



GLB ABOGADOS

#YOMEQUEDOENCASA

Informe legal N°15-2020 Materia Laboral sobre la Resolución de Superintendencia N°76-2020 SUNAFIL referida a las inspecciones laborales para la verificación de la aplicación de la Suspensión Perfecta



Informe Legal N°014-2020

Estimados clientes y amigos,

Les alcanzamos el presente Informe Legal laboral relacionado a la Información y documentación que los inspectores laborales deberán solicitar a los empleadores a fin de verificar que se dispuso correctamente la suspensión perfecta de labores, elaborado por nuestra área legal laboral.

Los inspectores laborales deberán constar que los trabajadores comprendidos en la solicitud de suspensión perfecta de las labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados desde la vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

En el caso de que el empleador haya alegado la imposibilidad de la prestación de trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades, el inspector laboral

constatará la existencia o no de trabajadores desarrollando labores comprendidas en la actividad suspendida bajo dicha modalidad.

De tratarse de una paralización parcial, se verificará si en otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto. De ser así, el empleador deberá señalar los motivos que justifiquen la determinación de las actividades que continúan ejecutándose, en comparación con quienes aplicó la suspensión perfecta de las labores.

Así lo establece el “Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del 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", Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII, aprobado mediante la Resolución N° 76-2020-SUNAFIL, publicada el viernes 24 de abril de 2020 en el diario oficial El Peruano.

Así, el protocolo establece que la información que deberán verificar los inspectores laborales es la siguiente:

1. Respecto a la condición de los trabajadores y medidas previas adoptadas la Autoridad Inspectiva de Trabajo deberá constatar lo siguiente:

- Que los/las trabajadores/as comprendidos en la suspensión perfecta de las labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados, desde la vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

- Que las medidas adoptadas por el/la empleador/a respecto de trabajadores/as sindicalizados o representantes de los trabajadores, según sea el caso, esté vinculado al puesto de trabajo que ha paralizado, y se recaba la información que lo acredita.
- En el caso de que el empleador alegue la imposibilidad de la prestación de trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades, se constata la existencia o no de trabajadores desarrollando labores comprendidas en la actividad suspendida bajo dicha modalidad.
- De tratarse de una paralización parcial, se verifica si en otros puestos de trabajo persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto. De ser así, el/la empleador/a señala los motivos que justifiquen la determinación de las actividades que continúan



ejecutándose, en comparación con quienes aplicó la suspensión perfecta de las labores.

- Que los empleadores agotaron la posibilidad de adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, tales como: el otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce; el adelanto del descanso vacacional, a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro; la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración; el acuerdo, mediante soporte físico o virtual con los trabajadores, sobre la reducción de la remuneración, la adopción de otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Al respecto, se podrá requerir cartas, correos, actas de

reunión o cualquier instrumento físico o virtual que acredite la recepción y, aceptación, de ser el caso, por parte del trabajador de la propuesta del empleador con la finalidad antes descrita.

- Constancia por medio físico o virtual que acredite la emisión y recepción de información acerca de los motivos para adoptar medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, así como que acredite la convocatoria a negociación; dirigida a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores afectados.

- Verificar que la aplicación de la suspensión perfecta de labores no esté afectando, en ningún caso, derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada, personas con discapacidad o la



prohibición del trato discriminatorio, así como, a los trabajadores diagnosticados con COVID 19 o que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos según las normas sanitarias.

- Verificar si el empleador adoptó la suspensión perfecta sin desproteger a personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.

Cuando el empleador haya alegado la causal de naturaleza de sus actividades, el inspector laboral solicitará lo siguiente:

a) En caso de imposibilidad de aplicar trabajo remoto, se debe solicitar al sujeto inspeccionado informe respecto a:

- Los puestos de trabajo de la empresa precisando las funciones desarrolladas, identificando aquellos

relacionados con la actividad principal y de los que solicitó la suspensión.

- La nómina de trabajadores que ocupan los puestos relacionados a las actividades de la empresa y de los que solicitó la suspensión.

- Cualquier otra información que revista de importancia respecto a la actividad que desarrolla el empleador y acredite la necesidad de la presencia del trabajador por la utilización de herramientas o maquinarias que sólo pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto.

- Cualquier otra documentación que sustente la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber compensable.

b) En caso de imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable, se debe solicitar al sujeto inspeccionado informe respecto a:



- La jornada del empleador indicando, de ser el caso, los turnos de trabajo.
- Precisar los puestos que desarrollan funciones de naturaleza riesgosa, identificando a los trabajadores que ocupan dichos puestos y si están comprendidos en la suspensión perfecta de labores, cuando las actividades de extensión del horario puedan poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.
- De corresponder, disposiciones normativas o administrativa que restrinjan el horario de atención del empleador, identificando los puestos que, por la naturaleza de sus funciones, están impedidos de ser ejercidos precisando los trabajadores que lo ocupan y si están comprendidos en la suspensión perfecta de labores.
- Entre otra documentación que sustente la imposibilidad de aplicar la licencia con goce.

3. Cuando el empleador haya alegado un nivel de afectación económica, se deberá solicitar al sujeto inspeccionado lo siguiente:
 - Declaraciones juradas presentadas mediante el Formulario N° 621– Declaraciones mensuales de IGV-Renta, obtenida a través del Portal SUNAT-Operaciones en Línea (SOL), que permita identificar lo reportado en la casilla 301 del referido formulario, a fin de verificar lo dispuesto en el numeral 3.2.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y anexo. En caso no se hubiera presentado el Formulario N° 621–Declaraciones mensuales de IGV Renta, por no haber vencido aún el plazo de presentación, el empleador debe calcular el monto que corresponde reportarse como “Ingreso Neto del mes” en la casilla 301 y acreditarlo con su registro de ventas, u otros libros contables que hagan sus veces.
 - Formularios del PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME) con la información declarada sobre remuneraciones



de los trabajadores del mes correspondiente, que haya sido empleada para el cálculo de los ratios previstos en el numeral 3.2.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. De no haberse presentado dicho PDT, por no haber vencido aún el plazo de presentación, alcanza la información de remuneraciones de los trabajadores declarados en el registro cuyo periodo laboral no indique fecha de fin al último día del mes correspondiente. - En aquellos casos de empresas sujetas al Nuevo Régimen Único Simplificado, los documentos físicos o electrónicos presentados deberán sustentarse en los comprobantes de pago físicos o electrónicos emitidos por el empleador.

Adicionalmente, también se podrá solicitar:

- Cualquier otra información contable y tributaria de la empresa que forme parte de su registro de ventas u otros libros contables que hagan sus veces,

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

Asimismo, a fin de obtener el ratio de comparación respectiva, la información requerida debe ser del período previo a la adopción de la medida y del mes equivalente al año anterior.

Abril 24, 2020