pp. 1-12. Recuperado de <http://www.parthenon.pe/esp/laboral/suspension-perfecta-de-labores/>

Noguera, I. (2014). *Guía para elaborar una tesis de derecho*. Lima: Grijley E.I.R.L

Palomino, A. (2020). *Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú – 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10661/3/2020_Palomino%20Rivera.pdf
f

Paredes, P. (2019). *Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4551/1/RE_DERE_PATRI
CIA.

PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Pérez, A. (2009). *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación*. Caracas: FEDUPEL

- Pérez, R. (2012). *¿Existe el método científico? Historia y realidad*. México, D.F. México:Fondo de Cultura Económica.
- Ramos, C. (2007). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. 2 ed.
- Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Riveros, M. (2017). La caducidad en el derecho laboral chileno.
- Ruiz, J. (2020). Prevention of Occupational Hazards and Covid-19: Itss Intervention and New Cases-Law Concerning Certain Issues in This Area. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, vol. 1, núm. 1, octubre, 2020, pp. 244-251. Recuperado de España <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/10439>
- Sumarriva, V. (2009). Metodología de la investigación jurídica. Lima: Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Torres, R. (2020). La Suspensión Perfecta en Tiempos de COVID-19. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, julio-diciembre, 2020, pp. 135-150. Recuperado de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/download/306/379/>
- Toyama, J. (2015). Guía Laboral 2015. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Vidal, M. (2015). Cese colectivo y motivos económicos. Recuperado de: <http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-cese-colectivo-motivoseconomicos>.

ANEXOS

UNS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: VEGA ASCONA, Darlly Prisilla
RODRÍGUEZ RUIZ, Luz Patricia

| Título | Formulación | Hipótesis | Objetivos | Variables | Tipo de estudio y diseño |
|---|--|--|---|---|---|
| La Suspensión Perfecta de Labores regulada en el D.U. N° 038-2020 concerniente a la Tutela del Derecho al Trabajo durante el Covid-19 | ¿De qué manera la suspensión perfecta de labores, regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ha influenciado en la tutela del derecho fundamental al trabajo durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Chimbote entre los meses de marzo y diciembre del año 2020? | <p>Hi: La suspensión perfecta de labores, regulada en el D. U. N° 038-2020, sí ha influenciado de manera negativa en la tutela del derecho fundamental al trabajo durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Chimbote entre los meses de marzo y diciembre del año 2020, debido a los muchos despedidos y violaciones a los derechos del trabajador.</p> <p>Ho: La suspensión perfecta de labores, regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, no ha influenciado en la tutela del derecho fundamental al trabajo durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Chimbote entre los meses de marzo y diciembre del año 2020.</p> | <p>General “Analizar de qué manera la suspensión perfecta de labores, regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, ha influenciado en la tutela del derecho fundamental al trabajo durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Chimbote entre los meses de marzo y diciembre del año 2020”.</p> <p>Específicos: Explicar dogmática y normativamente la suspensión perfecta de labores. Definir el concepto de suspensión perfecta de labores y su influencia perjudicial en la tutela del derecho fundamental al trabajo. Comparar el régimen legal de la suspensión perfecta de labores anterior a la pandemia del Covid-19 con la regulación contenida en el Decreto de Urgencia 038-2020, para establecer similitudes y diferencias. Explicar dogmática y normativamente la tutela del derecho fundamental al trabajo. Identificar los efectos de esta medida en los trabajadores, ya que son la parte débil en el vínculo laboral, y de principal protección del Estado y Tratados Internacionales.</p> | <p>Variable independiente</p> <p>Suspensión Perfecta de Labores.</p> | <p>No experimental</p> <p>Enfoque cualitativo</p> <p>Diseño Descriptivo</p> |
| | | | | <p>Variable dependiente</p> <p>Tutela del derecho fundamental al trabajo</p> | |

Anexo 02:



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCION DIRECTORAL N°569-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

EXP. N° 784-2020-STPL-DPSC-CHIM

Chimbote, 21 de julio del 2020.

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha 23 de septiembre del 2020 emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio del cual traslada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, Dirección Regional de Ancash), la solicitud registrada con N°048805-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores - STPL).
2. La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa EMPRESA DE TRANSPORTE Y TURISMO CORVIVAL SAC, a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de SEIS (06) de sus trabajadores, señalando que, dado el Nivel de Afectación Económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 22 de setiembre hasta el 22 de diciembre del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en el, Región Ancash.
3. El Oficio N° 2564-2020-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI, de fecha 13 de julio del 2020, mediante el cual la Intendencia Regional de Ancash de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, IRE REGIONAL DE SUNAFIL), por el cual remite el Informe de Resultados OI N°0746 -2020-SUNAFIL/IRE-ANC, a través del cual el Sub Intendente Regional de Ancash, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 29 de mayo de 2020.

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 N° 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 Ancash, 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 trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 1.2. Según la Ley N° 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 la empresa EMPRESA DE TRANSPORTES Y TURISMO CORVIVAL S.A.C., comprende a SEIS (06) de sus trabajadores que laboran en un centro de trabajo ubicado en la región de Ancash. 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, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 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 COVID19, 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 y 075-2020-PCM; hasta el 10 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N° 0082020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 044-2020-PCM



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 N° 0442020-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:



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Respecto de los 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.

Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica

- 4.3. Conforme al numeral 3.1.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 0112020-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 |
|--|--|---|



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| | | |
|--|--|---|
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |

- 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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.

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).
- e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 0382020.

- 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° 011-2020TR.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 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° 011-2020TR.
- 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. En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las medidas directamente con los trabajadores afectados, sin tener en cuenta a la organización sindical o, en su defecto, a los trabajadores elegidos, la solicitud de dicha suspensión debe ser desaprobada.
- 5.6. 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. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.
- 5.7. 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.
- 5.8. En consecuencia, si en forma objetiva, se verificara que en el marco de la negociación de las medidas alternativas previas a la suspensión perfecta de labores, el empleador no actuó conforme a la buena fe, su solicitud de suspensión debe ser desaprobada.

6. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 6.1. 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.
 - 6.2. 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 N° 011-2020-TR.
 - 6.3. 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.
- 7. De la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en una suspensión perfecta de labores**
- 7.1. Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5 establece que 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. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.
 - 7.2. De otro lado, el último párrafo del numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, brinda una especial protección a determinados colectivos de trabajadores. Al respecto debe tenerse presente numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1468 - Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -19. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
 - 7.3. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ que se encuentren

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares,



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 0112020-TR. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.

- 7.4. En tal sentido, teniendo en cuenta las normas antes señaladas, al grupo de los trabajadores referidos en los numerales 7.3 y 7.4 no les resulta aplicable la medida de la suspensión perfecta de labores.

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

- 8.1. 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 N° 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.

- 8.2. En atención a ello, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020TR², 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 mes³ 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 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.

enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.

² 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.

³ 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.

- b) Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas (“Ratio Masa Salarial / Ventas”), correspondiente al mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto de 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.

9. Del análisis del caso concreto:

- a. Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado se encuentra acreditado en el REMYPE como Micro Empresa, siendo su giro principal Transporte por vía terrestre;
- b. Que, se verifico el TR5 de la planilla electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiendo que cuenta con 07 trabajadores en la Planilla, y que solo 06 trabajadores comprendidos con la medida de suspensión perfecta de labores.
- c. Que, se ha verificado de la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, que la suspensión de labores es de carácter total, es decir afecta a la totalidad de trabajadores, donde 06 eran los trabajadores afectados, alegando que no es posible otorgar trabajo remoto ni licencia con goce de haber compensable. Sin embargo, de la nómina total de trabajadores presentados, se advierte que son 06 los trabajadores presentados; asimismo, del documento presentado por el inspeccionado.
- d. Que, a lo relacionado con la posibilidad del otorgamiento de la licencia con goce de haber al trabajador comprendido con la medida; se ha verificado de la información



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

proporcionada, que no es posible dicha implementación por el nivel de afectación económica.

f. Que, respecto al nivel de afectación económica, se advierte del formulario N° 621 del periodo agosto del 2020 que las ventas/ingresos del mes previo a la adopción de la medida es igual a cero, por lo que resulta consistente con la indicada afectación declarada.

g. Que, se verifico que el sujeto inspeccionado realizó una paralización total de sus actividades.

h. Que, se ha verificado que el empleador realizó una paralización total de los puestos de trabajo de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, no habiendo realizado actividad alguna.

i. Que, se ha verificado que la suspensión temporal perfecta de labores no comprende a trabajadores sindicalizados o representante de trabajadores.

j. Que, se ha verificado, el sujeto inspeccionado no ha adoptado ninguna medida previa a la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de laboral.

k. Que, se ha verificado que los trabajadores afectados con la medida de suspensión, fueron comunicados de los motivos de las medidas previas o alternativas.

l. Que, se verifico de la información proporcionada por el empleador, que antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, éste comunico a todos los trabajadores afectados, utilizando los medios informáticos correspondientes, de acuerdo con el numeral 6.3 del artículo 6 del D.S. N°011-2020-TR.

m. Que, se verifico que el sujeto inspeccionado, no proporciono información proporcionada, relacionada a que los trabajadores afectados con la medida, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos.

i. Que, se verifico que la actividad que desarrolla el sujeto inspeccionado consiste en una actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia nacional establecido en el numeral 4.1 del artículo 4° del D.S. N° 044-2020-PCM.

j. Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado no cuenta con sindicato o representante de los trabajadores.

k.- Que, mediante el D.S. N°015-2020-TR, de fecha 24.06.20, que Modifica los artículos 3,5 y 7 del D.S. N°011-2020-TR, en el segundo párrafo del numeral 5.1 del Artículo 5°, señala que: "Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4". Norma legal que resulta de aplicación en el caso de autos, toda vez que la presente empresa, se trata de una empresa que cuenta con 05 trabajadores, no resultando por



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

tanto necesario acreditar haber implementado las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR;

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores WILMER CORDOVA VALVERDE, JUAN HERRERA GONZALES, SUMILDA QUIÑONES VEGA, ELIDA CORDOVA MONTERO, EMILIO CORDOVA MONTERO, FIORELA LOZANO RAMOS; Presentada por la empresa **EMPRESA DE TRANSPORTE Y TURISMO CORVIVAL SAC.**, para el periodo del 22 de setiembre al 22 de diciembre del 2020.

ARTÍCULO SEGUNDO.- HACER DE CONOCIMIENTO de la empresa **EMPRESA DE TRANSPORTE Y TURISMO CORVIVAL SAC**, y de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución.

Regístrese y notifíquese.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - REGIÓN ANCASH
Abogado Choro Yax
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCION DIRECTORAL N° 26-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

EXP. N° 22-2021-STPL-DPSC-CHIM

Chimbote, 24 de febrero del 2021

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha 31 de enero del 2021 emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio del cual traslada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, Dirección Regional de Ancash), la solicitud registrada con N°052254-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores - STPL).
2. La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa **ANDARPA INVERSIONES SAC**; a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de DOCE (12) de sus trabajadores, señalando que, dada la naturaleza de las actividades, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 01 al 28 de febrero del 2021, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en Mz. 10A Lt 1 P.J. 3 de Octubre, Santa, Distrito de Nuevo Chimbote, Departamento de Ancash.
3. El Oficio N° 577-2020-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI, de fecha 30 de noviembre del 2020, mediante el cual la Intendencia Regional de Ancash de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, IRE REGIONAL DE SUNAFIL), por el cual remite el Informe de Resultados OI N° 168-2020-SUNAFIL/IRE-ANC, a través del cual el Sub Intendente Regional de Ancash, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 19 de febrero de 2021.

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 N° 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 Ancash, 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 trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.
- 1.2. Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 la empresa ANDARPA INVERSIONES SAC; comprende a DOCE (12) de sus trabajadores que laboran en un centro de trabajo ubicado en la región de Ancash. 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, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 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 y 075-2020-PCM; hasta el 10 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 N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 N° 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:

| |
|---|
| <p>i. Actividades señaladas en el numeral 4.1. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM</p> <p>a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.</p> <p>b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.</p> <p>c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.</p> <p>d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios enumerados en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.</p> <p>e) Retorno al lugar de residencia habitual.</p> <p>f) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.</p> <p>g) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.</p> <p>h) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.</p> <p>i) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.</p> <p>j) Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call center).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>m) Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.</p> |
| <p>ii. Actividades señaladas en el numeral 8.3. del artículo 8 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM</p> <p>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.</p> |
| <p>iii. Actividades señaladas en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM</p> <p>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</p> |



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 de los 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.



PERU

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

- 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.

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 |
|---|---|--|
| <p>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.</p> | <p>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</p> | <p>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.</p> |



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| | | |
|--|--|---|
| | Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril. | |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |

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.

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

- 5.2. Cabe señalar que la aplicación de las medidas antes referidas en ningún caso puede 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. En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las medidas directamente con los trabajadores afectados, sin tener en cuenta a la organización sindical o, en su defecto, a los trabajadores elegidos, la solicitud de dicha suspensión debe ser desaprobada.
- 5.6. 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. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

- 5.7. 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.
- 5.8. En consecuencia, si en forma objetiva, se verificara que en el marco de la negociación de las medidas alternativas previas a la suspensión perfecta de labores, el empleador no actuó conforme a la buena fe, su solicitud de suspensión debe ser desaprobada.

6. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida

- 6.1. 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.
- 6.2. 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 N° 011-2020-TR.
- 6.3. 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.

7. De la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en una suspensión perfecta de labores

- 7.1. Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5 establece que 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. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.

- 7.2. De otro lado, el último párrafo del numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, brinda una especial protección a determinados colectivos de trabajadores. Al respecto debe tenerse presente numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1468 - Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -19. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
- 7.3. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
- 7.4. En tal sentido, teniendo en cuenta las normas antes señaladas, al grupo de los trabajadores referidos en los numerales 7.3 y 7.4 no les resulta aplicable la medida de la suspensión perfecta de labores.

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

- 8.1. 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 N° 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.

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

8.2. En atención a ello, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR², 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 mes³ 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 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.

Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.

- b) Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas ("Ratio Masa Salarial / Ventas"), correspondiente al mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto de 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.

9. Del análisis del caso concreto:

a. Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado no se encuentra acreditado en la REMYPE como micro o pequeña empresa, siendo su giro principal: Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comida. Asimismo, se verifico el número total de trabajadores registrados en planilla, verificándose del TR5 de la Planilla Electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, verificándose que cuenta con 63 trabajadores registrado en planilla, de los cuales 12 trabajadores se encuentran comprendido con la medida de suspensión temporal perfecta de labores.

b. Que, respecto a la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, no es posible.

² ~~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.

³ 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- c. Que, respecto al otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, no presento información.
- d. Que, respecto a la causal alegada referida al nivel de afectación económica, no corresponde verificar por cuanto no lo alega como sustento de la suspensión de labores;
- e. Que, se verifico que el sujeto inspeccionado, presento información del subsidio de origen público para el pago de la planilla. Se verifico que se realizó una paralización parcial de las actividades; y se verifico que realizo una paralización parcial de los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida; no comprendiendo a trabajadores sindicalizados.
- f. Que, respecto a la adopción de medidas previas o alternativas, se verifico que no corresponde su verificación; se verifico que no corresponde la verificación respecto a la comunicación de los motivos de las medidas previas o alternativas. Asimismo, se verifico que el sujeto inspeccionado, comunico del procedimiento de suspensión perfecta de labores a los trabajadores afectados.
- g. Que, se ha verificado que los trabajadores afectados con la medida, no se encuentran dentro del grupo de riesgo por edad o factores clínicos.
- i. Que, se verifico que la actividad que desarrolla el sujeto inspeccionado consiste en una actividad económica esencial o permitida de ser realizada durante el estado de emergencia nacional establecido en el numeral 4.1 del artículo 4° del D.S. N° 044-2020-PCM. No cuenta con un sindicato.
- j. Que, mediante el D.S. N°015-2020-TR, de fecha 24.06.20, que Modifica los artículos 3,5 y 7 del D.S. N°011-2020-TR, en el segundo párrafo del numeral 5.1 del Artículo 5°, señala que: "Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4". Norma legal que resulta de aplicación en el caso de autos, toda vez que la presente empresa, se trata de una que cuenta con 63 trabajador, no resultando por tanto necesario acreditar haber implementado las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR;

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores, BRANDON JUNIOR ACHU VELASQUEZ, REYNA RUBI ALVAREZ MONCADA, JOEL EDUARDO COLLANTES MORENOS, DARWIN FELIZ FLORES COSAVALENTE, ANGELA YESMIRA GONZALES RETUERTO, HALINA CRISTINA GUARNIZ FLORES, BRENDA PATRICIA MOSCOSO SALAZAR, OMAR JEAN POOL RAMIREZ MORALES, RONAL EDUAR REYES VASQUEZ, CARMEN ELENA SANCHEZ QUINTANE, JEAM PIERS TOLEDO VIDARTE, JUAN MICHAEL VELASQUEZ MURAYARI, presentada por la empresa ANDARPA INVERSIONES SAC para el periodo del 01 al 28 de febrero del 2021.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

ARTICULO SEGUNDO. - HACER DE CONOCIMIENTO de la empresa **ANDARPA INVERSIONES SAC**; y de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución.

Regístrese y notifíquese.



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - REGIÓN ANCASH
Abog. Alber Chero Paz
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCION DIRECTORAL N°275-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

EXP. N° 061-2020-STPL-DPSC-CHIM

Chimbote, 25 de julio del 2020.

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha 23 de abril del 2020 emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio del cual traslada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, Dirección Regional de Ancash), la solicitud registrada con N°015813-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores - STPL).
2. La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa VETERINARIA I & AVET E.I.R.L., a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de UNO (01) de sus trabajadores, señalando que, dada la naturaleza de sus actividades y el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 01 de mayo hasta el 09 de julio del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en JR. MANUEL RUIZ N° 660, PROVINCIA DEL SANTA , Región Ancash.
3. El Oficio N°273-2020-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI, de fecha 13 de julio del 2020, mediante el cual la Intendencia Regional de Ancash de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, IRE REGIONAL DE SUNAFIL), por el cual remite el Informe de Resultados OI N° 000000756-2020-SUNAFIL/IRE-ANC, a través del cual el Sub Intendente Regional de Ancash, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 31 de mayo de 2020.

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 N° 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 Ancash, 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 trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 1.2. Según la Ley N° 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 la empresa **VETERINARIA I & AVET E.I.R.L.**, comprende a UNO (01) de sus trabajadores que laboran en un centro de trabajo ubicado en la región de Ancash. 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, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 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 COVID19, 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 y 075-2020-PCM; hasta el 10 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

declarada mediante el Decreto Supremo N° 0082020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 044-2020-PCM



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 N° 0442020-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:



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Respecto de los 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.

Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica

- 4.3.** Conforme al numeral 3.1.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 0112020-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 |
|---|---|--|



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| | | |
|--|--|---|
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |

- 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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.

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).
- e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 0382020.

- 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° 011-2020TR.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 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° 011-2020TR.
- 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. En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las medidas directamente con los trabajadores afectados, sin tener en cuenta a la organización sindical o, en su defecto, a los trabajadores elegidos, la solicitud de dicha suspensión debe ser desaprobada.
- 5.6. 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. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.
- 5.7. 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.
- 5.8. En consecuencia, si en forma objetiva, se verificara que en el marco de la negociación de las medidas alternativas previas a la suspensión perfecta de labores, el empleador no actuó conforme a la buena fe, su solicitud de suspensión debe ser desaprobada.

6. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 6.1. 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.
 - 6.2. 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 N° 011-2020-TR.
 - 6.3. 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.
- 7. De la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en una suspensión perfecta de labores**
- 7.1. Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5 establece que 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.
 - 7.2. De otro lado, el último párrafo del numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, brinda una especial protección a determinados colectivos de trabajadores. Al respecto debe tenerse presente numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1468 - Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -19. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
 - 7.3. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ que se encuentren

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 0112020-TR. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.

- 7.4. En tal sentido, teniendo en cuenta las normas antes señaladas, al grupo de los trabajadores referidos en los numerales 7.3 y 7.4 no les resulta aplicable la medida de la suspensión perfecta de labores.

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

- 8.1. 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 N° 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.

- 8.2. En atención a ello, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020TR², 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 mes³ 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 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.

² 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.

³ 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.

- b) Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas (“Ratio Masa Salarial / Ventas”), correspondiente al mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto de 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.

9. Del análisis del caso concreto:

a. Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado se encuentra acreditado en el REMYPE como microempresa, siendo su giro principal: ACTIVIDADES VETERINARIAS. Asimismo, se verificó el TR5 de la planilla electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiendo que cuenta con 06 trabajadores en la Planilla y que cuenta con 01 trabajadores comprendidos con la medida de suspensión perfecta de labores.

b. Que, se ha verificado de la información remitida por el sujeto inspeccionado que no es posible la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, dada la naturaleza de las actividades que realiza, por lo que se necesita que se realice las labores de manera presencial.

c. Que, a lo relacionado con la posibilidad del otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos con la medida; se requirió al sujeto inspeccionado que acredite la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber, indicando que en el mes de marzo del 2020 se hizo un pago de s/930 a la trabajadora, como se advierte de la declaración mensual del PDT 601 PLAME de mes de marzo de 2020, indicando el sujeto inspeccionado que dicho monto es por concepto de pago por licencia de goce de haber.

d. Que, se advierte del informe presentado por el inspector, que corresponde realizar evaluación, en vista que el sujeto inspeccionado alego la causal relacionada al nivel de afectación económica, para lo cual el sujeto inspeccionado presentó PDT 601 PLAME de la planilla electrónica con la información declarada de las remuneraciones de los trabajadores del mes de abril del 2019 y 2020, asimismo ha presentado el formulario N° 621 – Declaraciones mensuales del IGV RENTA del mes de abril del 2019, con los datos obtenidos de la documentación, se procedió a obtener la ratio de los meses de abril del 2019 y 2020 realizando la comparación respectiva, existe un incremento de 12 puntos porcentuales, verificándose que existe afectación económica dado que existe un



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

incremento del ratio masa salarial/ventas, siendo de correcta aplicación el artículo 3.2 literal a.2 del Decreto Legislativo 011-2020.

e. Que, respecto al acogimiento del subsidio para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 011-2020, el sujeto inspeccionado no ha presentado ninguna información.

f. Se verifico que el sujeto inspeccionado, no brindo información relacionada a que los trabajadores afectados con la medida, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos.

i. Que, se verifico que la actividad que desarrolla el sujeto inspeccionado consiste en una actividad económica permitida durante el estado de emergencia nacional establecido en el numeral 4.1 del artículo 4° del D.S. N° 044-2020-PCM.

j. Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado no cuenta con sindicato o representante de los trabajadores o no se cuenta con el número mínimo para la conformación de una organización sindical.

k.- Que, mediante el D.S. N°015-2020-TR, de fecha 24.06.20, que Modifica los artículos 3,5 y 7 del D.S. N°011-2020-TR, en el segundo párrafo del numeral 5.1 del Artículo 5°, señala que : “ Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4”. Norma legal que resulta de aplicación en el caso de autos, toda vez que la presente empresa, se trata de una que cuenta con 06 trabajadores, no resultando por tanto necesario acreditar haber implementado las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR;

Respecto al periodo de suspensión, conforme lo verificado por el inspector comisionado, se deberá de considerar a partir del 24 de abril, toda vez que el sujeto inspeccionado se acogió al subsidio de origen público.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores KEYLA YURY APAZA QUISPE; presentada por la empresa **VETERINARIA I & AVET E.I.R.L.**, para el periodo del 01 de mayo al 09 de julio del 2020.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

ARTÍCULO SEGUNDO.- HACER DE CONOCIMIENTO de la empresa **VETERINARIA I & AVET E.I.R.L.**, y de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución.

Regístrese y notifíquese.



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - REGIÓN ANCASH
Abg. Walter Chero
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCION DIRECTORAL N°370- 020-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM

EXP. N°429-2020-STPL-DPSC-CHIM

Chimbote, 04 de agosto del 2020.

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha 05 de mayo del 2020 emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio del cual traslada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, Dirección Regional de Ancash), la solicitud registrada con N°033069-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores - STPL).
2. La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa **SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.**; a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de SIETE (07) de sus trabajadores, señalando que, dado el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 04 de mayo hasta el 09 de julio del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en Jr. Enrique Palacios N° 120, Distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Departamento de Ancash.
3. El Oficio N°377-2020-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI, de fecha 31 de julio del 2020, mediante el cual la Intendencia Regional de Ancash de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, IRE REGIONAL DE SUNAFIL), por el cual remite el Informe de Resultados OI N°1334-2020-SUNAFIL/IRE-ANC, a través del cual el Sub Intendente Regional de Ancash, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 22 de julio de 2020.

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 N° 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 Ancash, 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 trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.
- 1.2. Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 la empresa **SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.**; comprende a SIETE (07) de sus trabajadores que laboran en un centro de trabajo ubicado en la región de Ancash. 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, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 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 y 075-2020-PCM; hasta el 10 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 N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 de los 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.



PERU

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

- 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.

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 |
|--|--|---|
| <p>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.</p> | <p>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</p> | <p>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.</p> |



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| | | |
|--|--|---|
| | Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril. | |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |

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.

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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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).
 - e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 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.** En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las medidas directamente con los trabajadores afectados, sin tener en cuenta a la organización sindical o, en su defecto, a los trabajadores elegidos, la solicitud de dicha suspensión debe ser desaprobada.
- 5.6.** 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

- 5.7. 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.
- 5.8. En consecuencia, si en forma objetiva, se verificara que en el marco de la negociación de las medidas alternativas previas a la suspensión perfecta de labores, el empleador no actuó conforme a la buena fe, su solicitud de suspensión debe ser desaprobada.

6. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida

- 6.1. 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.
- 6.2. 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 N° 011-2020-TR.
- 6.3. 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.

7. De la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en una suspensión perfecta de labores

- 7.1. Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5 establece que la aplicación de la suspensión



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.

- 7.2. De otro lado, el último párrafo del numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, brinda una especial protección a determinados colectivos de trabajadores. Al respecto debe tenerse presente numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1468 - Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -19. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
- 7.3. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
- 7.4. En tal sentido, teniendo en cuenta las normas antes señaladas, al grupo de los trabajadores referidos en los numerales 7.3 y 7.4 no les resulta aplicable la medida de la suspensión perfecta de labores.

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

- 8.1. 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 N° 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.

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

8.2. En atención a ello, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR², 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 mes³ 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 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.

Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.

- b) Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas ("Ratio Masa Salarial / Ventas"), correspondiente al mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto de 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.

9. Del análisis del caso concreto:

a. Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado se encuentra acreditado en la REMYPE como micro empresa; siendo su giro principal: Actividades jurídicas. Asimismo, se verifico el TR5 de la planilla electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiéndose que cuenta con 7 trabajadores registrados en Planilla y 7 trabajadores comprendidos con la medida de suspensión perfecta de labores.

b. Que, respecto a la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, no precisa si se implementó el trabajo remoto.

² 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.

³ 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

c. Que, respecto a la adopción de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, se verifico que los trabajadores comprendidos en la medida estuvieron con licencia con goce de haber del 16 al 31 de marzo del 2020.

d. Que, respecto a la causal alegada referida al nivel de afectación económica, se ha verificado de la información proporcionada por el sujeto inspeccionado que, resulta consistente con la indicada afectación declarada, ya que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente son igual a cero, no siendo posible el calculo que determinan las ratios.

e. Que, respecto al acogimiento del subsidio para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 011-2020, se ha verificado que el sujeto inspeccionado, se acogió al subsidio de origen público. Se verifico que se realizó una paralización total de las actividades, y una paralización total de los puestos de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, no habiendo realizado actividad alguna, no comprendiendo a trabajadores sindicalizados.

f. Que, respecto a la adopción de medidas previas o alternativas, se verifico que el sujeto inspeccionado otorgo adelanto de vacaciones para el mes de abril del 2020. Se verifico que no se precisó si el sujeto inspeccionado comunico la adopción de medidas previas a los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores. Asimismo, se verifico que los trabajadores afectados fueron comunicados del procedimiento de suspensión perfecta de labores.

g. Se verifico que los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores, no pertenecen al grupo de trabajadores de riesgo por edad o factores clínicos.

i. Que, se verifico que la actividad que desarrolla el sujeto inspeccionado consiste en una actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia nacional establecido en el numeral 4.1 del artículo 4° del D.S. N° 044-2020-PCM. Se verifico que no cuentan con sindicato.

j. Que, mediante el D.S. N°015-2020-TR, de fecha 24.06.20, que Modifica los artículos 3,5 y 7 del D.S. N°011-2020-TR, en el segundo párrafo del numeral 5.1 del Artículo 5°, señala que: " Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4". Norma legal que resulta de aplicación en el caso de autos, toda vez que la presente empresa, se trata de una que cuenta con 7 trabajadores, no resultando por tanto necesario acreditar haber implementado las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR;

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores SAID GIULIANO TRUJILLO RIPAMONTI, JEYSON RUBENS MENDEZ CASTILLO, HERNANDO ELIO VILLANUEVA LLANOS, ANA MARIA MIRANDA API, LUCERO ESTEFANY AYALA RAMIREZ, MARYORI LISETH COLOMBINO DE LA CRUZ y ALEJANDRO ESMITH CIERTO CORDOVA; presentada



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCION DIRECTORAL N°515-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

EXP. N°754-2020-STPL-DPSC-CHIM

Chimbote, 10 de septiembre del 2020.

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha 14 de agosto del 2020 emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio del cual traslada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, Dirección Regional de Ancash), la solicitud registrada con N°047644-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores - STPL).
2. La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa **SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.**; a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de SEIS (06) de sus trabajadores, señalando que, dado el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 13 de agosto al 30 de septiembre del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en Jr. Enrique Palacios N° 120 Int. 03, Distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Departamento de Ancash.
3. El Oficio N° 499-2020-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI, de fecha 08 de septiembre del 2020, mediante el cual la Intendencia Regional de Ancash de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, IRE REGIONAL DE SUNAFIL), por el cual remite el Informe de Resultados OI N°1572-2020-SUNAFIL/IRE-ANC, a través del cual el Sub Intendente Regional de Ancash, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 02 de septiembre de 2020.

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 N° 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 Ancash, 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 trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.
- 1.2. Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 la empresa **SAID ASESORES CORPORATIVOS S.A.C.**; comprende a SEIS (06) de sus trabajadores que laboran en un centro de trabajo ubicado en la región de Ancash. 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, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 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 y 075-2020-PCM; hasta el 10 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 N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 de los 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.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 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.

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 |
|--|--|---|
| <p>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.</p> | <p>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</p> | <p>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.</p> |



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| | | |
|--|--|---|
| | Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril. | |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |

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.

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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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

- 5.2. Cabe señalar que la aplicación de las medidas antes referidas en ningún caso puede 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. En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las medidas directamente con los trabajadores afectados, sin tener en cuenta a la organización sindical o, en su defecto, a los trabajadores elegidos, la solicitud de dicha suspensión debe ser desaprobada.
- 5.6. 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

- 5.7. 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.
- 5.8. En consecuencia, si en forma objetiva, se verificara que en el marco de la negociación de las medidas alternativas previas a la suspensión perfecta de labores, el empleador no actuó conforme a la buena fe, su solicitud de suspensión debe ser desaprobada.

6. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida

- 6.1. 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.
- 6.2. 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 N° 011-2020-TR.
- 6.3. 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.

7. De la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en una suspensión perfecta de labores

- 7.1. Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5 establece que la aplicación de la suspensión



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.

- 7.2. De otro lado, el último párrafo del numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, brinda una especial protección a determinados colectivos de trabajadores. Al respecto debe tenerse presente numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1468 - Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -19. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
- 7.3. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.
- 7.4. En tal sentido, teniendo en cuenta las normas antes señaladas, al grupo de los trabajadores referidos en los numerales 7.3 y 7.4 no les resulta aplicable la medida de la suspensión perfecta de labores.

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

- 8.1. 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 N° 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.

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

8.2. En atención a ello, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR², 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 mes³ 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 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.

Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.

- b) Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas ("Ratio Masa Salarial / Ventas"), correspondiente al mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto de 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.

9. Del análisis del caso concreto:

a. Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado se encuentra acreditado en la REMYPE como micro empresa, siendo su giro principal: Actividades Jurídicas. Asimismo, se verifico el número total de trabajadores registrados en planilla, verificándose del TR5 de la Planilla Electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, verificándose que cuenta con 7 trabajadores registrados en planilla, de los cuales 6 trabajadores se encuentran comprendidos con la medida de suspensión temporal perfecta de labores.

b. Que, respecto a la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, el sujeto inspeccionado manifiesta la imposibilidad de aplicar trabajo remoto, verificándose que si es posible dicha implementación.

² 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.

³ 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- c. Que, respecto al otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, se verifico que si es posible.
- d. Que, respecto a la causal alegada referida al nivel de afectación económica, se ha verificado que, de la información proporcionada y calculo correspondiente que determinan las ratios que, resulta consistente con la indicada afectación económica.
- e. Que, respecto al acogimiento del subsidio para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 011-2020, se verifico que se acogió al subsidio de origen público, siendo beneficiados algunos de los trabajadores. Se verifico que, se realizó una paralización de parcial de las actividades, persistiendo la prestación de servicios de manera presencial y remoto de siete (7) trabajadores, de los cuales seis (06) se encuentran comprendidos en la adopción de la medida. Se verifico que, se realizó una paralización parcial de los puestos de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores; no comprendiendo a trabajadores sindicalizados.
- f. Que, respecto a la adopción de medidas previas o alternativas, no se precisa si adopto medidas previas. Se verifico que no se precisa si el sujeto inspeccionado, comunico a los trabajadores afectados la adopción de las medidas previas. Asimismo, se verifico que el sujeto inspeccionado, comunico del procedimiento de suspensión perfecta de labores a los trabajadores afectados.
- g. Que, no se presentó información que permita verificar, si los trabajadores afectados, se encuentran dentro del grupo de riesgo por edad y factores clínicos.
- i. Que, se verifico que la actividad que desarrolla el sujeto inspeccionado consiste en una actividad económica no esencial o no permitida de ser realizada durante el estado de emergencia nacional establecido en el numeral 4.1 del artículo 4° del D.S. N° 044-2020-PCM. No cuenta con un sindicato.
- j. Que, mediante el D.S. N°015-2020-TR, de fecha 24.06.20, que Modifica los artículos 3,5 y 7 del D.S. N°011-2020-TR, en el segundo párrafo del numeral 5.1 del Artículo 5°, señala que: "Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4". Norma legal que resulta de aplicación en el caso de autos, toda vez que la presente empresa, se trata de una que cuenta con 6 trabajadores, no resultando por tanto necesario acreditar haber implementado las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR;

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los trabajadores, SAID GIULIANO TRUJILLO RIPAMONTI, JEYSON RUBENS MENDEZ CASTILLO, HERNANDO ELIO VILLANUEVA LLANOS, ANA MARIA MIRANDA API, MARYORI LISETH COLOMBINO DE LA CRUZ y ALEJANDRO ESMITH CIERTO CORDOVA;



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 565-2020-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

EXP. N°044-2020-STPL-DPSC-CHIM

Chimbote, 23 de octubre del 2020.

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha 23 de abril del 2020 emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio del cual traslada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, Dirección Regional de Ancash), la solicitud registrada con N° 014016-2020 en la plataforma virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores - STPL).
2. La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa **ANDARPA INVERSIONES SAC**, a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de CINCUENTA Y UNO (51) de sus trabajadores, señalando que dada la Naturaleza de sus Actividades y el Nivel de Afectación Económica no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber, desde el 18 de mayo hasta el 09 de julio del 2020, quienes venían prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado MZ A LT 1 P.J. 3 DE OCTUBRE, del distrito Nuevo Chimbote y provincia de Santa, región Ancash.
3. El Oficio N° 541-2020-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI, de fecha 16 de octubre del 2020, mediante el cual la Intendencia Regional de Ancash de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, IRE REGIONAL DE SUNAFIL), por el cual remite el Informe OI N° 1762-2020-SUNAFIL/IRE-ANC, a través del cual el Sub Intendente Regional de Ancash, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 15 de octubre de 2020.

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 N° 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 Ancash, 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 trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

- 1.2. Según la Ley N° 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 la empresa **ANDARPA INVERSIONES SAC**, comprende a la totalidad de sus trabajadores que laboran en un centro de trabajo ubicado en la región de Ancash. 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, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 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 y 075-2020-PCM; hasta el 10 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 N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Decreto Supremo N° 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 N° 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 N° 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 N° 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| |
|--|
| 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 N° 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 N° 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

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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

acuerdo con los trabajadores y, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores, según el siguiente detalle:

Respecto de los 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.

En el caso de autos, conforme al Informe de IRE SUNAFIL, el centro de trabajo se trata de POLLERIA RESTAURANT, con lo cual se requiere la presencia de los trabajadores en forma indispensable.

- 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 presente caso, conforme se ha verificado por la Inspección del Trabajo, y señalado en el Informe de IRE SUNAFIL, de acuerdo con la información otorgada por la empresa, no es posible la implementación del trabajo remoto ya que se aprecia la necesidad de que se realice de manera presencial.

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:



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| 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 |
|--|---|---|
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>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</p> | <p>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</p> | <p>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.</p> |



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| | | |
|--|---|--|
| tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante. | 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. | |
|--|---|--|

En el presente caso conforme se advierte del Informe de Resultados, remitido por IRE SUNAFIL, en cuanto a la causal de la Naturaleza de la actividad, la Actividad Económica de RESTAURANT Y SERVICIOS DE COMIDA MOVIL, realizada por el empleador no se encuentra permitida a ser realizada durante el estado de emergencia; y en cuanto respecto a la afectación económica, se aprecia del informe, que existe afectación económica debido a que se encuentra en el supuesto ocho, constituyendo una MICROEMPRESA, por lo que si aplicaría la SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR MOTIVOS ECONÓMICOS.

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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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.

En el caso de autos, se aprecia del Informe de IRE SUNAFIL, que en el centro de trabajo NO EXISTE ORGANIZACIÓN SINDICAL, se señala que, por manifestación de los trabajadores, no existe organización sindical, ni representante de los trabajadores, debiendo verificarse, la negociación con los trabajadores afectados;

5.5. 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 cuanto a que, si el empleador realizó la negociación de las medidas directamente con los trabajadores afectados, conforme lo ha señalado en la Declaración Jurada presentada, indica que, dada la naturaleza de las actividades no es posible adoptar alguna de las medidas para mantener la percepción de las remuneraciones, distintas al trabajo remoto y licencia con goce de haber, habiendo dejado constancia en el Informe IRE SUNAFIL de la remisión de información y de la convocatoria a negociación. .

6. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida

6.1. 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.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

6.2. 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 N° 011-2020-TR.

6.3. 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.

7. De la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en una suspensión perfecta de labores

7.1. Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5 establece que 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. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.

En tal sentido, conforme se advierte del Informe de SUNAFIL, no existe organización sindical, ni representante de los trabajadores, ni existen trabajadoras embarazadas.

7.2. De otro lado, el último párrafo del numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, brinda una especial protección a determinados colectivos de trabajadores. Al respecto debe tenerse presente numeral 4.7 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1468 - Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -19. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.

En el caso de autos, no se ha verificado que en el centro de trabajo existan trabajadores con discapacidad.

7.3. Merece especial atención evaluar situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Supremo N° 011-2020-TR. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.

En el presente caso, conforme se ha señalado en el Informe de SUNAFIL, por manifestación de los trabajadores, todos son menores de 60 años, y no se encuentran infectados con el COVID-19, no encontrándose, en consecuencia, comprendidos en el grupo de trabajadores señalados en el párrafo precedente.

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

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 Unico Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el Decreto Supremo N° 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. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos² que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones. En el caso de autos conforme al informe de SUNAFIL se ha verificado por manifestación de los trabajadores, que los trabajadores cuentan con menos de 60 años, y que no han sido diagnosticados con el COVID-19.

En atención a ello, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR³, teniendo en cuenta los resultados de la verificación realizada por

² De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.

³ 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

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 mes⁴ 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 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.

Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.

- b) Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas ("Ratio Masa Salarial / Ventas"), correspondiente al mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto de 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.

9. Del análisis del caso concreto

- a.- Que, se ha verificado que el empleador se encuentra registrado en el REMYPE como Micro Empresa.
- b.- Que se ha verificado que las ventas del sujeto inspeccionado, en el mes previo a la adopción de la medida de suspensión, son igual a cero.
- c.- Que, se ha verificado que la actividad principal de la empresa es RESTAURANT Y SERVICIOS DE COMIDA MOVIL.
- d.- Se verifico que el número total de trabajadores registrados, advirtiéndose que cuenta

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.

⁴ 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Con 51 trabajadores comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta e labores; conforme a la lista que se adjunta en el informe de resultados.

e.- Que, se ha verificado de la información remitida por el sujeto inspeccionado que no es posible aplicar trabajo remoto por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, por lo que se necesita se realice de manera presencial.

f.- Que, se verifico que no es posible el otorgamiento de licencia con goce de haber de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión, dado que por la naturaleza de sus actividades no resulta razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a las causas objetivas vinculadas a la prestación, ya sea por el nivel de afectación económica que impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas en el marco del estado de emergencia.

g.- Que, a fin de verificar la causa alegada respecto al nivel de afectación económica, se advierte de la información proporcionada, se verifica que estando a que la medida de suspensión perfecta de labores se solicita a partir del 23 de abril del 2020, se determinó la ratio del mes previo es decir del mes de marzo del 2020 se tiene como resultado 0.4769; asimismo de la ratio 2019 se tiene como resultado 0.2285 pp por lo tanto la diferencia de ambas ratios es de 24.84 p.p.. En ese sentido, estando a que el sujeto inspeccionado se encuentra como Micro Empresa y no realiza actividades esenciales, se advierte que se encuentra en el supuesto "a.2 del numeral 3.2 del decreto 011-2020-TR", concluyéndose que si Aplica la suspensión temporal perfecta de labores.

h.- Que, respecto al acogimiento del subsidio para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 011-2020, se ha verificado que el sujeto inspeccionado, se acogió al subsidio de origen público, siendo beneficiados todos los trabajadores comprendidos en la adopción de la suspensión temporal perfecta de labores.

i.- Que, se ha verificado, que se ha realizado una paralización total de sus actividades; de los cuales 51 trabajadores se encuentran comprendidos en la adopción de la medida.

j.- Que, se verifico que se realiza una paralización total de los puestos de los trabajadores comprendidos con la medida; no comprendiendo a trabajadores sindicalizados.

k.- Que, respecto a la adopción de medidas previas para evitar acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores; el sujeto inspeccionado, presento información.

l.- Que, respecto a la comunicación de la adopción de medidas previas o alternativas, se verifico, que el sujeto inspeccionado cumplió con informar a los trabajadores afectados, mediante correos electrónicos, cartas, actas de reunión, los motivos para la adopción de dichas medidas, a fin de entablar negociaciones.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Respecto a la comunicación del acogimiento de la suspensión perfecta de labores.

II.- Que, se verifico que los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores 03 son personas con discapacidad o pertenecen al grupo de riesgo por razón de la edad.

m.- Que, se verifico que la actividad económica que realiza el sujeto inspeccionado, consiste en una actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia de acuerdo al numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N°044-2020-PCM.

n.- Que, se ha verificado que el sujeto inspeccionado no cuenta con sindicato o representante de los trabajadores o no se cuenta con el número mínimo para la conformación de una organización sindical.

ñ.- Que, mediante el D.S. N°015-2020-TR, de fecha 24.06.20, que Modifica los artículos 3,5 y 7 del D.S. N°011-2020-TR, en el segundo párrafo del numeral 5.1 del Artículo 5°, señala que: "Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4". Norma legal que resulta de aplicación en el caso de autos, toda vez que la presente empresa, se trata de una que cuenta con 51 trabajadores, no resultando por tanto necesario acreditar haber implementado las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR;

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-

APROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de los Nueve (51) trabajadores:

| | |
|-----------------|----------------------|
| BRANDON JUNIOR | ACHU VELASQUEZ, |
| PIERO ANTONIO | ARTEAGA SOLIS, |
| DANIEL ALBERTO | BENDEZU FLORES |
| MARIA LUISA | BERNUY BELLODAS |
| PEDRO LUIS | BERNUY BELLODAS |
| JUNIOR ELLIOT | BOHORQUEZ CORONEL |
| ADDERLY MAXIMO | CALLAN AGUILAR |
| ESTHER | CARRASCOSILUPU |
| DEYVI ALEXANDER | CHERO CHIQUEZ |
| CLEYDER IVONN | CHOLAN GUARNIZ |
| ORLANDO RAUL | CHUNGA ROMERO |
| GLORIA INES | COSVALENTE VELASQUEZ |
| MELANIA | COTRINA VALVERDE |
| DEISY LIZBETH | FELIPA SALINAS |
| MAYCOL JONATHAN | FLORES VASQUEZ |
| EDUARDO MARCOS | GARCIA CARDENAS |
| LYNDA AINALEM | GARCIA COTRINA |



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

| | | | |
|-----------------------|---------------|------------|--|
| SULEM LENI | GARCIA | COTRINA | |
| OLGA | GUARNIZ | VILLALOBOS | |
| URSULA YULIANA | JAICO | ARISTA | |
| BRENDA SHARON | LIAN MONTAÑEZ | | |
| SAYDA MIRELLA | MARTINEZ | VALUIS | |
| NAPOLEON GASTELU | MATOS | ROSALES | |
| LYNDON JHON | MORALES | CERNA | |
| BRENDA PATRICIA | MOSCOSO | SALAZAR | |
| HERNAN EDISON | NAMAY | VILLANUEVA | |
| RAISA FABIOLA | PINEDA | MEDINA | |
| ROSA MARIA | PONCE | GOICOCHEA | |
| ARACELY ELENA | QUEREVALU | NICHOLS | |
| RONAL EDUAR | REYES | VASQUEZ | |
| RONALDO ORLANDINI | ROMERO | BARAHONA | |
| LUIS EDER | SALDAÑA | ANTEZANA | |
| MARCO ANTONIO | SANTOS | MERCEDES | |
| RENZO GASTON | SOTO | SANTOS | |
| LUCILA AURORA | SUAREZ | VILLALOBOS | |
| ARMANDO LUIS | URQUIA | HONORES | |
| JULIO CESAR | VALVERDE | BELLODAS | |
| HECTOR | VASQUEZ | BAUTISTA | |
| HILDA MARA | VASQUEZ | NAMO | |
| LUISA KAREN DEL PILAR | VILLANUEVA | ROSSEL | |
| SARA MARIA | ZAFRA | MEDINA | |
| NILA JUSTINIANA | ZAVALETA | RIVERA | |
| GUSTAVO ADOLFO | CHAVIEL | OROPEZA | |
| JONATHAN JAVIER | ARAYMANAURE | | |
| JOSÉ MARTIN | GONZALEZ | GUTIERREZ | |
| JESUS ANIBAL | GONZALEZ | VALERIO | |
| JOSE GREGORIO | MERCHAN | BARCENAS | |
| CARLOS JAVIER | PEROZA | FINAMOR | |
| JILL ARMANDO | SANCHEZ | | |
| PAUL ARMANDO | SANCHEZ | | |
| CARMEN ELENA SANCHEZ | QUINTANA | | |

Presentada por la empresa **ANDARPA INVERSIONES SAC.**

ARTÍCULO SEGUNDO.- HACER DE CONOCIMIENTO de la empresa **ANDARPA INVERSIONES SAC** y a los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución.



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

Regístrese y notifíquese. -

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - REGIÓN ANCAH
Abogado Choro Yan
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

SUSPENSION PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL DECRETO DE URGENCIA 38-2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Exclude assignment template Activo

Excluir coincidencias < 15 words