

PROTOCOLO SOBRE ACTUACIONES INSPECTIVAS RESPECTO DE LA VERIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Con fecha 24 de abril de 2020, se emite el **Resolución de Superintendencia N° 76-2020-SUNAFIL**, que 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.

El instrumento técnico normativo se aplica a nivel nacional por todos los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo; así como, por el personal inspectivo y administrativo en el marco de sus funciones.

La inspección laboral podrá utilizar las tecnologías de la información y comunicaciones habilitadas por la SUNAFIL para evitar el contagio del COVID-19, tales como casilla electrónica, llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, WhatsApp, videoconferencias, entre otras plataformas tecnológicas, sistemas o aplicativos informáticos que permitan el envío (o acuse de recibo), registro, impresión o notificación del requerimiento realizado y la respectiva respuesta del empleador por tales medios. Asimismo, como parte de la información a ser revisada, también se puede tomar en cuenta la manifestación del empleador, así como de la organización sindical, o a falta de ésta de los trabajadores o sus representantes, de ser posible.

ACCIONES PARA LA VERIFICACIÓN DE HECHOS SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	VERIFICACIÓN DE HECHOS SOBRE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	CONCLUSIÓN DE LA VERIFICACIÓN DE HECHOS
<p>Recibida la solicitud de la AAT competente, la Autoridad Inspectiva de Trabajo, según la información contenida en la plataforma virtual habilitada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en donde se registra la suspensión perfecta de labores adoptada por el empleador, que incluye necesariamente la <u>dirección de correo electrónico del empleador, así como la que corresponde a la información de todos los trabajadores comprendidos y sus representantes.</u></p> <p>En un plazo no mayor de dos (02) días hábiles, notifica y requiere al empleador para que en el término máximo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Tres (03) días hábiles para las micro y pequeñas empresas → Cinco (05) días hábiles para el caso de las medianas y grandes empresas <p>Remita la documentación sustentatoria pertinente de acuerdo al Anexo II del Protocolo en mención, mediante correo electrónico u otra herramienta tecnológica de información y comunicación habilitada para tal efecto.</p> <p>Durante el plazo del requerimiento, recibida o no la información de parte del empleador notificado, la Autoridad Inspectiva de Trabajo, determina y dispone realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Acciones preliminares, de forma remota o virtual</u>, tales como remitir o reiterar cartas, comunicaciones o notificaciones al empleador requiriendo información sustentatoria complementaria o aclaratoria de la causal de suspensión perfecta de labores alegada; así como, las manifestaciones del empleador, organización sindical, o a falta de ésta de los trabajadores o sus representantes, de ser necesario; entre otras acciones que permiten alcanzar los fines de la verificación. • <u>La generación de una orden de inspección</u>, con el objeto de que el personal inspectivo lleve a cabo las actuaciones inspectivas pertinentes de manera virtual. <p>De manera excepcional y luego de evaluarse las disposiciones referidas en los párrafos anteriores, el superior jerárquico del personal inspectivo puede autorizar expresamente la ejecución de actuaciones</p>	<p>La Autoridad Inspectiva del Trabajo, de acuerdo a lo indicado en el formato "REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RESPECTO A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES", que como ANEXO II se adjunta en el Protocolo en mención, verifica lo siguiente:</p> <hr/> <p style="text-align: center;">INFORMACIÓN GENERAL</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad(es) económica(s) del empleador indicando si, se encuentra comprendido en las actividades permitidas o no durante el Estado de Emergencia Nacional. • Nómina general de trabajadores del sujeto inspeccionado (FORMATO - ANEXO I). • Lista de trabajadores sindicalizados y/o representantes, de ser el caso. • Acreditación de inscripción en el REMYPE, de ser el caso. • Lista de trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores. • Nómina de trabajadores sindicalizados comprendidos en la suspensión perfecta de labores e información sustentatoria respecto de los motivos de su inclusión vinculado al puesto de trabajo que ha paralizado. • Medio físico o virtual mediante el cual comunicó a los trabajadores afectados y, de corresponder, a sus representantes, la adopción de la suspensión perfecta de labores. • Lista de trabajadores comprendidos en trabajo remoto, justificando su aplicación y la necesidad de su prestación. • Lista de trabajadores con licencia con goce de haber sujeto a compensación. • Lista de trabajadores comprendidos en grupo de 	<p>La Autoridad Inspectiva de Trabajo, luego de constatada la información prevista, remite el informe de lo verificado a la AAT a través de medios electrónicos o documentales habilitados para tal efecto, el cual deberá ser refrendado por el Supervisor inspector o autoridad respectiva.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">COMUNICACIÓN AL MINISTERIO PÚBLICO</p> <hr/> <p>Si la autoridad Inspectiva de Trabajo advierte la presunta existencia de actos delictivos, pone en conocimiento dichos actos al Procurador Público competente, mediante la emisión de un informe adicional al de resultados de la verificación de suspensión perfecta de labores.</p> <p>Adjuntando la documentación sustentatoria correspondiente, para el inicio de las acciones legales ante el Ministerio Público.</p>

<p>inspectivas presenciales cuando se presenten denuncias sobre el particular; así como el caso revista de relevancia e impacto social que lo amerite. Lo cual es informado a dicho personal mediante correo electrónico institucional u otro medio electrónico que permita el acuse de recibo del mismo.</p> <p>Para determinar la modalidad de la verificación se debe considerar como mínimo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La capacidad operativa y exposición al riesgo del personal administrativo e inspectivo <ul style="list-style-type: none"> → El número de personal inspectivo y administrativo que se encuentra prestando servicios de forma presencial durante los estados de emergencia nacional y sanitaria. → El número de personal inspectivo y administrativo que vienen realizando trabajo remoto por ser considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, establecidos por el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID -19 Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA. → La cantidad de comunicaciones remitidas por la AAT sobre verificación de suspensión perfecta de labores, en función a la carga asumida por la IRE o la D/GRTPE en otras materias suscitadas durante los estados de emergencia nacional y sanitaria. → El nivel de riesgo que representa el centro de trabajo o sus instalaciones para el contagio del Covid-19. • Según la causal alegada por el empleador para solicitar la suspensión perfecta de labores <ul style="list-style-type: none"> → <u>En el caso de realizar la verificación de la suspensión perfecta de labores mediante acciones preliminares</u>, las notificaciones o comunicaciones de requerimiento de información, acuse de recibo; así como las respuestas a estas, se realiza exclusivamente con el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones, otorgándosele un plazo razonable al empleador y según el caso. Los resultados hallados serán reportados en el Informe correspondiente. → <u>En el caso de realizar la verificación de la suspensión perfecta de labores mediante actuaciones inspectivas</u>, las notificaciones o comunicaciones de requerimiento de información, así como el acuse de recibo o las respuestas a estas, se realiza principalmente mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones, otorgándosele un plazo razonable al empleador y según el caso, sin perjuicio, que por el tipo de información a constatar se advierta la necesidad excepcional de una verificación presencial a cargo del personal inspectivo debidamente autorizado, como cuando por la documentación exhibida se advierta objetivamente una vulneración a los derechos fundamentales. 	<p>riesgo, criterio de aplicación, indicando si están comprendidos en la suspensión perfecta de labores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De haber tenido acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria, indicar y sustentar el destino de lo otorgado por dicho concepto. • De tratarse de una paralización parcial, información y motivos respecto a las actividades, puestos de trabajadores en donde persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto. <hr/> <p style="text-align: center;">INFORMACIÓN RELACIONADA A LA CAUSAL ALEGADA</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • CUANDO SE ALEGUE LA CAUSAL NATURALEZA DE SUS ACTIVIDADES <p><u>En caso de imposibilidad de aplicar trabajo remoto, se debe solicitar al sujeto inspeccionado informe respecto a:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → 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. <p><u>En caso de imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable, se debe solicitar al sujeto inspeccionado informe respecto a:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → 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 	
---	---	--

<p>La Autoridad Inspectiva de Trabajo inicia las acciones preliminares o las actuaciones inspectivas dentro de los dos (02) días hábiles de recibida la comunicación de la AAT y culmina la verificación antes mencionada en un plazo improrrogable no mayor a quince (15) días hábiles de iniciada, remitiendo a la AAT la información recabada dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de la última diligencia efectuada.</p> <p>El personal que realiza acciones preliminares o las actuaciones inspectivas, en su "INFORME DE RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES" de acuerdo al formato establecido en el ANEXO III del protocolo en mención, reporta lo hallado, las omisiones de información solicitadas, las manifestaciones del empleador, de la organización sindical, o a falta de ésta de los trabajadores o sus representantes; así como, los motivos en el caso no se hayan podido efectuar.</p>	<p>están comprendidos en la suspensión perfecta de labores.</p> <p>→ Entre otra documentación que sustente la imposibilidad de aplicar la licencia con goce.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CUANDO SE ALEGUE NIVEL DE AFECTACIÓN ECONÓMICA <ul style="list-style-type: none"> → 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 artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. <p>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 T-registro cuyo periodo laboral no indique fecha de fin al último día del mes correspondiente.</p> <p>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.</p> <hr/> <p>INFORMACIÓN RELACIONADA A LA CONDICIÓN DE LOS TRABAJADORES Y MEDIDAS PREVIAS ADOPTADAS</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Que los/las trabajadores/as</u> 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. • <u>Que las medidas adoptadas</u> 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. • <u>En el caso de que el empleador alegue la imposibilidad</u> 	
--	--	--

	<p><u>de la prestación de trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades</u>, se constata la existencia o no de trabajadores desarrollando labores comprendidas en la actividad suspendida bajo dicha modalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>De tratarse de una paralización parcial</u>, 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. • <u>Que los empleadores agotaron la posibilidad de adoptar las medidas alternativas</u> 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: i) el otorgamiento del descanso vacacional adquirido y pendiente de goce; ii) el adelanto del descanso vacacional, a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro; iii) la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración; iv) el acuerdo, mediante soporte físico o virtual con los trabajadores, sobre la reducción de la remuneración; vi) 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. <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Constancia por medio físico o virtual</u> 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. • <u>Verificar que la aplicación de la suspensión perfecta de labores no esté afectando, en ningún caso, derechos fundamentales de los trabajadores</u>, 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. • <u>Verificar si el empleador adoptó la suspensión perfecta sin desproteger</u> 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. 	
--	--	--

Para mayor información del Decreto de Urgencia, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe.