

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Postgrado**  
**Maestría en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social**



**“EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN EN LAS RESOLUCIONES QUE  
DISPONEN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN TIEMPOS DE  
PANDEMIA, LIMA, AÑO 2020”**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Zeballos Catacora, Rodrigo**

Para optar el grado académico de:

**Maestro en Derecho de Trabajo y de la Seguridad  
Social.**

Asesora:

**Dra. Flores Viamont, Silvia Libertad**

**Arequipa – Perú.**

**2023**

## DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 02 de Febrero del 2023

**Dictamen: 008031-C-EPG-2023**

Visto el borrador del expediente 008031, presentado por:

**2017008901 - ZEBALLOS CATA CORA RODRIGO**

Titulado:

**?EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN EN LAS RESOLUCIONES QUE DISPONEN LA SUSPENSIÓN  
PERFECTA DE LABORES EN TIEMPOS DE PANDEMIA, LIMA, AÑO 2020?**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**2597 - MATOS ZEGARRA MAURICIO  
DICTAMINADOR**



**6736 - ZUÑIGA MARINO MIGUEL ANGEL  
DICTAMINADOR**



**6918 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA  
DICTAMINADOR**



***Dedicatoria:***

***A Dios el creador y hacedor, por haberme dado la vida y permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.***



***Agradecimiento:***

***A mis padres, por ser los pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, sin importar que a veces nuestras opiniones sean adversas.***



<b>ÍNDICE GENERAL</b>		Pág.
DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS		ii
DEDICATORIA		iii
AGRADECIMIENTO		iv
ÍNDICE		v
RESUMEN		xi
ABSTRAC		xii
INTRODUCCIÓN		1
Problema General		2
Objetivo General		3
Hipótesis General		3
<b>CAPÍTULO I</b>		
<b>MARCO TEÓRICO</b>		
1.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN		6
1.2. EL DEBIDO PROCESO Y LA MOTIVACIÓN		11
1.3. EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN		15
1.3.1. Definición.		15
1.3.2. Características de la Motivación.		18
1.3.3. Formas de Motivación		21
1.3.4. La Motivación como Principio.		25
1.3.5. La Motivación como Derecho.		27
1.3.6. La Motivación como Deber		28
1.4. FUNCIONES DE LA MOTIVACIÓN		28
1.5. LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES LABORALES		30
1.6. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES		31
1.6.1. Definición de Suspensión Perfecta de Labores.		33
1.6.2. Características de la Suspensión Perfecta		35
1.6.3. Efectos de la Suspensión Perfecta de Labores.		36
1.7. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERÚ		38
1.7.1. Las causales de la suspensión perfecta de labores.		40
1.7.2. Caso Fortuito.		43
1.7.3. Fuerza Mayor.		43
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>METODOLOGÍA</b>		
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN		45
2.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN		46
2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		46
2.4. IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS		47
2.5. UNIVERSO, POBLACIÓN MUESTRA		47
2.5.1. La Población.		47
2.5.2. La Muestra.		47
2.6. UBICACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL		48
2.6.1. Ubicación Espacial.		48

2.6.2. Ubicación Temporal.	48
2.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	49
2.7.1. Las Técnicas de recolección de información.	49
2.7.2. Los Instrumentos de recolección de datos.	49
2.8. VALIDEZ O VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	51
2.9. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	51
2.10. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	51

### **CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	110
<b>CONCLUSIONES</b>	118
<b>RECOMENDACIONES</b>	120

#### **ÍNDICE DE TABLAS**

<b>TABLA 1</b>	55
NÚMERO DE RESOLUCIONES EMITIDAS SOBRE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 2</b>	57
COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE RESULTADOS EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 3</b>	60
FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 4</b>	63
FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 5</b>	66
FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 6</b>	68
FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 7</b>	70
PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 8</b>	72
LAS CONCLUSIONES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 9</b>	74
COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE RESULTADOS EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	

<b>TABLA 10</b>	76
FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>TABLA 11</b>	78
SOBRE LA COMUNICACIÓN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN	
<b>TABLA 12</b>	84
SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN	
<b>TABLA 13</b>	86
SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PERUANO EN EL MARCO DEL COVID-19 EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 14</b>	89
SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U.038-2020 EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 15</b>	92
DEL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 16</b>	95
RECURSOS IMPUGNATORIOS CONTRA LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CARECER DE UNA DEBIDA MOTIVACION EN LAS RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 17</b>	97
PEDIDO EN EL RECURSOS IMPUGNATORIOS (APELACIÓN O RECONSIDERACIÓN) CONTRA LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 18</b>	99
MOTIVO DEL RECURSO IMPUGNATORIO CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 19</b>	101
FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 20</b>	104
FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LA APELACION CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>TABLA 21</b>	107
FUNDAMENTOS UTILIZADOS EN LA RESOLUCION QUE RESUELVE EL RECURSO DE APELACIÓN Y RECONSIDERACIÓN SOBRE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1</b>	56
NÚMERO DE RESOLUCIONES EMITIDAS SOBRE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 2</b>	59
COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE RESULTADOS EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 3</b>	62
FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 4</b>	65
FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 5</b>	67
FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 6</b>	69
FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 7</b>	71
PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 8</b>	73
LAS CONCLUSIONES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 9</b>	75
COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE RESULTADOS EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 10</b>	77
FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020	
<b>GRÁFICO 11</b>	83
SOBRE LA COMUNICACIÓN DE SUSPENSION PERFECTA DE LABORES EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN	
<b>GRÁFICO 12</b>	85
SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN SUSPENSION PERFECTA DE LABORES EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN	
<b>GRÁFICO 13</b>	88
SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PERUANO EN EL MARCO DEL COVID-19 EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSION PERFECTA DE LABORES	

<b>GRÁFICO 14</b>	91
SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U.038-2020 EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>GRÁFICO 15</b>	94
DEL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>GRÁFICO 16</b>	96
RECURSOS IMPUGNATORIOS CONTRA LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CARECER DE UNA DEBIDA MOTIVACION EN LAS RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>GRÁFICO 17</b>	98
PEDIDO EN EL RECURSOS IMPUGNATORIOS (APELACIÓN O RECONSIDERACIÓN) CONTRA LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>GRÁFICO 18</b>	100
MOTIVO DEL RECURSO IMPUGNATORIO CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>GRÁFICO 19</b>	103
FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>GRÁFICO 20</b>	106
FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LA APELACION CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>GRÁFICO 21</b>	109
FUNDAMENTOS UTILIZADOS EN LA RESOLUCION QUE RESUELVE EL RECURSO DE APELACIÓN Y RECONSIDERACIÓN SOBRE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	

### ÍNDICE DE CUADROS

<b>CUADRO 1</b>	3
DEFINICIÓN DE VARIABLES Y OBJETO DE INVESTIGACIÓN	
<b>CUADRO 2</b>	24
DEFECTOS Y/O DELIMITACIONES EN LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES	
<b>CUADRO 3</b>	42
CAUSALES PARA LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>CUADRO 4</b>	44
ELEMENTOS COMUNES DE CASO FORTUITO Y LA FUERZA MAYOR	
<b>CUADRO 5</b>	47
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	
<b>CUADRO 6</b>	48
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA	

<b>CUADRO 7</b>	50
FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE EL DERECHO A LA DEBIDA MOTIVACIÓN EN LAS RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES	
<b>CUADRO 8</b>	52
PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
REFERENCIAS	121
ANEXOS	
ANEXO 1 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	128
ANEXO 2 ANÁLISIS DOCUMENTAL	159



## RESUMEN

Las resoluciones emitidas por la Dirección Regional de Trabajo de Lima, carecen de argumentos fácticos y otros, que justifiquen la aplicación de la suspensión perfecta de labores en la época de pandemia covid19, esto motivó la investigación y demostró que los fundamentos usados son insuficientes, observándose en la elaboración de las resoluciones un proceso de copiado y pegado de argumentos entre las mismas. Por esta razón, se formuló el problema: ¿Por qué las Resoluciones que disponen de la Suspensión Perfecta de Labores por la pandemia covid19, carecen de una debida motivación? Lima-2020; se propuso como objetivo general el análisis de la debida motivación en las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores por la pandemia covid19. El marco teórico, demostró que los investigadores coinciden en precisar que la falta de motivación en una resolución judicial o administrativa, afecta los derechos de los trabajadores, vulnera el debido proceso, la decisión es arbitraria y la consecuencia principal es la nulidad del acto administrativo. La investigación fue de enfoque cualitativo, de naturaleza básica, se usó el diseño de análisis e interpretación documental en 25 resoluciones, el instrumento para la recolección de datos fue la Ficha de Análisis Documental sobre el Derecho a la Debida Motivación en las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, cuya validez se realizó, teniendo en cuenta los criterios de credibilidad, confirmabilidad y aplicabilidad o transferibilidad; como técnica de procesamiento y análisis de datos se empleó el método de la triangulación que consiste en analizar e interpretar los hallazgos para ser comprobados con los antecedentes de investigación y las teorías, con la finalidad de evaluar los efectos de una debida, insuficiente o nula motivación en una resolución administrativa. Finalmente, se concluyó que las resoluciones estudiadas carecen de fundamentos de hecho o sustentos fácticos que justifican su decisión; teniendo en cuenta, se demostró que las resoluciones contienen fundamentos jurisprudenciales y doctrinarios que no justifican la aplicación de la suspensión perfecta de labores; también se apreció que en las resoluciones de aprobación y desaprobación, una copia exacta del contenido de una resolución con otra

**Palabras clave:** Suspensión Perfecta de Labores, Derecho a la Motivación, Deber de motivación, Motivación aparente, sin motivación.

## ABSTRACT

The resolutions issued by the Regional Labor Directorate of Lima lack factual and other arguments that justify the application of the perfect suspension of work in the time of the covid19 pandemic, this motivated the investigation and demonstrated that the grounds used are insufficient, observing in the elaboration of the resolutions a process of copying and pasting of arguments between them. For this reason, the problem was formulated: Why do the Resolutions that have the Perfect Suspension of Work due to the covid19 pandemic lack proper motivation? Lima-2020. The analysis of the due motivation in the Perfect Suspension of Work Resolutions due to the covid19 pandemic was proposed as a general objective. The theoretical framework showed that the researchers agree that the lack of motivation in a judicial or administrative resolution affects the rights of workers, violates due process, the decision is arbitrary and the main consequence is the nullity of the administrative act. The research was of a qualitative approach, of a basic nature, the design of documentary analysis and interpretation was used in 25 resolutions, the instrument for data collection was the Documentary Analysis Sheet on the Right to Due Motivation in Perfect Suspension Resolutions. Of Works, whose validity was carried out, taking into account the criteria of credibility, confirmability and applicability or transferability; as a data processing and analysis technique, the triangulation method was used, which consists of analyzing and interpreting the findings to be verified with the research background and theories, in order to evaluate the effects of due, insufficient or null motivation, in an administrative resolution. Finally, it was concluded that the resolutions studied lack factual foundations or factual supports that justify their decision; taking into account, it was shown that the resolutions contain jurisprudential and doctrinal foundations that do not justify the application of the perfect suspension of work; it was also appreciated that in approval and disapproval resolutions, an exact copy of the content of one resolution with another.

**Keywords:** Perfect Suspension of Work, Right to Motivation, Duty to motivate, Apparent Motivation, without motivation.

## INTRODUCCIÓN

En el año 2020, la pandemia covid19, no solo originó problemas de salud, sino que acarreó problemas sociales, económicos y por ende laborales. Estos últimos fueron devastadores para la economía peruana, pues el gobierno a través de diversos decretos de urgencia, comenzó a restringir diferentes actividades comerciales, empresariales y por ende laborales, se limitó el libre tránsito de las personas, la prohibición de aglomeraciones, transporte de pasajeros, entre otros; posteriormente se inició con el cierre de comercios, empresas e industrias, excepto aquellas que fueran de necesidad vital, dejando funcionar solo ciertos sectores productivos, como mercados, farmacias, tiendas, funerarias y otros, estas acciones repercutieron en el trabajo de las personas en diferentes sectores. Nadie había previsto qué sucedería con los trabajadores, sus puestos de trabajo, su salario, la seguridad social o el pago de sus beneficios. El hecho es que al no haber producción, no hay ingresos y por consiguiente no hay pago por labor no desarrollada, afectándose a trabajadores del sector privado dependiente, que tiene un contrato laboral vigente con su empresa. Algunos pensaron adelantar vacaciones, otros concederles licencia sin goce de haber, otros pensaron en declarar en quiebra sus empresas, sea por caso fortuito o fuerza mayor; sin embargo, ninguna satisfizo ni garantizó los derechos laborales de los trabajadores, quienes finalmente fueron afectados.

Es así que aparece la figura de la suspensión perfecta, a través del D.S. N° 011-2020-TR, que estableció el cese temporal de las actividades laborales, lo que implicó que al no haber producción ni servicios y por ende falta de ingresos, se dejó de pagar a los trabajadores, con la

finalidad de no endeudar o agravar la situación financiera o económica de la empresa, evitando así que esta quiebre o pierda su patrimonio, pero subsistiendo el vínculo laboral. De esta forma, varias empresas, empezaron los trámites correspondientes ante el Ministerio de Trabajo, para acogerse a este beneficio; sin embargo, las empresas, en el afán de salvaguardar su patrimonio no tomaron en cuenta los aspectos previos, las condiciones o requisitos que debían cumplir con los trabajadores.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, tampoco –posiblemente por la coyuntura de pandemia– efectuó un análisis jurídico-laboral de la situación, ocasionando perjuicios en contra de los trabajadores. En este sentido, se emitieron resoluciones aprobando la suspensión perfecta de labores, a favor de diferentes empresas, lo cual no es ilegal; pero sí contraproducente, si estas resoluciones no tienen la motivación adecuada que justifique la aplicación de esta medida; es decir, la carencia de argumentos legales y de hecho que avalen la aplicación de esta disposición. La realidad demostró que se otorgó la suspensión perfecta de labores, sin realizar un análisis real de las condiciones de las empresas, evidenciándose una ligereza en su fundamentación; así se vulneró el derecho a la motivación de los actos administrativos, dejando de sustentar de forma fehaciente y conforme a la ley y la Constitución.

Es así que teniendo en cuenta todas estas consideraciones, se planteó como problema de investigación la pregunta siguiente:

**a) Problema General:**

- ¿Cómo la carencia de una debida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, afecta la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19? Lima-2020.

**b) Problemas Específicos:**

- ¿Cuáles son los principales problemas de motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son los efectos administrativos de una indebida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?

- ¿Cuáles son los fundamentos que justifican la suspensión perfecta de labores?

Teniendo en cuenta estos aspectos, el trabajo de investigación ha planteado objetivos de investigación los siguientes:

**a) Objetivo General:**

- Analizar la debida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, y la afectación de la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19.

**b) Objetivos Específicos:**

- Identificar los principales problemas de motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- Determinar los efectos administrativos de una indebida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- Analizar los fundamentos que justifican la suspensión perfecta de labores.

De igual forma, se pretende comprobar la hipótesis siguiente:

- **DADO QUE:** en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana se ha omitido la debida motivación, **ES PROBABLE QUE:** se afecte la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19.

**CUADRO 1**

**DEFINICIÓN DE VARIABLES Y OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

Variables de estudio:	Definición:
a) <b>La Suspensión Perfecta de Labores por la pandemia covid19</b>	La suspensión perfecta de labores es la figura jurídica por la cual se suspende la obligación del trabajador de laborar y del empleador de pagar remuneración.
b) <b>La debida motivación.</b>	Un acto administrativo está motivado, cuando se expresan las razones de hecho y derecho que sustentan dicho acto; es decir, contiene los criterios o argumentos que

permiten ejercer nuestra defensa, impugnar su contenido o aceptar su conformidad. Una de las características de la motivación del acto administrativo, es la expresión concreta de las razones o causas que justifican la validez del acto y su resolución Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores emitidas por la autoridad de trabajo en Lima.

**c) Objeto de estudio:**

**Fuente: Elaboración propia.**

Es necesario precisar que todos los actos administrativos o jurisdiccionales, siempre deben ser motivados, así lo ha establecido la Constitución Política del Perú, pues esta motivación, debe ser la base o fundamento que ampare el pedido de las partes; en este sentido la resolución no solo debe ser coherente, sino también congruente y razonable, pues la motivación de una resolución, no solo es una obligación de la administración pública, sino también un derecho de los administrados.

La finalidad de una motivación administrativa y jurisdiccional, es evitar que la decisiones de las autoridades, resulten abusivas o arbitrarias, pues no se puede permitir la parcialización a favor de alguien de manera injustificada; pero, también la motivación o fundamentación de hecho y jurídica, deben ser integrales, suficientes; en este sentido si la argumentación es pobre, deviene en deficiente y perjudica los derechos de las partes.

Por otra parte, este trabajo se justifica desde la perspectiva teórica, pues se evidenciará la trascendencia doctrinaria y práctica del derecho a la motivación en los actos administrativos, puesto que, en este nivel, también se decide, se ordena o se sanciona a favor o en contra de alguien, pues la motivación no solo es jurisdiccional sino administrativa. La falta de motivación administrativa, ocasiona problemas como apelaciones innecesarias, dilación del proceso y perjudica a las partes. Desde el punto de vista práctico, la importancia de este trabajo radica en la aplicación del derecho a la motivación en los actos administrativos, donde se aprecie que la entidad y autoridad emitan una resolución, no solo basados en el libre albedrío, sino en razones y argumentos de hecho y legales. Asimismo, la trascendencia metodológica del trabajo, se justifica, pues en la actual coyuntura de pandemia, no es justificante no motivar, es importante hacer un análisis de la motivación de estas resoluciones de suspensión perfecta, pues se ha jugado con los derechos de los trabajadores y en ese sentido se ha perjudicado a varios de ellos

en beneficio de las empresas. Finalmente, desde la perspectiva legal, es importante resaltar el derecho a la motivación como derecho constitucional.

En este sentido, para poder comprobar la hipótesis de investigación, este trabajo tiene un enfoque cualitativo, cuyo método de estudio ha sido el análisis e interpretación documental, que se aplicará sobre las resoluciones administrativas y a través de la ficha de análisis documental, se efectuará el análisis sobre el derecho a la debida motivación en las resoluciones emitidas por la Dirección Regional de Trabajo de Lima, sobre la suspensión perfecta de labores. Esta técnica, nos demostrará que las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional de Lima, carecen de motivación adecuada y menos que fundamente o justifique la suspensión perfecta de labores de los trabajadores.

De esta forma, el trabajo se ha estructurado en tres capítulos, el primero concerniente al marco teórico, donde se encuentran los antecedentes de investigación, así como las teorías, doctrinas y jurisprudencia que señala la importancia de la motivación. En el segundo capítulo se encuentra el aspecto metodológico, la técnica e instrumentos que se aplicaron para comprobar la hipótesis: En el tercer capítulo, desarrolla el análisis e interpretación de los resultados; finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias.

## CAPÍTULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

#### 1.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Sandoval (2020) determinó que la mayoría de las entidades públicas en los países latinoamericanos, emiten resoluciones administrativas sin la debida motivación, tal es el caso peruano, cuyas resoluciones emitidas por la SUNAT, son apeladas y cuestionadas por falta de motivación; este tipo de resoluciones sin motivación vulneran principios constitucionales y administrativos de la Ley 27444, por lo que se formuló el problema de investigación siguiente: ¿De qué manera se evidencia el indebido procedimiento administrativo en la entidad municipal de Cañete?, siendo su hipótesis de investigación, el irregular procedimiento administrativo vulnera los principios del procedimiento administrativo en la Municipalidad Provincial de Cañete. La investigación empleó el enfoque cualitativo basado en la inducción de los resultados, realizando un estudio de casos, a través del cual se analizó la peculiaridad de las resoluciones de la municipalidad de Cañete, el ámbito de estudio fueron las diversas Gerencias de la Municipalidad Provincial de Cañete, pues en esta entidad se observó procedimientos administrativos indebidos, a través de la emisión de actos administrativos de manera irregular con motivación insuficiente, vulnerando el debido proceso y derecho a una debida motivación. Por otro lado, los participantes fueron funcionarios y abogados de la municipalidad; como instrumentos de recolección de datos se utilizó la guía de entrevista y análisis de documentos.

Se concluyó que no existe la debida motivación en los actos administrativos, la motivación es

insuficiente, falta de fundamentos de hecho y fundamentación jurídica, falta de argumentación lógica jurídica e incorrecta interpretación de las normas jurídicas, lo que origina la nulidad de los actos administrativos, conforme lo dispone la Ley del Procedimiento Administrativo General, afectándose los derechos fundamentales de los administrados.

Por otra parte, Urbano (2018) consideró que la motivación es una facultad primordial de la autoridad administrativa, pues constituye una garantía constitucional; sin embargo, se advierte el incumplimiento de esta exigencia por parte de la administración pública, pues algunas entidades para elaborar sus resoluciones emplean plantillas y solo completan los datos del administrado, contraviniendo la Constitución; de esta forma, se planteó como problema ¿En qué medida la ausencia de la debida motivación de los actos administrativos permite su nulificación en sede jurisdiccional en la corte superior de Huaura en el año 2017? Se empleó como metodología la investigación descriptiva correlacional, con un enfoque mixto; los sujetos de investigación fueron 50 personas, integradas por jueces, asistentes y especialistas judiciales, abogados y usuarios a quienes se aplicó una encuesta; asimismo, a través del el análisis documental, se analizaron cinco expedientes de la Corte Superior de Huaura, referidos a procesos contenciosos administrativos; finalmente se concluyó que el principio a la debida motivación, se debe utilizar en la instancia administrativa estatal; por el contrario, la inaplicación de la debida motivación, violenta los derechos de los administrativos, viéndose obligado estos últimos a acudir a la instancia jurisdiccional.

Asimismo, Huaca (2017) consideró que la motivación de las resoluciones en materia de contrataciones del Estado es importante y necesaria para garantizar decisiones de acuerdo a las normas establecidas. La falta de motivación ocasiona que los derechos de los usuarios sean vulnerados, deslegitimizando el proceso y trayendo como efecto principal la nulidad de la resolución. Para la construcción de una adecuada motivación se debe tener en cuenta la relación que existe entre los fundamentos de hecho y de derecho, respetando el principio de legalidad, trato justo, calidad, igualdad, oportunidad, transparencia y publicidad. La relevancia jurídica de la motivación en los actos administrativos en materia de contratación pública, debe de realizarse teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales y legales; sobre todo garantizando el debido proceso, las decisiones que se tome par parte de la autoridad administrativa, debe ser fundamentadas en los antecedentes de hecho y la pertinencia con la norma jurídica citada.

Rocha (2016) desarrolló una investigación monográfica, siendo el punto central de su problemática de estudio, la carencia doctrinaria que se tiene sobre la motivación administrativa, pues considera que la motivación es un elemento importante en las resoluciones que emiten las entidades del Estado, sobre todo cuando comprometen derechos de los usuarios; por otro lado, se planteó como objetivo de investigación el estudiar todas las facetas de la motivación del acto administrativo. Asimismo, realizó un análisis de la motivación administrativa sobre la base de corrientes jurídicas, doctrinas y jurisprudencia chilena; pues consideró que actualmente se exige a toda actuación pública probidad, transparencia.

Del mismo modo, Navarro (2016) realizó un estudio sobre la aplicación práctica y conceptual de la motivación en las resoluciones administrativas, pues consideró que los actos administrativos carecen de aspectos constitucionales y de principios del derecho, ocasionando que se cometan arbitrariedades y se falte a la seguridad jurídica. La motivación es fundamental dentro del estado de derecho, pues garantiza que los diferentes organismos del Estado no abusen de su potestad, en contra del administrado. El objetivo de investigación propuesto, fue el esclarecimiento del concepto legal de la motivación y la aplicación de los principios que justifican su actuación; de esta forma, se evitará considerar motivaciones generales, con solo fórmulas legales sin un contenido justificante; por otro lado, se estableció los defectos de la motivación con su posible y correspondiente consecuencia jurídica, según las circunstancias específicas de cada caso. La hipótesis que se planteó fue la regulación de la motivación aportaría beneficios para reforzar derechos procedimentales de los administrados en sus relaciones con la administración, así como de una aplicación más transparente y eficaz del derecho administrativo y de un mejor control de la actuación administrativa por los tribunales. La metodología que se empleó fue la teoría de sistemas, este método permitió explicar la motivación como parte integrante de un todo en el que su conexión con el procedimiento es esencial y determinante; asimismo, se utilizó el método sintético, por ser más aconsejable para el tratamiento legal de los antecedentes jurídicos de la motivación. Finalmente, concluyó que a pesar de no estar positivizada la exigencia de la motivación administrativa, estas constituye un deber jurídico, una potestad funcional, a través de la cual las entidades administrativas, deben exponer las razones y argumentos en las que basan la decisión administrativa, es el derecho a obtener una resolución fundada, lo que garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa entre otros. La motivación administrativa, se alcanza

analizando los hechos denunciados, que se encuentren corroborados con medios probatorios idóneos.

Para Sarango (2008) las resoluciones judiciales y administrativas deben ser siempre motivadas, pues el usuario o administrado tiene el derecho de conocer las razones de una determinada decisión; a su vez se garantiza el respeto por el debido proceso y el control de la actividad jurisdiccional y administrativa; de esta forma, la falta de motivación, implica que el sistema judicial y la administración pública, omite incluir en la resolución correspondiente, los motivos que llevaron al juez o autoridad competente a dictar una determinada resolución, afectándose el debido proceso; en consecuencia, deviene en una exigencia legal y constitucional la fundamentación, con el objetivo de garantizar a los ciudadanos afectados, la interposición de los recursos impugnatorios por haberse afectado su derecho. La motivación de las resoluciones, sean estas judiciales o administrativas, obligan al juez y a la administración estatal, plasmar los argumentos que justifican la decisión tomada sobre determinado caso; sería contraproducente y arbitrario realizar lo contrario; por lo tanto, la motivación se convierte en una forma de control de las resoluciones y una garantía de los derechos fundamentales de las personas, en especial el derecho a la defensa de las partes en el debido proceso. Asimismo, el derecho a la motivación es de los pilares básicos del Estado de Derecho, que amparados en la en la publicidad de los actos de gobierno, las autoridades deben motivar y explicar las razones que amparan sus decisiones, solo así se podrá legitimar el acto.

Desde el punto de vista de López (2020) concluyó que la pandemia, ha sido aprovechada por los empresarios, cerrando sus comercios, aplicando indebidamente la figura de caso fortuito o fuerza mayor, establecida en el Código de Trabajo, despidiendo y atentando contra los derechos constitucionales de los trabajadores, violentando la seguridad y estabilidad laboral que están por encima de cualquier situación, pues el trabajo permite el desarrollo de la persona y la sostenibilidad de su familia, es un derecho tuitivo, tal como lo señala la norma constitucional. En este sentido, los empleadores no pueden interpretar la pandemia como un caso fortuito o de fuerza mayor, esta traducción es errónea e inconstitucional. Por otro lado, el Código de Trabajo, estableció como condición para aplicar estas figuras jurídicas, el hecho que el empleador cumpla con el pago de todas sus obligaciones a los trabajadores y el cese de las actividades comercial o empresarial, efectuar lo contrario, ocasionaría el pago de una indemnización a favor de los trabajadores por la arbitrariedad o despido.

Asimismo, Manzón (2020) afirmó que los empleadores vulneraron el derecho a la seguridad social, a la jubilación, a la estabilidad laboral y otros derechos de los trabajadores, al terminar la relación laboral injustificadamente tomando como argumento la pandemia COVID19; por el contrario, incrementaron la crisis social y laboral, colocando en riesgo y vulnerabilidad a los trabajadores. El objetivo general propuesto fue el realizar un análisis social y jurídico sobre los efectos legales de la terminación de la relación laboral, por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, en la situación de pandemia. Concluyéndose que la aplicación de estas figuras jurídicas es indebida, por lo que los empleadores deben indemnizar a los trabajadores despedidos; pues se interpretó erróneamente la norma, además de obviarse las condiciones exigidas por la ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que considera permitir a los trabajadores de los diversos sectores acogerse al teletrabajo; no se tuvo en cuenta la naturaleza de las actividades económicas, pues muchas de ellas no se paralizaron, como la industria, el comercio y todas aquellas actividades relacionadas a las cadenas de alimentación, salud, exportación, agrícola, ganadera y otras que coadyuvaron a la subsistencia de la población. Por lo tanto, no puede aplicar el caso fortuito o de fuerza mayor, en la situación de salud covid19.

Por otro lado, Ybañez (2020) determinó que en el distrito de los Olivos, la aplicación de la suspensión perfecta, regulada en el art. 11 TUO del Decreto Legislativo N°728, ha afectado los derechos de los trabajadores, extinguiendo o suspendiendo la relación laboral, por caso fortuito o de fuerza mayor hasta por un plazo máximo de 90 días, lo que a su vez merma los ingresos de los trabajadores, además se relativizó el derecho a la estabilidad y continuidad laboral, así como la reducción de las remuneraciones. Por otro lado, la suspensión perfecta de labores se aplicó sin la realización de la visita Inspectiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pues el objetivo de muchos mal intencionados empresarios, fue hacerse acreedor de los beneficios económicos por parte del Estado, a través de diferentes programas de ayuda empresarial. Sin embargo, antes de aplicar la suspensión perfecta de labores, el empleador debe adoptar diferentes medidas para proteger al trabajador, otorgándole vacaciones anticipadas u otras medidas que no agraven su situación.

Gonzales (2020) estableció como problema el análisis el contenido de la norma laboral emitida durante la pandemia, así como la garantía del derecho al trabajo y su impacto en materia laboral. De esta forma, a pesar que la OIT, recomendó a los diferentes Estados, la protección del empleo y los derechos de los trabajadores, como por ejemplo a no ser discriminado y la seguridad social; sin embargo, esto no pudo cumplirse debido a la velocidad con la que se

propagaba el COVID19, lo que obligó al estado peruano a declarar a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, las limitaciones de las diferentes actividades laborales, con la finalidad de evitar la propagación del contagio, imponiéndose el distanciamiento y aislamiento social obligatorio, lo que impacto fuertemente en los trabajadores formales e informales quienes quedaron sin empleo. Asimismo, las empresas paralizaron sus actividades, aplicando la figura de la suspensión perfecta a los trabajadores, con el fin de no perder su empleo, así se empezó a regular la nueva situación laboral para mitigar el impacto negativo. Concluyendo que las medidas promulgadas por el estado peruano, resultan ser ineficaces, pues no han protegido los derechos de los trabajadores; por el contrario, se ha violentado lo establecido en la Constitución, la protección y fomento del empleo.

## 1.2. EL DEBIDO PROCESO Y LA MOTIVACIÓN

Para comenzar, Tenesaca-Maldonado et al (2021) indicaron que la Constitución ecuatoriana, consideró que la motivación es una garantía básica del debido proceso que permite conocer las razones y fundamentos de la decisión judicial, garantizando el derecho a ser escuchado y a la defensa. Asimismo, una resolución bien motivada debe contener la explicación lógica sobre la aplicación de las diferentes normas o principios jurídicos sobre un determinado hecho. La motivación es la manifestación justificada y razonada que, permite llegar a un resultado o conclusión, lo que a su vez garantiza la correcta administración de justicia. La motivación no solo es el listado de los hechos y normas; por el contrario, el organismo jurisdiccional está en la obligación de efectuar un razonamiento o análisis crítico y lógico, donde explique el por qué se aplica o no una determinada disposición para un hecho específico, solo de esta forma, se evitará las decisiones arbitrarias y el abuso de la discrecionalidad; para evitar estos problemas en las resoluciones, se han establecido dos métodos de motivación, *el primero es el silogismo judicial*, que viene a ser la justificación debida, la sustentación de la decisión tomada en aplicación de las normas legales a los hechos o circunstancias del caso; de esta forma el silogismo judicial, consiste en seleccionar las premisas adecuadas, así se tiene la premisa mayor (tesis), la premisa menor (antítesis) y la conclusión o fallo (síntesis) del magistrado. *El segundo método es el test de ponderación*, que está conformado por tres fases preclusivas: a) el sub principio de idoneidad, b) el sub principio de necesidad, c) sub principio de proporcionalidad estricta. La carencia de una motivación debida afecta los derechos fundamentales de las personas, pues la decisión se convierte en arbitraria. Por otro lado, la resolución judicial debe reunir dos requisitos fundamentales: la

congruencia, que es la relación lógica entre los hechos, la pretensión y los medios probatorios;

siendo el segundo requisito, la motivación que, es la parte que precede y justifica el fallo, donde se manifiestan las razones que se tomaron en cuenta para fallar a favor o en contra. De acuerdo al test de motivación, en una resolución se debe aplicar el principio de razonabilidad, consistente en seleccionar los fundamentos constitucionales u otros, que justifiquen el derecho que se desea amparar; así también se debe aplicar la lógica, que viene a ser la secuencia ordenada de los diferentes elementos de hecho y derecho; finalmente, se aplica la comprensibilidad, que permite el entendimiento y comprensión de la resolución. Es necesario destacar que la motivación no depende de una determinada extensión o número de páginas; una motivación puede ser corta y suficiente si cumple con los requisitos señalados y que fundamentan su fallo en razones justificadas. Asimismo, la Corte Suprema de la República de Ecuador, exige que se cumplan ciertos parámetros, como son: Enunciar las normas o principios jurídicos usados para amparar la decisión o fallo final; además de explicar la pertinencia de la aplicación de las normas o principios jurídicos a los antecedentes de hecho y para terminar, la administración de justicia, cuando se trate de demandas constitucionales, debe efectuar un análisis donde se compruebe la vulneración o no de los derechos alegados.

Por otra parte, Torres (2021) la motivación es una garantía constitucional vinculada con el derecho al debido proceso; por lo tanto, los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren adecuadamente fundamentados, son nulos. Se consideró que la administración pública o estatal, es la única que puede emitir actos administrativos, con la finalidad de resolver una circunstancia específica vinculada al interesado y sus derechos. Asimismo, todo acto administrativo tiene características especiales: es una declaración unilateral, es emitido por funcionario competente y produce efectos jurídicos sobre los administrados; además de poseer los principios de legitimidad y ejecutoriedad. Por otro lado, la validez del acto administrativo depende del cumplimiento de los requisitos legales mínimos que producen efectos jurídicos válidos, la carencia de los requisitos de validez produce la nulidad, anulabilidad o ilegalidad. Se exige a la administración pública, la motivación de sus actos, con la finalidad de evitar arbitrariedades contra los usuarios, quienes tienen derecho de conocer los fundamentos de hecho y derecho, con la intención de ejercer su derecho a la defensa, ante las decisiones de la administración estatal, presentando los respectivos descargos y recursos impugnatorios.

Desde el punto de vista de Tapia (2015) fue el TC (Tribunal Constitucional) quien tuvo

la iniciativa de extender la aplicación del derecho al debido proceso jurisdiccional, hacia el

procedimiento administrativo; de esta forma, la aplicación del principio de la buena administración”, exige que las decisiones que tome la administración sean el resultado de un proceso adecuado, así como del cumplimiento de normas específicas; consecuentemente, esto reduciría la antigua práctica de la discrecionalidad procesal, pues tanto los funcionarios y administrados se acogerían al principio de legalidad. En este sentido, no es importante solo el acto administrativo como resultado (resolución administrativa); sino que debe también respetarse el cumplimiento de las etapas y normas consignada en el procedimiento administrativo, para garantizar un resultado justo y válido, en salvaguarda de los intereses generales y de los derechos de los administrados. Por tal razón, el procedimiento administrativo se convierte en garantista, pues tutela tanto los derechos del Estado basados en el interés público, como de los administrados, a través de la “tutela administrativa efectiva” desde el inicio hasta el final del procedimiento, así como el ordenamiento, instrucción, impugnación y ejecución de las resoluciones administrativas. Por otro lado, el procedimiento administrativo permite ejercer el principio de inmediación entre las autoridades y administrados, con la finalidad de obtener decisiones eficientes y de calidad. El ordenamiento jurídico establece que el derecho al “debido proceso administrativo” garantiza un “proceso justo”. De esta forma, los funcionarios competentes, para que el procedimiento administrativo sea justo, deben cumplir con algunas condiciones, dentro de ellas se tiene el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho; es decir que se debe expresar los argumentos de hecho y derecho que amparan tal decisión. La motivación al ser un acto administrativo primordial, obliga a la administración pública justificar las resoluciones u otros actos, así se evitará la arbitrariedad. Por otro lado, cuando falte motivación, se afecta la validez del mismo acto y el debido proceso; en consecuencia, una decisión no fundamentada o sin argumentos producen arbitrariedad manifiesta y contrarias a la norma, pasible de ser declaradas nulas.

Para León (2015) el Perú actualmente es un estado constitucional democrático, cuyos actos y decisiones de Estado no pueden basarse en arbitrariedades; por el contrario, se deben fundamentar en razones o fundamentos que justifiquen la decisión tomada, sobre la base de la interpretación de la normatividad en relación con los hechos del caso específicos. Pero para que se cumpla esta exigencia, se debe considerar que la debida motivación, se encuentra dentro del derecho al debido proceso; es decir, que las personas que recurren a la administración pública, tiene el derecho de exigir el cumplimiento de las normas procedimentales, con la finalidad de garantizar que el resultado final del proceso; es decir, que la resolución que pone fin al conflicto, contenga la motivación que justifique la decisión de la administración. Así está

usuarios gozan del derecho a un debido procedimiento administrativo, que a su vez comprende el derecho de obtener una decisión motivada y fundada en derecho, que para la administración pública se convierte en una obligación, cuyo incumplimiento acarrea la nulidad, pues la motivación es un requisito de validez de los actos administrativos; del mismo modo, se exige que la motivación deba ser producto de la relación entre los hechos probados y la exposición de las razones jurídicas que justifican la decisión adoptada. Por otro lado, descarta la posibilidad de admitir como motivación la expresión de fórmulas generales o vacías de fundamentación o fórmulas oscuras, vagas, contradictorias o insuficientes que perjudiquen el esclarecimiento o resolución del conflicto.

Asimismo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013) indicó que los orígenes del principio-derecho sobre el debido proceso, se remontan al derecho anglosajón “*due process of law*”, el cual presenta dos facetas, una procesal y otra sustantiva; la primera, está referida a las garantías procesales de un proceso justo e imparcial; mientras que la segunda, está relacionada con la protección de los derechos fundamentales de las personas a través de un proceso. El debido proceso, comprende el cumplimiento de principios procesales dentro de la actividad judicial o administrativa, así se tiene el derecho al juez natural o funcionario competente, el respeto al procedimiento preestablecido, el derecho a la defensa y a la motivación. En consecuencia, el debido proceso también se aplica en la vía administrativa, pues de acuerdo con la CIDH las personas tienen derecho a ser oídas, en la vía judicial por un juez o en la vía administrativa por un funcionario competente, con la finalidad de hacer valer sus derechos o reconocer sus obligaciones. Asimismo, el principio-derecho del debido proceso, permite que los administrados puedan defenderse contra los actos resolutivos o sancionadores, emitidos por la administración pública; de esta forma, se garantiza la protección de los derechos de las personas, evitando las arbitrariedades de las autoridades. Del mismo modo, la Ley N° 27444 establece que el debido procedimiento es un principio aplicado en el procedimiento administrativo, garantizando al administrado ser procesado por una autoridad competente, exponer sus argumentos, ejercer su defensa, ofrecer y producir pruebas, obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable e impugnar las decisiones. La motivación no es sino la exteriorización de los fundamentos que sustentan una decisión; por lo tanto, la autoridad administrativa debe incluir los hechos y las normas jurídicas en sus resoluciones. Asimismo, la motivación comprende la expresión de los hechos probados y las normas jurídicas. En nuestro sistema jurídico, la motivación puede comprender la declaración de

conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o

informes obrantes en el expediente, los mismos que deben ser identificados de manera clara y precisa. Por otro parte, no son válidas las motivaciones con fórmulas generales o vacías, vagas, imprecisas, contradictorias o insuficientes, que perjudican el acto administrativo en sí. Por su parte, el TC considera que se cumple con la motivación, si existe congruencia y coherencia entre el pedido y lo resuelto, además de incorporar en la resolución administrativa los considerandos correspondientes; asimismo, la motivación garantiza la razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa; por el contrario la falta o insuficiente motivación constituye una arbitrariedad y vulneración del debido procedimiento administrativo.

Del mismo modo, teniendo en cuenta la línea doctrinaria sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional (2005) ha establecido en el Exp. N° 02050-2005-HC/TC que el debido proceso incluye obtener una respuesta motivada y coherente, la misma que no necesariamente tiene que ser extensa, sino que debe respetar y sostener la congruencia entre lo pedido y los resuelto, por lo que una motivación reducida o concisa también es válida (p. 9-11).

### **1.3. EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN.**

#### **1.3.1. Definición sobre motivación.**

Para Torres (2021) la motivación es una garantía constitucional vinculada con el derecho al debido proceso; por lo tanto, los actos administrativos, resoluciones o fallos insuficientemente motivados o sin motivación o fundamentados, son nulos. Se debe considerar que la administración pública o estatal, es la única que puede emitir actos administrativos, con la finalidad de resolver una controversia determinada vinculada al interesado y sus derechos. Asimismo, la validez del acto administrativo depende del cumplimiento de los requisitos mínimos legales, todo acto administrativo debe cumplir con las características siguientes: es un reconocimiento unilateral, es emitido por funcionario competente y produce efectos jurídicos sobre los administrados; además de poseer los principios de legitimidad y ejecutoriedad. Por otro lado, la carencia de los requisitos de validez produce la nulidad, anulabilidad o ilegalidad. Se exige a la administración pública, la motivación de sus actos, con la finalidad de evitar arbitrariedades contra los usuarios, quienes tienen derecho de conocer los fundamentos de hecho y derecho, con la intención de ejercer su derecho a la defensa, ante las decisiones de la administración estatal, presentando los respectivos descargos y recursos impugnatorios.

De acuerdo con Bolaños (2020) si bien es cierto la Constitución solo considera la motivación de las resoluciones judiciales, gracias al principio del debido proceso (judicial y administrativo) se exige que la administración del Estado cumpla con justificar sus decisiones dentro del debido marco legal. En este sentido, la motivación viene a ser la fundamentación o argumentación de las razones por las cuales la administración ha tomado una decisión sobre un determinado hecho; es decir, motivar es la acción a través de la cual, se justifica una decisión. De esta manera, un acto administrativo se legitima cuando la decisión adoptada, cumple con la exigencia de la motivación, cuya finalidad es evitar que las decisiones de la administración pública sean arbitrarias, permitiendo que el administrado conozca los presupuestos de hecho y derecho, como resultado de un análisis jurídico y lógico que amparan o desamparan su pedido. La administración pública debe fundamentar las razones por las que ha decidido resolver de una u otra forma un acto administrativo; por lo tanto, la importancia de la motivación es esencial para la validez del acto en sí. En consecuencia, el acto administrativo tiene existencia propia, no solo por su estructura, sino por la exigencia de motivar las diferentes formas de actos, sean estos de regulación, modificación, extinción u otros. Asimismo, para que una resolución se considere motivada, debe reunir cuatro condiciones, la primera es la coherencia que debe existir entre los hechos probados y la decisión; la segunda, la congruencia, que obliga a que los fundamentos, deben responder de manera legal y fáctica a los problemas planteados; tercero, los hechos y el derecho, deben estar probados y corroborados con los medios probatorios pertinentes, actuados en el proceso; cuarto, los fundamentos deben justificar lo resuelto.

Santy (2018) afirmó que un acto administrativo está motivado, cuando se expresan las razones de hecho y derecho que sustentan dicho acto; es decir, contiene los criterios o argumentos que permiten ejercer nuestra defensa, impugnar su contenido o aceptar su conformidad. Una de las características de la motivación del acto administrativo, es la expresión concreta de las razones o causas que justifican la validez del acto y su resolución, aclarando e interpretando los hechos, en relación a la norma y los medios probatorios. La motivación es la fundamentación fáctica y jurídica, es la expresión de voluntad que realiza la entidad estatal o administración pública, sobre un hecho, con la finalidad de legitimar la decisión. En ese sentido, la motivación de los actos administrativos debe cumplir con tres objetivos fundamentales:

- a) Realizar el control del acto administrativo, a través de la oposición, contra los fundamentos del acto administrativo; de esta forma, el administrado puede demostrar la ilegalidad o iniquidad del acto y de la decisión en las instancias administrativas y judiciales.
- b) Precisar con certeza y exactitud el contenido de la voluntad administrativa, con la finalidad de disuadir al administrado de plantear impugnaciones innecesarias.
- c) Justificar la actividad administrativa ante la opinión pública en general. Por otro lado, la ausencia o insuficiente motivación constituye una arbitrariedad e ilegalidad, que atenta contra las garantías del debido procedimiento administrativo.

Para Hernández (2018) la motivación es el procedimiento que realiza el magistrado, quien a través del razonamiento lógico-jurídico construye los fundamentos de hecho y derecho, que sustentan y justifican la decisión en una resolución; por lo tanto, la motivación consiste en relacionar las normas, la doctrina y jurisprudencia, al caso específico, a través del análisis e interpretación, para llegar a una conclusión coherente y lógica. Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Europea de Derechos Humanos manifestaron que la motivación es una garantía de la correcta administración de justicia, es *“la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión”*; más aún cuando la decisión compromete los derechos fundamentales de las personas, como la vida y la libertad; de esta forma, se evitan las arbitrariedades y la discrecionalidad; pues las razones emitidas en la resolución demuestran la imparcialidad jurisdiccional, entendida esta como la carencia de un prejuicio personal y objetividad en la resolución.

Desde el punto de vista de Couture, citado por Cabel (2016), define a la motivación como la parte más importante de una sentencia o resolución, pues en esta se exponen los fundamentos o motivos que han servido de base para resolver la controversia entre las partes y adoptar una decisión final.

La motivación según Pérez (2009) es la expresión de la voluntad del Estado y comprende las razones de hecho y derecho que fundamentan la legalidad del acto administrativo; asimismo, la motivación permite la revisión y crítica de los antecedentes o considerandos, así como de la decisión o parte resolutive del acto administrativo, que al no encontrarse la relación de causalidad o justificación entre ellos, el acto deviene en nulo. Un acto motivado, permite el control y justificación de la actividad administrativa, el conocer los

motivos de la actuación pública por parte del administrado, permite el ejercicio del derecho a la defensa ante las arbitrariedades de la administración pública. La falta de motivación del acto administrativo, ocasiona la invalidez del mismo, debiendo ser declarado nulo e insubsanable.

Cabe destacar lo consignado por el Tribunal Constitucional, en el Exp. N° 0896-2009-HC/TC, donde ha señalado una definición sobre el derecho a la debida motivación, indicando que la motivación es un derecho que garantiza y evita la arbitrariedad del juez o funcionario competente; de esta manera, se deja de lado el libre albedrío de los servidores y se emplea datos o información veraz sobre los hechos que se han sucedido, que vienen a ser la fuente de la interpretación jurídica.

### **1.3.2. Características de la Motivación.**

Por otra parte, Hernández (2018) ha tomado el criterio establecido por la Corte Constitucional para determinar si una resolución se encuentra motivada, recomendando la aplicación del test de motivación, teniendo en cuenta los parámetros siguientes: razonabilidad, lógica y comprensibilidad. En cuanto al primer parámetro, la razonabilidad, consiste en el proceso de identificación de los derechos constitucionales o derechos contenidos en normas de inferior jerarquía que fueron vulnerados; por lo tanto, las normas se convierten en elemento importante para sustanciar una motivación, siempre y cuando los hechos como el derecho estén probados, por lo que también es necesario la presentación de medio probatorios que causen convicción en los magistrados y que sustenten la decisión. El segundo parámetro utilizado es la lógica, esta exige que una resolución contenga una estructura coherente, entre los argumentos de hecho y derecho, que guarden una secuencia lógica y causal; es decir que el silogismo utilizado causa-efecto justifique la decisión adoptada, esta viene a ser la forma de construcción de los argumentos que servirán de motivación del fallo final, pues una sentencia no puede tener aspectos genéricos, se exige el análisis y valoración de cada hecho y medio probatorio presentado. El tercer parámetro es el de la comprensibilidad, implica que toda resolución debe ser entendida por cualquier persona, para su crítica y aprendizaje, pues las partes y la sociedad tiene el derecho de saber y auditar las resoluciones emitidas por organismos públicos; en consecuencia, para lograr esto, los jueces aplican un silogismo y utilizan lenguaje claro y sencillo. Por lo tanto, los argumentos de la sentencia, que justifican la decisión del juez, aparte de la claridad, deben ser el resultado de un raciocinio basado en el silogismo, entre las premisas propuestas para que tengan una relación con las conclusiones, solo así se evitarán fórmulas ambiguas.

Asimismo, Milione (2015) manifestó que el Tribunal Constitucional español, ha señalado que la motivación de la resolución judicial, tiene como base el principio de la legitimidad democrática del poder judicial, amparado en un Estado de Derecho, donde los jueces deben cumplir con la ley en el ejercicio de su función. En este sentido, la Constitución de España, consideró que la motivación es una obligación del organismo jurisdiccional, mientras que para los litigantes es el derecho a saber las razones o fundamentos sobre una determinada decisión, por lo que el fallo refleja una decisión producto del raciocinio lógico-jurídico, que se aleja de la arbitrariedad, lo que a su vez garantiza el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, pues por medio de la motivación de las resoluciones se puede la realizar una evaluación sobre la interpretación y aplicación del derecho al caso específico; de esta forma, el litigante tiene el derecho de recurrir a la instancia superior cuando vea una contradicción en la resolución. En consecuencia, los actos jurisdiccionales se basan en razones de hecho y derecho fundadas, mas no en arbitrariedades, esto permite que las partes o personas afectadas, puedan defenderse. Asimismo, el Tribunal Constitucional español, ha propuesta cinco elementos básicos al momento de fundamentar la decisión judicial:

- 1) El primer elemento es la razonabilidad, que obliga a los magistrados a emitir una resolución fundada en los hechos y derechos correspondientes al caso, esta resolución debe ser razonable e imparcial. Por lo tanto, el principio de razonabilidad vendría a fundar la decisión o fallo de una sentencia, con argumentos coherentes y lógicos, basados en hechos reales invocados por las partes y que adecúan el derecho al caso específico. Por el contrario, las sentencias emitidas en las diferentes instancias, al no ser motivadas y declarar fundado un pedido, utilizando hechos no invocados por las partes o cuyo argumento carece la lógica y coherencia, deviene en nula. Se debe conceptuar que la administración de justicia debe justificar racionalmente su decisión, por medio de criterios lógicos y racionales.
- 2) Un segundo elemento que debe contener toda resolución judicial es la congruencia, que no es otra cosa que la correspondencia entre los fundamentos de hecho probados y el derecho, en relación con el petitorio en la demanda, toda aquella resolución que no sea congruente, es pasible de nulidad, pues los argumentos serían insuficientes e insostenibles. De esta manera, existen tres formas de incongruencia, a) la incongruencia *infra petitem* (u *omisiva o ex siletio*), originada por el organismos jurisdiccional, al omitir responder alguna de las pretensiones formuladas por las partes; b) la incongruencia *extra petitem* (o *por exceso*) en este caso el órgano

judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue

oportunamente deducida por los litigantes, por lo que se produce una inadecuación entre el fallo y la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en que las partes formularon sus pretensiones; c) la incongruencia *ultra petitum*, emite un fallo que es extraño a las respectivas pretensiones de las partes, la decisión judicial se pronuncia sobre temas no debatidas en el proceso.

- 3) El tercer elemento es la coherencia, es decir la explicación lógica que deben tener los argumentos o fundamentos de la resolución, de tal manera que expresen una relación de causalidad. En consecuencia, la motivación de una resolución tiene que ser lógica-coherente, organizada argumentativamente por razonamientos que justifiquen la decisión final, lo que implica al mismo tiempo una congruencia entre las afirmaciones, deducciones y conclusiones.
- 4) Un cuarto elemento es la extensión de la motivación, las resoluciones judiciales no se miden o califican por su extensión, sino por el análisis y síntesis de los argumentos que se esbozan; en este sentido, no se puede considerar que una motivación es deficiente por ser escueta o corta o por ser amplia, se debe analizar si el funcionario cumplió con el análisis lógico-jurídico de los hechos y derechos, en relación al caso específico; de la misma forma, lo ha señalado el Tribunal Constitucional (2005) en el Exp. N° 04228 –2005–HC/TC, donde se resaltó que una resolución judicial, se considera correctamente motivada si la fundamentación jurídica refleja coherencia y congruencia entre lo pedido y decidido, que es la base fundamental de la resolución, siendo la extensión, breve o concisa, un aspecto secundario que no es causal de nulidad.
- 5) Un quinto elemento es la ausencia de arbitrariedad de la resolución, gracias al cumplimiento de la normatividad procesal y al debido proceso, las resoluciones, no son el resultado del criterio o libre albedrío del funcionario o magistrado, que en ocasiones puede resultar arbitrario, una motivación fundada en derecho es una negación de la arbitrariedad. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional español, ha establecido diversos errores que pueden viciar la motivación, violentando de esta manera el derecho a la tutela judicial efectiva; primero, cuando la resolución judicial se basa en un razonamiento erróneo, cuyos hechos no se corresponden con la realidad y que causa perjuicio para los justiciables; por otro lado, este mismo organismo, estableció los presupuestos que violentan la tutela judicial efectiva, por error en la motivación, siendo los siguientes: a) El error que determinó el fallo,

constituye el único fundamento de la resolución (*ratio decidendi*), b) El error cometido únicamente por el organismo judicial, c) El error debe de ser fáctico, d) El error produce efectos jurídicamente contraproducentes a la parte.

### 1.3.3. Formas de Motivación.

Del mismo modo Pérez (2009) sobre la base del principio de trascendencia, estableció niveles de motivación, como la motivación “adecuada” o “suficiente”, la motivación sucinta, escueta o inexistente. Al referirnos a la motivación mínima, se apreció en algunas resoluciones, una motivación que proviene de los antecedentes administrativos; en este sentido la resolución del acto administrativo se justifica con la concurrencia de documentos que se encuentran en el expediente, sean estos informes, dictámenes u otros, donde se encuentran los fundamentos o razones que justifican la decisión y que son de conocimiento del administrado, permitiéndole ejercer su derecho a la defensa; este tipo de motivación de una resolución o acto es válido para un sector de la doctrina. Sin embargo, en contraposición, otros especialistas consideraron que esta motivación es insuficiente, primero porque no siempre se tiene acceso a los antecedentes del expediente; segundo, la instancia superior administrativa o judicial, desconocen de las razones claras y precisas de la motivación del acto, violentando el debido proceso y evitando que el administrado pueda defenderse. Por otro lado, se tiene como motivación que la ley es más que suficiente para expresar la motivación sobre un determinado hecho, no necesita explicar más, tan solo corroborar que la norma se cumplió o incumplió. También se tiene la motivación en los actos de evaluación de los funcionarios públicos, donde se exige que se explique las razones del puntaje asignado al candidato, a juicio del calificador, así no será considerada arbitraria dicha calificación. Adicionalmente a estas formas de motivación, se tiene la motivación sucinta; es decir, que el acto administrativo contiene una relación de hechos y derechos, pero sin el análisis correspondiente, con una simple argumentación entre los hechos y el derecho. Finalmente, la motivación ideal, debe contener los fundamentos de hecho y derecho que son la base para la emisión del acto administrativo; de esta forma, la motivación “suficiente” permite la apreciación con exactitud de los motivos específicos del acto. La motivación puede ser “suficiente”, “escueta”, “sintética”, de “cierta carencia” de fundamentos, e incluso de “total parquedad”, de cierta “elasticidad” en la valoración sobre el cumplimiento de los requisitos del acto; pero todas estas motivaciones son válidas siempre y cuando cumplan con la justificación necesaria. Debe comprenderse que la motivación de un acto, permite una mejor interpretación de las circunstancias del hecho y garantiza la correcta administración y respeto de los derechos de los usuarios.

Por otra parte, Pérez (2009) ha establecido la motivación ex post facto o póstuma, cuando se interpone un recurso impugnatorio contra un acto que injustificadamente y sin la motivación suficiente violentan los derechos del administrado. En este sentido, la administración pública tiene la facultad de resolver el recurso, agregando los fundamentos del acto u otros que fueron omitidos con anterioridad, introduciendo nuevos elementos que harían admisible la motivación como suficiente y adecuada. Sin embargo, los nuevos fundamentos no subsanan el vicio primigenio, considerando los tribunales, ilegítimo el acto, a pesar de tener a la vista la motivación expresada con posterioridad. De esta forma, la motivación “ex post facto”, o motivación sucesiva o a posteriori no permite sanear el vicio original, pues se violentó el debido proceso administrativo, impidiendo que el administrado conozca los fundamentos del acto, lo que impidió ejercer su derecho a la defensa. Otro caso de motivación insuficiente es el uso de fórmulas generales de fundamentación; de esta forma, el mencionar un argumento sin un criterio lógico y jurídico resulta ser insuficiente y por la tanto la decisión no se justifica. También se tiene la motivación no eficiente, que no expresa una relación coherente y congruente entre las causas y consecuencias entre la situación de hecho y la determinación de derecho. Por otro lado, se tiene la motivación “escueta”, la misma que no contiene una debida justificación de los hechos y derechos, en relación a lo pedido y probado. Asimismo, se tiene la motivación parcial, que incluye la justificación de una parte; pero ausencia de argumentos sobre la otra.

Asimismo, el Tribunal Constitucional (2009) en el Exp. N° 0896-2009-HC/TC ha señalado las diferentes formas de motivación, tanto externa como interna: 1) La motivación externa, que comprende la justificación razonada de la decisión final, en este sentido el juez o funcionario debe realizar un análisis detallado sobre la fundamentación de su decisión y dejar de lado la simple lógica formal. Dentro de esta forma de motivación se tiene a su vez la siguiente: a. la inexistencia de motivación o motivación aparente, este tipo de motivación no cuenta con los argumentos de hecho y derecho mínimos que amparen la decisión final de una resolución sobre el pedido realizado por el interesado, solo trata de cumplir con lo señalado en la norma o mandato, sin la intención de justificar la decisión; de esta forma se violenta el derecho a una debida motivación. b. Deficiencias en la motivación externa o justificación de las premisas, esta se presenta cuando las premisas seleccionadas por el juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica, donde no se ha interpretado

la normatividad sobre la base de los hechos y las pruebas que corroboran estas, procedimiento

que resulta importante para que un juez puede validar su decisión, por ejemplo ha establecido

la existencia de un daño, ha llegado a la conclusión que el daño ha sido causado por equis, pero no ha dado razones sobre la vinculación del hecho con la participación de equis en tal supuesto, entonces estaremos ante una carencia de justificación de la premisa fáctica. 2) La motivación interna, viene a ser la identificación de las incongruencias lógicas de la argumentación; de esta forma, se precisan los fundamentos empleados que sustentan o no la decisión final. Dentro de este tipo de motivación se tiene los siguientes: a. La falta de motivación interna del razonamiento, está constituida por los defectos que se presentan tanto en la elección de las premisas que no sustentan la decisión final y en la falta de congruencia en la explicación lógica de los argumentos, siendo estos confusos o ambiguos, lo que ocasiona que las razones no sean válidas para la decisión tomada. b. La motivación insuficiente, conforme al art. 139º, incisos 3 y 5 de la Constitución, es obligatorio que las partes obtengan de los órganos resolutivos una respuesta razonada, motivada y congruente de acuerdo a la pretensión formulada, en concordancia con el principio de congruencia procesal, que exige al juez, no omitir, alterar o exceder sobre las peticiones ante él formuladas. Es el mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Desde el punto de vista constitucional, la ausencia o insuficiencia de fundamentos resulta expresa y contradictoria con lo que se está decidiendo. c. La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación exige a los funcionarios judiciales o administrativos a resolver las pretensiones congruentemente, evitando interpretaciones inconsistentes. El dejar incontestada la pretensión o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, vulnera el derecho a la tutela judicial y el derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). d. Motivaciones calificadas, este tipo de motivación exige mucho mayor cuidado a los órganos judiciales y administrativos, cuando se trata de decisiones que afectan derechos fundamentales, como el derecho a la libertad.

A decir de los especialistas, la debida motivación está destinada a garantizar a los justiciables la obtención de una respuesta razonada, motivada y congruente, con las pretensiones oportunamente formuladas en cualquier tipo de proceso, de tal manera que puedan conocer cuál ha sido el razonamiento; es decir, la deliberación que ha seguido el juez internamente para llegar a una decisión que resuelva la controversia, decisión que no puede estar sustentada solo en la discrecionalidad del juez, sino que más bien requiere de una

pretenden acreditar.

Cabe destacar los defectos de la motivación que fueron analizados por el Tribunal Constitucional (2008) en el Exp. N° 0728- 2008-PHC/TC, más conocido como el caso Giuliana Llamoja, se ha obtenido el cuadro siguiente:

## CUADRO 2

### DEFECTOS Y/O DELIMITACIONES EN LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES

<b>Defecto y/o delimitación</b>	<b>Contenido esencial</b>
<b>Inexistencia de motivación o motivación aparente</b>	La motivación presenta mínimas razones que sustentan la decisión; la motivación cumple con las formalidades del mandato, amparándose en frases o sustentos no jurídicos, creando una apariencia vacía de contenido.
<b>Falta de motivación interna del razonamiento</b>	Esta falta de motivación presenta una doble dimensión: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se realiza una inferencia a partir de las premisas que acaba siendo inválida.</li> <li>• Cuando incoherencia en la narración de los argumentos.</li> </ul>
<b>Deficiencias en la motivación externa</b>	En estos casos existe un problema en relación a la determinación de la validez de las premisas que sirven al juez para poder tomar una determinada decisión.
<b>La motivación insuficiente</b>	La motivación no puede por sí misma explicar coherentemente el porqué de las decisiones. No se trata de la extensión de la motivación, pues una motivación breve y concisa, puede ser suficiente.
<b>La motivación sustancialmente incongruente</b>	Implica la falta de correspondencia entre el pedido y los hechos objetivos o probados.
<b>Las motivaciones calificadas</b>	Esta motivación exige mayor análisis y minuciosidad en seleccionar los fundamentos de hecho y derecho y su corroboración con los medios probatorios, sobre todo cuando se rechaza lo solicitado o se afectan derechos fundamentales con respaldo constitucional.

**Fuente: Tribunal Constitucional (2008) Sentencia del Exp. N° 0728- 2008-PHC/TC**

La debida motivación de las resoluciones judiciales entonces, lo que busca es que aquello que ha decidido el juez guarde coherencia y relación con todo lo actuado dentro del

proceso y lo que establece la propia ley; y que pueden existir presupuestos que impliquen una vulneración a este derecho, tales como los desarrollados en la tabla que nos antecede.

#### 1.3.4. La Motivación como Principio.

De acuerdo con Lico (s.f.) consideró que los principios generales del derecho, constituyen la base del sistema jurídico y normas; además de ser una herramienta de interpretación en caso de vacío o deficiencias legal. Una característica de los principios es su carácter general, permitiendo su aplicación a diferentes situaciones sociales; asimismo, aclara el sentido de una norma. Por otro lado, los principios generales del derecho que son aplicables al derecho administrativo son los siguientes: el interés general, la separación de poderes, la legalidad, la descentralización y la moralidad.

Asimismo, conforme lo establecido por la Constitución Política del Perú (1993) en el art. 139° inciso 5, se reconoce la obligación de las instancias jurisdiccionales, a motivar sus resoluciones, señalando de manera expresa y escrita la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que sustentan. De la misma manera, en la ley 27444, se estableció en el Título preliminar, el Principio del debido procedimiento, que obliga al funcionario competente a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, en un plazo razonable. En este sentido, la motivación es un principio fundamental al momento de administrar justicia; asimismo es una garantía del debido procedimiento y tutela jurisdiccional efectiva.

Por otra parte, Morata (2020) consideró que la motivación debe estar contenida en los actos administrativos; en este sentido, la administración pública emplea la motivación por remisión a los informes o dictámenes, esta técnica es denominada motivación *in aliunde*, consiste en señalar en la resolución el informe o dictamen que motiva la misma; sin embargo, esta es insuficiente en su contenido e inadecuada en su ubicación. Teniendo en cuenta estos aspectos, los organismos jurisdiccionales han interpretado la aplicación de la técnica *in aliunde*, señalando que no es necesario incluir en el texto de la resolución lo indicado en los informes o dictámenes, basta con señalar la referencia, así como el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- 1) Primero, los informes o dictámenes deben estar en el expediente administrativo y garantizar que el administrado haya tenido acceso al mismo.
- 2) Segundo, que los informes estén debidamente motivados. Por lo tanto, los informes o dictámenes e incluso los proyectos de resolución, sirven de argumento para las

resoluciones, pues motivar no es otra cosa que permitir al interesado conocer los motivos o argumentos de la resolución, no importando el documento en el que se encuentre; por el contrario, si el informe o dictamen presentan una deficiente motivación, las consecuencias (nulidad o revocatoria) caerán sobre la resolución final emitida.

Ante esta situación, para Morata (2020) algunos especialistas han preferido hablar de la motivación mixta o combinada; es decir, tanto la contenida en el propio acto administrativo, como en los documentos que la sustentan, sean estos informes, dictámenes u otros. Sin embargo, fuese la motivación por remisión o mixta, la motivación *in aliunde* presenta algunas dificultades en su aplicación, como las siguientes:

- 1) El primer obstáculo, es la examinación del expediente por el administrado, pues el informe o dictamen debidamente motivados se encuentren dentro del expediente administrativo y el usuario debe poder tener acceso al expediente; en este sentido, la administración deberá no solo notificar la resolución final, sino además el informe, dictamen u otros documentos, para que el interesado tenga conocimiento de su contenido y de ser el caso plantear el recurso impugnatorio correspondiente.
- 2) Segunda dificultad, en la motivación por remisión, se obliga o carga al usuario, el trabajo de ubicar no solo el documento, sino el argumento o motivos de la resolución. Esta forma de motivación, va contra los principios del servicio efectivo a los ciudadanos, transparencia, simplicidad, claridad y proximidad; por lo que la notificación de los actos motivados *in aliunde* debe incluir el documento en el que se encuentra la motivación.
- 3) Tercer problema, la motivación de los informes no se encuentra regulada; sin embargo, el Tribunal Supremo, consideró que el informe debe contener los requisitos mínimos de la motivación de los actos administrativos; puesto que la resolución administrativa contiene el resultado de los informes; de esta forma, el acto administrativo estará motivado, siendo suficiente una referencia sucinta de hechos y fundamentos de derecho, pues el fin de la motivación no implica un razonamiento exhaustivo y pormenorizado en todos sus aspectos y perspectivas, basta conocer las razones o criterios fundamentales de la decisión final de la resolución; es decir, la *ratio decidendi* determinante del acto. Para considerar un informe motivado debe fundarse en razones de hecho y de derecho, debe contener una motivación detallada y no explicaciones genéricas o abstractas, el informe no

debe ser escueto, debe contener el argumento o fundamento del acto administrativo, demostrando que la decisión se funda en la interpretación racional y no en la arbitrariedad ni tampoco en la aplicación inadecuada de la legalidad. Asimismo, los informes técnicos para ser considerados motivados deben satisfacer las exigencias siguientes: a) expresar las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; c) justificar los criterios que conducen al resultado. En consecuencia, sin fundamentación la resolución no cumple con las exigencias de motivación. En conclusión, la remisión de la motivación no solo debe ser de la resolución, sino de los otros actos o documentos contenidos en el expediente administrativo. La técnica *in aliunde* se puede utilizar para la motivación de las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo, así como también, de los actos de trámite que requieran motivarse. Se debe legislar la remisión expresa como única válida al suponer una garantía para los interesados y los propios jueces, descartando por completo la remisión implícita, puesto que puede provocar indefensión a los interesados y difícilmente puede compatibilizarse con los principios de servicio efectivo a los ciudadanos, simplicidad, claridad y proximidad.

### **1.3.5. La Motivación como Derecho.**

La motivación como derecho, es la facultad que asiste a las partes de exigir a la autoridad jurisdiccional o administrativa, resolver su controversia, exponiendo los argumentos que amparan la decisión sobre el caso específico, tal como lo indicó Figueroa (2013, 11) la debida motivación es una exigencia constitucional, que obliga a los magistrados a cumplir con el principio del debido proceso. El derecho a la motivación forma parte del debido proceso, que garantiza que el proceso se desarrolle respetando las normas y procedimientos establecidos; por otro lado, la motivación tiene relación con el derecho de defensa, pues permite que la persona conozca los argumentos para poder defenderse de ellos en una segunda instancia. Entonces, el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía que tiene el justiciable frente a las posibles arbitrariedades de los magistrados, pudiéndole exigir a estos que demuestren con labores de argumentación, el porqué de sus decisiones, para una comprensión y si fuera necesario, posterior control.

A nivel jurisdiccional y administrativo, los funcionarios tienen el deber de justificar sus decisiones, pues no se trata de enumerar normas ni colocar criterios sin fundamento, la motivación es una garantía dentro del proceso, que exige que las decisiones adoptadas en las diferentes resoluciones sean motivadas, con la finalidad de evitar arbitrariedades. De la misma forma el Tribunal Constitucional (2006) en la Sentencia del Exp. N° 1480-2006-AA/TC, ha indicado que es una obligación de los magistrados, al momento de resolver las controversias, expresar de manera clara y precisa los motivos o fundamentos en las que basan su decisión o fallo final; asimismo, precisó que los fundamentos de hecho y derecho, solo pueden nacer de una normatividad vigente y de hechos comprobados.

Por lo tanto, los jueces y con mayor razón los funcionarios de la administración pública, deben exponer las razones objetivas que han servido de base para tomar una decisión respecto del caso concreto; asimismo, tales argumentos debe surgir del ordenamiento jurídico, hechos invocados en el proceso y los medios probatorios. Es justamente la concepción de la motivación como una responsabilidad, lo que evidencia el paso de la motivación del derecho, al deber, siendo irrestricta su observancia e importante su consideración desde la óptica, inclusive, constitucional.

#### 1.4. FUNCIONES DE LA MOTIVACIÓN

En definitiva, se ha demostrado que el motivar una resolución, no solo es importante para las partes intervinientes en el proceso, también permite legitimar la validez de su emisión por el organismo respectivo. De acuerdo con Castillo (2014) al ser la motivación una herramienta técnico-procesal y una garantía político-institucional, tiene dos funciones: La primera función endoprocesal de la motivación, es facilitar a los sujetos procesales el ejercicio del derecho a la defensa, a través de la interposición de recursos impugnatorios contra la resolución final, para que cada uno de los argumentos o los fundamentos de derecho invocados en la resolución sean discutidos. Por otro lado, los organismos jurisdiccionales pueden efectuar la revisión de la resolución apelada, sea por violentar la normatividad vigente o por una deficiente interpretación o de subsunción de la norma o por la insuficiente prueba o por valoración arbitraria de la prueba o por fallar más allá de lo pedido; de esta manera, este tipo de control permite que el resultado final o fallo se conserve, se revoque o se anule. Debe tenerse

presente que la característica fundamental de una resolución, está constituido por los

argumentos (considerandos) que conforman las premisas de hecho y de derechos fundamentales para llegar a una conclusión o fallo; es a raíz de estos argumentos que se discute y critica la resolución, para motivar adecuadamente el derecho a la defensa. La segunda función de la motivación, es la extraprocesal, con el nacimiento del constitucionalismo democrático, la motivación se convierte en un derecho y garantía fundamental del debido proceso, esto se debe los abusos que cometieron el poder estatal y jurisdiccional. Así la motivación es un principio jurídico-político que ejerce control sobre la actividad jurisdiccional, con la finalidad de fiscalizar el actuar a los sujetos procesales, sobre todo cuando se trata de emitir una resolución. La obligación de motivar las resoluciones judiciales, es con el fin de aportar y enseñar a la sociedad las razones empleadas para resolver un conflicto; esto se realiza sobre la base del Art. 138 de la Constitución que establece lo siguiente: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial”; en consecuencia, se debe respetar la voluntad democrática de la ley en representación del pueblo.

Por otro lado, la motivación garantiza que la decisión adoptada por el funcionario o magistrado, ha sido conforme a derecho, empleando el juicio crítico y sin arbitrariedades; asimismo, la publicidad de los argumentos permite que los organismos se sometan a un control posterior sea por otros organismos jurisdiccionales, por las partes y la sociedad. De la misma forma, la motivación desarrolla una función esclarecedora, permite comprender las razones o argumentos que amparan la decisión final, en relación a este aspecto, el Tribunal Constitucional (2004) en el Exp. N° 4289-2004-AA/TC, indicó que el debido proceso es una garantía constitucional que se debe aplicar a todos los procedimientos, incluido los administrativos, en este sentido el funcionario público no es ajeno a la motivación, siendo esta necesaria para que el usuario pueda ejercer adecuadamente su derecho a la defensa. Por otro lado, el debido proceso es un derecho que puede ser invocado al ser una garantía constitucional, tanto en sede pública como privada.

Finalmente, la motivación desempeña un rol de enseñanza, pues por medio de la argumentación, desarrolla el pensamiento crítico, además de proporcionar conocimientos jurídicos, que son de vital importancia para el estudio del derecho.

La motivación es un derecho para las partes y una obligación para la administración, sobre todo en el ámbito laboral, porque forma parte del debido proceso. En atención a ello, el Tribunal Constitucional (2004) en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC indicó que el debido proceso es un principio constitucional que incluye al procedimiento administrativo; en consecuencia, los entes administrativos está obligados a motivar sus actos, pues de acuerdo a los arts. 3 y 43 de nuestra Constitución, el Perú es un estado democrático, opuesto a las acciones arbitrarias y poder absoluto; por lo tanto, la administración estatal debe actuar de forma imparcial justificando sus decisiones a través de la motivación de sus resoluciones o actos administrativos, interpretando los hechos y derechos. En esta perspectiva la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General en el art. 6°, inciso ha establecido que no es aceptable ni admisible como motivación, la simple exposición de fórmulas generales o fundamentación sin contenido justificante o fórmulas oscuras, imprecisas, contradictorias, insuficientes que impidan el esclarecimiento de los hechos. Asimismo, el numeral 1.2) del artículo IV del Título Preliminar de la ley antes arriba mencionada ha establecido que gracias al debido procedimiento administrativo, el administrado tiene derecho a obtener una decisión motivada y fundada

Por lo tanto, todo acto administrativo, que regule, sancione, atribuya o limite derechos requiere ser motivado, pues la motivación en la vía administrativa es una obligación y un derecho, sobre todo cuando se van aplicar sanciones, pues se están afectado los derechos de los usuarios, los mismos que tiene derecho a la defensa. Solo motivando las resoluciones y decisiones administrativas, se podrá demostrar que su actuación no es arbitraria, sino racional y basada en la norma jurídica. Al respecto, la Corte Suprema del Perú (2016) en la Casación Laboral. N° 19677-2016-Cusco, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria estableció que la debida motivación es un principio de la administración de justicia, los jueces deben fundamentar su decisión para resolver la controversia e incertidumbre jurídica, basado en el análisis de los hechos debidamente probados y la adecuada aplicación del derecho al caso concreto; el omitir esta acción ocasiona que la resolución se convierte en arbitraria y por lo tanto pasible de nulidad.

Otro aporte importante lo determinó la Corte Suprema del Perú (2013) en la Casación

Laboral N° 4662-2013-Arequipa, al establecer la Sala de Derecho Constitucional y Social

Permanente que las resoluciones judiciales al ser motivadas garantizar el respeto al debido proceso; en este sentido el magistrado debe analizar los hechos y realizar la valoración de las pruebas, solo así se garantiza que la fundamentación sea congruente con el fallo.

Esto quiere decir que, en el campo laboral, cuando se trate de casos donde se van a restringir derechos, como es el caso de la Suspensión Perfecta de Labores, se necesita de una labor de motivación idónea, con observancia de las pruebas ofrecidas, que haya una adecuada labor de argumentación y fundamentación, todo lo cual, recién podrá dotar de legalidad, la decisión adoptada.

La garantía al debido proceso de naturaleza jurisdiccional, se extrapola al ámbito administrativo, su aplicación es extensa e implica el respeto y aplicación de los principios fundamentales del Derecho. Por lo tanto, la debida motivación es también una exigencia que se traslada al propio ámbito laboral, más aún si se pretende afectar derechos de los trabajadores.

Finalmente, en el ámbito laboral, donde se van a discutir inclusive la vigencia de derechos de los trabajadores y más aun considerando que estos se hallan siempre en una relación de desigualdad con sus empleadores, es imperante que cualquier decisión que vaya a afectarlos o incidir en su situación jurídica, requiere de una adecuada motivación, en las decisiones sancionadoras o limitativas de derecho, se debe incidir en motivar adecuadamente la resolución.

## **1.6. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Desde el punto de vista de Pasco (1997) la suspensión del contrato de trabajo, es la interrupción temporal de las actividades establecidas en el contrato, conservando el vínculo laboral, se efectúa solo por una causa justificada, garantizando la continuidad de la relación contractual. Por lo tanto, al estar el vínculo vigente, se interrumpe los efectos y obligaciones esenciales, dispensando al trabajador del desarrollo de ciertas actividades por un periodo determinado y al empleador de algunas obligaciones. Por otro lado, es necesario aclarar la diferencia entre suspensión e interrupción, la primera es solicitada por el empleador; mientras que la segunda, es originada y ejecutada por el trabajador en casos de enfermedad, maternidad y otros, en esta situación el empleador debe seguir cumpliendo con sus obligaciones. La suspensión adopta diversas formas o modalidades, la primera, es por su ámbito, puede ser

individual o colectivo, cuando compromete a un trabajador a un grupo de trabajadores, la segunda modalidad, es por sus efectos, en el caso de la suspensión perfecta, el trabajador deja realizar una actividad laboral y el empleador de pagar una remuneración; mientras que la suspensión imperfecta o relativa, detiene el trabajo, pero el empleador está en la obligación de pagar la remuneración, como es el caso de las vacaciones; una tercera modalidad, es por su origen, la suspensión puede ser unilateral, un claro ejemplo de esto es la ejecución de una huelga; pero también, puede ser una suspensión disciplinaria, cuya causa es atribuida a la potestad sancionadora del empleador; asimismo, puede ser común o conjunta, del acuerdo de trabajador y empleador, como es el caso de la licencia convencional; del mismo modo puede deberse a un factor externo, a la voluntad contractual, como la fuerza mayor o el caso fortuito. Una cuarta modalidad, es por su regularidad, es decir que la suspensión puede ser programada, como las vacaciones o intempestiva como la licencia por accidente.

Dentro de la figura de la suspensión perfecta, se tiene en cuenta el principio de continuidad de la relación laboral, así lo han señalado García y Quiroz (2017) indicando que la continuidad es una garantía para el trabajador y hace referencia a la prolongación del vínculo laboral en el tiempo, a pesar de estar suspendido el contrato de trabajo.

Por su parte Lora (2016) estableció que la suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor, tiene por finalidad salvaguardar el principio constitucional de continuidad laboral, considerando que el trabajo es un deber y un derecho, es la base del bienestar social y un medio para la realización de la persona y lo protege contra el despido arbitrario. Esta figura laboral permite al empleador enfrentar –económica y laboralmente– situaciones imprevistas y garantiza al trabajador conservar su puesto laboral, por el tiempo que dure esta suspensión. De acuerdo con el principio de continuidad, este refleja extensión del tiempo de duración del vínculo laboral; del mismo modo, la normativa laboral, como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha establecido en el art. 11 la suspensión perfecta de labores, que implica la suspensión del contrato de trabajo; es decir, el trabajador deja prestar el servicio, mientras que el empleador deja de pagar una remuneración, pero conservando el vínculo laboral. Por el contrario, la suspensión imperfecta, se presenta cuando el empleador sigue pagando una remuneración, pero sin contraprestación efectiva de labores, por ejemplo en los casos del descanso vacacional, el descanso pre y post natal. Por otro lado, art. 12 de la LPCL ha precisado las causas de suspensión del contrato de trabajo, dentro de ellas se tiene el caso fortuito y la fuerza mayor. A través de art. 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del

Empleo, aprobado por Decreto Supremo 1-96-TR define tanto el caso fortuito o la fuerza mayor, indicando que cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo. Del mismo modo, la Resolución Ministerial 87-94-TR, dispositivo normativo a través de la cual se aprobó la Directiva Nacional 6-94-DNRT sobre suspensión temporal de labores, estableció una definición de los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor. Así, establece lo siguiente: “*Caso Fortuito: Es todo hecho imprevisible o un suceso por lo común daños que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre; que generalmente proviene de la acción de la naturaleza. Por ejemplo: una inundación, un aluvión, un sismo, un incendio, una sequía, un accidente, una peste o epidemia. Mientras que Fuerza Mayor, “es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero, por ejemplo: una ley u otra forma legal, que impida realizar una actividad”*”. Por otro lado, la Resolución Directoral General 10-2012/MTPE/2/14 estableció los criterios de validación sobre la aplicación de la suspensión perfecta de labores, por caso fortuito y fuerza mayor; de esta forma, primero se debe determinar técnica, objetiva, razonable, proporcional y objetivamente la existencia de servicios indispensables, que durante el tiempo de la suspensión de labores, tienen que ser atendidos; segundo, se debe determinar si la empresa seleccionó a los trabajadores adecuados para atender los servicios indispensables, mientras dure la suspensión de labores; tercero, determinar si la empresa otorgó adecuadamente las vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) antes de proceder con la suspensión de labores; cuarto, determinar si los trabajadores beneficiados con la suspensión perfecta de labores, se encuentran prestando servicios. Para la doctrina argentina, cuando se trata de caso fortuito y fuerza mayor, se protege al empleador permitiéndole librarse de sus obligaciones contractuales, con el fin de preservar la subsistencia de la fuente de trabajo. Asimismo, en las relaciones laborales el caso fortuito y fuerza mayor, se caracterizan por ser imprevisibles, inevitables, ajenos al deudor, actuales, sobrevinientes e impedimento absoluto de cumplimiento.

### **1.6.1. Definición de Suspensión Perfecta de Labores.**

Es una institución jurídica dentro del derecho laboral, cuyo objetivo suspender los derechos y obligaciones de los trabajadores por un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta aspectos internos y externos a la actividad empresarial, contempladas en las normas vigentes; asimismo, esta suspensión mantiene vigente el vínculo laboral entre el empleador y

trabajador, garantizando el retorno de éste último después del periodo de suspensión. Sobre esta base García y Quiroz (2017) ha definido la suspensión perfecta de la manera siguiente: “(...) suspende el contrato de trabajo de modo perfecto 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” (p. 6).

Asimismo, Morillo (2020), conceptualizó la suspensión perfecta de la forma siguiente:

*La suspensión perfecta de labores es la figura jurídica por la cual se suspende la obligación del trabajador de laborar y del empleador de pagar remuneración. Es llamada perfecta porque se suspenden las obligaciones de ambas partes de la relación laboral, lo que no sucede en el caso de la suspensión imperfecta; en la que si bien el trabajador no se encuentra obligado a laborar, el empleador mantiene la obligación de remunerar (p. 53-54).*

Finalmente, Saco (2020), indicó sobre la suspensión perfecta lo siguiente:

*La suspensión es “perfecta” –o absoluta– cuando se interrumpen las obligaciones de ambas partes; y es “imperfecta” –o relativa– cuando se interrumpen las del trabajador, pero no las del empleador. Así las cosas, son ejemplos de suspensión perfecta la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, la suspensión debida a una licencia sin goce de haber, la suspensión disciplinaria, la suspensión por el ejercicio del derecho a huelga. Son ejemplos de suspensión imperfecta la suspensión del contrato de trabajo por vacaciones, por el otorgamiento de licencia con goce de remuneraciones (p. 15)*

Benrey-Zorro (2011) determinó que el sistema jurídico colombiano, la suspensión del contrato de trabajo, es la paralización temporal, por parte de los trabajadores, de las diferentes actividades laborales de una empresa o institución, sin el quebrantamiento del vínculo contractual. Asimismo, consideró importante la aplicación de los principios de obligatoriedad, protección del trabajo, estabilidad laboral, derecho al trabajo y otros que deben prevalecer en una relación laboral. En la suspensión laboral, se aplica el principio de estabilidad laboral, para que los trabajadores conserven el vínculo laboral con su empleador, evitando la disolución de contrato y tan solo suspendiendo las actividades laborales por alguna causal invocada en la norma. Una de las principales causales de la suspensión de labores es por fuerza mayor o caso fortuito, la misma que se configura cuando se cumplen con las condiciones siguientes:

- a) Debe ser imprevisible.
- b) Debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones.
- c) Debe ser temporal para que una vez cese se pueda reanudar el trabajo.

Por otro lado, desde el punto de vista laboral, la fuerza mayor es un acontecimiento ajeno e inevitable a la actividad empresarial, pues no ha sido considerado como de posible realización; mientras que caso fortuito, es el hecho accidental o inesperado, pudiendo ser atribuido a un fenómeno natural (la erupción de un volcán, un sismo, una inundación), lo destacable es que no sea ocasionado por los sujetos laborales y que impide la ejecución y cumplimiento de las obligaciones laborales.

### **1.6.2. Características de la Suspensión Perfecta**

Asimismo, Lora (2016) destacó las características las siguientes:

- 1) En la suspensión perfecta, el trabajador deja de prestar servicios de manera temporal al empleador.
- 2) La suspensión perfecta tiene como fuente la ley, el convenio colectivo, el acuerdo individual o costumbre.
- 3) La suspensión de labores, se conservan los deberes contractuales de buena fe, lealtad y respeto mutuo.
- 4) La suspensión, puede ser suspensión remunerada o no.

Asimismo, Benrey-Zorro (2011) entendió que la suspensión del contrato de trabajo, no es una situación definitiva o permanente, ni tampoco arbitraria; por el contrario, se caracteriza por ser temporal y causal. Cabe destacar que esta temporalidad de la suspensión del contrato de trabajo, comprende la inalterabilidad en las condiciones del contrato, la conservación del puesto de trabajo, la continuidad del trabajador en la empresa, el gozar de los derechos y beneficios que por ley le corresponden, a pesar que el trabajador no se encuentre desarrollando actividad productiva o de servicio alguna, pues el vínculo laboral entre trabajador y empleador sigue vigente, suspendiéndose solo las obligaciones principales, la de trabajar y la de recibir una remuneración. Por otro lado, se ha considerado lo señalado por Pasco (1997) quien indicó que, dentro de las características de la suspensión del contrato, se tiene primero a la causalidad; es decir que, ninguna forma de suspensión se puede efectuar, sin que haya una causa o motivo que la genere de manera justificada; no se trata de cualquier causa, esta debe ser trascendental

social, jurídica y económicamente. Una segunda característica es la temporalidad, toda suspensión se efectúa por un periodo determinado.

### **1.6.3. Efectos de la Suspensión Perfecta de Labores.**

Dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, la principal consecuencia según Benrey-Zorro (2011), es la suspensión del pago o salario al trabajador, pero conservando el vínculo laboral; sin embargo, se encuentra la obligación que tiene el empleador de cumplir con las prestaciones de salud hacia trabajador, pues es un derecho constitucional irrenunciable, más aún si se está conservando el vínculo laboral. Asimismo, terminado el periodo de suspensión el empleador debe comunicar a sus trabajadores, el retorno a las actividades empresariales. La consecuencia básica de la suspensión perfecta de labores es la suspensión de obligaciones, tanto del trabajador como del empleador, en virtud de una situación que es excepcional. Ahora bien, si esa es la consecuencia principal, en relación a los beneficios sociales, también existen situaciones las cuales importan preocupación para ambas partes de la relación laboral. Por otra parte, se debe tener en cuenta que la suspensión perfecta de labores, no solo afecta las obligaciones y remuneración del trabajador, sino que colisiona con otros derechos laborales que no son menos importantes y que a la larga, generan perjuicios principalmente para el trabajador. Un claro ejemplo de esta afectación, es lo mencionado por Morillo (2020, 54), en el sentido que tampoco existe obligación del aporte a EsSalud, AFP u ONP respecto de los días de suspensión perfecta de labores, pues no existe remuneración sobre la que se efectúe el cálculo. No obstante, en el caso de los aportes del Seguro de Vida Ley y del SCTR, la obligación de aporte dependerá de los términos contractuales de los mismos. Para Pasco (1997) el principal efecto de la suspensión del contrato de trabajo, es el cese de la obligación de trabajar, debido a una causa justificada; sin embargo, el trabajador no pierde el derecho a recibir su remuneración, la misma que puede ser igual o menor de acuerdo a lo pactado.

Llorente (2019) consideró que el término suspensión perfecta de labores se encuentra definido en el art. 11 del D. Leg. 728 de manera la siguiente: *“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, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”*.

Por lo tanto, se habla de suspensión imperfecta, cuando solo el trabajador deja de cumplir con su obligación laboral; pero el empleador mantiene el cumplimiento de sus obligaciones, como el pago de su remuneración, de los beneficios sociales entre otros. Por el contrario, se debe entender por suspensión perfecta, cuando por una causa ajena al trabajador, se suspende la prestación del servicio o trabajo a la empresa; mientras que el empleador deja de cumplir con su obligación principal, la de pagar la remuneración respectiva; sin embargo, no solo se afecta el pago de las remuneraciones, el no poder cumplir con esta obligación acarrea otras consecuencias, se suspende al mismo tiempo la obligación del empleador de realizar los aportes correspondientes a la seguridad social; asimismo, debido a que no hay una remuneración, no se puede efectuar la retención correspondiente para pagar el aporte a la ONP, lo mismo sucede en el caso del sistema Privado de Pensiones.

Jimenez et al (2020) señaló que a través del Decreto de Urgencia N° 38-2020 se establecieron medidas para atenuar los efectos económicos como resultado de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, la misma que se caracteriza por ser una medida de excepción, de última ratio, aplicable solo en casos fortuitos o de fuerza mayor, que consiste en la interrupción temporal de las obligaciones nacidas de una relación laboral, pero conservando el vínculo laboral. La principal ventaja de la suspensión perfecta de labores, es que evita los despidos masivos, el vínculo laboral no se extingue, debiendo los trabajadores retornar a sus labores, concluido el periodo de suspensión. Por otro lado, el gobierno, adoptó ciertas medidas, con la finalidad de evitar que los trabajadores se encuentren desprotegidos económicamente; en este sentido, aprobó el retiro de la CTS y hasta de dos mil soles de la AFP; a los de MYPES, se les concedió el bono de S/ 760 soles, puesto que no tienen CTS; se extendió la cobertura de ESSALUD; sin embargo, muchas enfermedades, distintas al covid19 no pudieron ser tratadas; finalmente, el reconocimiento excepcional de tres meses de aportes a los trabajadores próximos a jubilarse dentro del régimen de ONP. Dentro de las desventajas de la suspensión perfecta de labores, se presentan dos posibilidades; la primera, es que el empleador presente una solicitud de cese colectivo de los trabajadores, hasta un 10% y la segunda, el empleador, luego de terminado el periodo de suspensión, podría no reponer a los trabajadores en sus puestos, lo que originaría acciones legales en salvaguarda de su derecho al trabajo.

Asimismo, Torres (2020) consideró que la crisis sanitaria ha aquejado no solo al Perú, sino a la población mundial, pues las consecuencias de la pandemia afectaron la salud, la vida social en general, el trabajo, la economía, la producción, entre otros. Los principales factores que contribuyeron en este proceso fueron dos: primero, el tiempo de duración del periodo de cuarentena, con restricciones para las personas y actividades económicas; segundo, la respuesta del sistema económico-fiscal, reduciéndose la generación del empleo, los despidos de trabajadores y la aparición del sub-empleo, llegando a niveles de recesión; en el aspecto de salud, varios trabajadores perdieron su derecho a la protección social. Cabe recordar que la suspensión perfecta de labores, se encuentra regulada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y se aplica en caso fortuito (por acción de la naturaleza) o de fuerza mayor (por acción del hombre). Sin embargo, muchos empleadores no pueden aplicar esta figura laboral, ni tampoco el trabajo remoto, debido a la naturaleza de las actividades (mecánicos, cuidantes, etc.), mucho menos otorgar la licencia con goce de haber, debido al alto nivel de afectación económica, que pondría en riesgo la existencia de la empresa. Es necesario resaltar que la suspensión de labores es de naturaleza temporal, manteniendo vigente el vínculo laboral interrumpiéndose solo las obligaciones principales de las partes. Por otro lado, las empresas que han sido beneficiadas con el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado no pueden acogerse a esta figura jurídica; pues la finalidad del subsidio, estuvo orientado a la preservación del empleo.

En relación a la legislación chilena, Torres (2020) consideró proteger los derechos laborales y la economía de los trabajadores afectados, autorizando la suspensión temporal de labores por acuerdo mutuo; asimismo, prohíbe la contratación de personal para desarrollar las labores de los trabajadores suspendidos. Por otra parte, la legislación hondureña dispuso una «aportación solidaria» para la subvención temporal de empleos e ingresos de los trabajadores durante la pandemia. En Guatemala, se implementó el procedimiento virtual para registro, control y autorización de suspensiones de contratos de trabajo, durante el tiempo de la pandemia de covid-19. En España, las empresas gestionaron ante la autoridad administrativa, la regulación temporal de empleo que permite la suspensión de los contratos de trabajo o reducir las jornadas laborales temporalmente, cuando la empresa presente dificultades económicas, técnicas u organizativas que pongan en riesgo su viabilidad. En el Perú se

implementó el programa Reactiva Perú, cuyo objetivo fue ayudar a las empresas afectadas por

la pandemia y de esta forma evitar despidan a sus trabajadores y continuar con la cadena de

pago. Sin embargo, grandes empresas se beneficiaron con fuertes sumas de dinero, además de concederles indebidamente la suspensión perfecta, un claro ejemplo de esta realidad fue la entrega de 100 millones de soles a grupos mediáticos, como el Grupo El Comercio, con 38,4 millones de soles, que realizó más de 100 despidos a pesar de haber recibido la ayuda estatal. Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) afirmó que de 372 418 empresas beneficiarias por el programa Reactiva Perú, 7829 se acogieron indebidamente a la suspensión perfecta de labores, pues dicho beneficio no les corresponde, pues toda empresa beneficiaria de Reactiva Perú debe mantener el vínculo con sus trabajadores; en consecuencia, el Estado ha cancelado la garantía de los créditos de Reactiva Perú para la empresas que cuenten con suspensión perfecta. Finalmente recomendó reformular la norma referida a la suspensión perfecta de labores, con la intención de evitar los abusos contra los trabajadores.

Cabe destacar el análisis realizado por Llorente (2020) de la resoluciones emitidas por la autoridad administrativa de trabajo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, concluyendo que las resoluciones las resoluciones presentan un procedimiento de copiado y pegado de una a otra, determinándose que en las mismas se cita ampliamente las normas referidas a la emergencia sanitaria y su aplicación en la suspensión perfecta de labores, sin incidir en el caso específicos de los trabajadores o empresas; asimismo, se observó una pobreza analítica sobre la verificación de los hechos por AAT, pues se carece de elementos de hecho o fácticos, mucho menos se menciona si se respetó las normas laborales en la inspección de trabajo, ni los documentos que forman parte de la verificación; por otra parte, se apreció la falta del informe de resultados emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo; asimismo, se apreció que la decisión o resolución de la Dirección no cumple con una debida motivación. Es necesario destacar que estas falencias se aprecian en todas las resoluciones, es decir una copia o plantilla que se empleó para todas las empresas o empleadores que solicitaron acogerse a la suspensión perfecta de labores. En conclusión, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana no cumplió con una debida motivación de sus resoluciones, afectando a todas empresas que se verían limitados si es que quisieran impugnar dicha decisión, toda vez que no se ha indicado el resultado exacto de la verificación; del mismo modo se generó un grave perjuicio a las empresas al disponerse el pago de las remuneraciones de los trabajadores contemplados en la solicitud de suspensión perfecta de labores, por el tiempo de suspensión transcurrido, decisión que ha sido adoptada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción

del Empleo de Lima Metropolitana sin mediar un análisis sincero y detallado ni mucho menos motivando debidamente dicha decisión.

### **1.7.1. Las causales de la suspensión perfecta de labores.**

Se ha señalado que la suspensión perfecta de labores, debe ser temporal y objetiva; es decir, no se aplica arbitrariamente, sino que se aplica de acuerdo a las circunstancias o causales contempladas en la ley. En este sentido las causales pueden ser diversas y variadas de acuerdo a la realidad de cada país; por ejemplo, hoy en día se vive una guerra entre dos estados, Rusia y Ucrania, es más que seguro que ante esta situación, los trabajadores no pueden verse afectados por las acciones bélicas, por lo que podría considerarse la situación de guerra, como una causal de la suspensión perfecta de labores, la misma que se aplica en beneficio de los trabajadores y del empleador. Por lo tanto, las causales se han establecido teniendo en cuenta la realidad o experiencia que se ha vivido; en consecuencia, solo se podrían considerar causales trascendentes socialmente, que afecten gravemente a la sociedad, como es el caso de la pandemia o covid19.

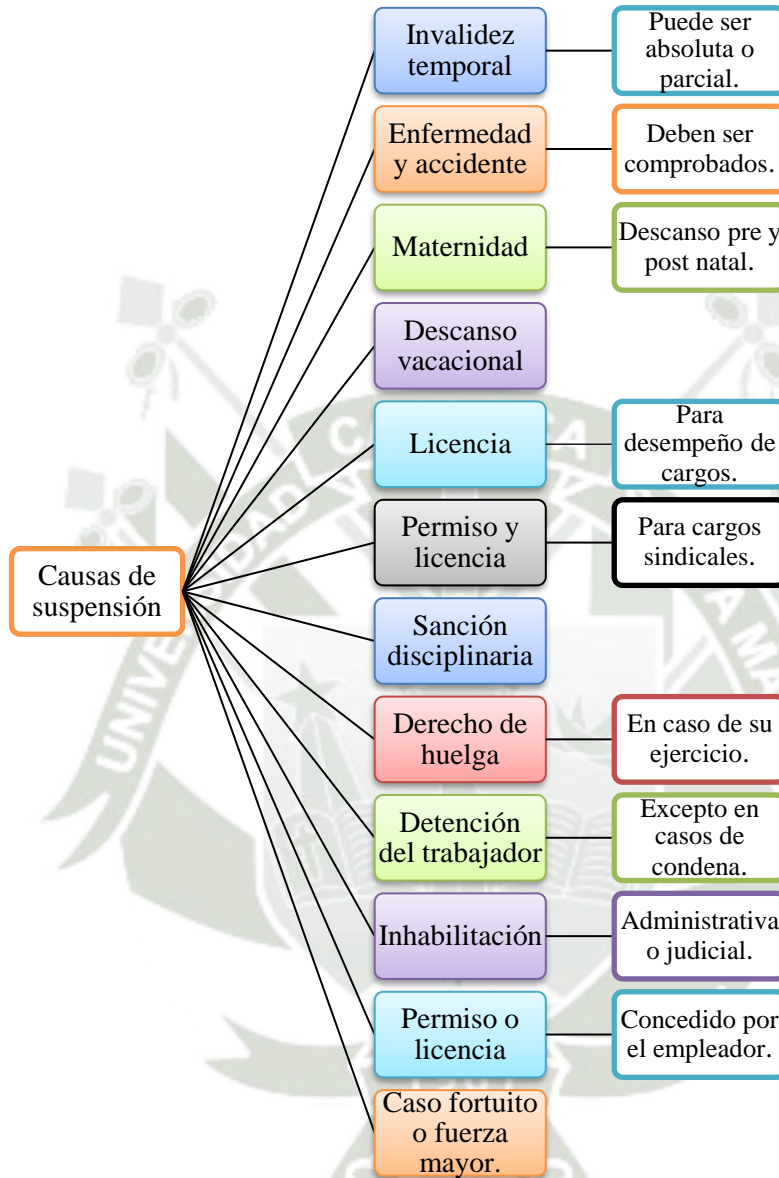
Por otro lado, Boza y Mendoza (2020) señalaron que las figuras jurídicas de caso fortuito y fuerza mayor, implican la presencia de un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, hecho no aplicable a la situación de pandemia covid19, pues los especialistas de la OMS, advirtieron de la naturaleza y consecuencia de este virus, ante esta situación se han obviado ambas figuras e implementado la figura del hecho provisional; es decir, debido a la naturaleza de las actividades o por el nivel de afectación económica, se deben implementar – en la pandemia– otras medidas laborales que no afecten los derechos laborales de los trabajadores, teniendo en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, dentro de ellas se destaca la aplicación por parte de los empleadores de la suspensión perfecta como última ratio; la finalidad es aplicar otras medidas menos gravosas, teniendo en consideración el criterio de progresividad o gradación, así como alivianar el impacto traumático de aplicarse la suspensión perfecta de labores. Estas medidas anticipadas pueden ser primero el otorgamiento de vacaciones alcanzadas y no gozadas; segundo, el adelanto de vacaciones generadas en el futuro; tercero, la reducción de la jornada de trabajo, diaria o semanal, acompañada de la reducción de la remuneración; cuatro, la reducción de la remuneración manteniendo la jornada habitual de trabajo; asimismo se debe demostrar la imposibilidad de realizar las actividades de manera remota; en consecuencia, la suspensión perfecta de labores, viene a ser la última ratio. Como resultado de estas medidas alternativas, se debe implementar

el trabajo remoto y el teletrabajo; pero esta forma de trabajo no es aplicable a toda la población trabajadora, pues existen actividades que requieren y exigen la presencialidad para el desarrollo de determinadas tareas. Asimismo, la empresa tiene la obligación de informar al sindicato o a los trabajadores afectados, la medida excepcional y también presentará la convocatoria a la negociación con los trabajadores y los motivos de tal decisión. Además, la empresa debe presentar en registro digital la declaración jurada sobre el cumplimiento de la información otorgada a los trabajadores sean estos sindicalizados o no. Por otro parte, el empleador debe presentar un informe técnico sobre las medidas previas adoptadas, el sustento técnico de la aplicación de dicha medida y un informe contable-financiero.

La causal de caso fortuito o fuerza mayor, trajo confusión a varios empleadores, quienes consideraron que la pandemia COVID19 encajaba dentro de esta figura jurídica. Así lo señaló Puntriano (2020) al señalar que diversas empresas optaron por el inicio de un procedimiento de suspensión perfecta de labores hasta 90 días calendarios, en aplicación del art. 15 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; sin embargo, misma norma establece que antes de aplicar la suspensión perfecta, que es la última ratio, se debe considerar otorgar vacaciones y otras medidas menos drásticas para la empresa y trabajador.

De esta forma, la normatividad laboral considera como causales las siguientes:

**CAUSALES PARA LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE  
LABORES**



**1.7.2. Caso Fortuito.**

Se considera caso fortuito cuando se trata de un hecho o acontecimiento imprevisible o inevitable, ocasionados por la naturaleza o por el hombre; por ejemplo: el ingreso de un huayco, la inundación producida por el desbordamiento de un río, los sismos, las tempestades, las pandemias, los incendios; mientras que la fuerza mayor se produce por los actos del hombre, como la guerra u otros similares.

Para Lora (2016, 52) caso fortuito “*es todo hecho imprevisible o un suceso por lo común daños que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre, que generalmente proviene de la acción de la naturaleza*”. Por otro lado, la Corte Suprema del Perú (2014) en la Casación N° 1693 -2014-Lima, estableció que se considera “*caso fortuito, cuando es posible evitar el daño producido mediante actos de previsibilidad, esto es se puede evitar mediante una diligencia normal*”.

El caso fortuito es una situación jurídica que se caracteriza por la presencia de hechos de la naturaleza que no se pueden evitar de ninguna forma, que escapan a la voluntad humana. Feliciano y Díaz (2011) “*Es todo hecho o suceso imprevisible por lo común dañoso, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre, que generalmente proviene de la acción de la naturaleza (inundaciones, aluviones, sismos, sequías, entre otros*” (p. 109-110).

### **1.7.3. Fuerza Mayor.**

Se considera la causal de fuerza mayor, a una situación generada o producida como por el actuar del hombre. Es un hecho imprevisible, que pudiendo ser previsto no puede ni resistirse ni evitarse. Ahora, teniendo en cuenta lo señalado por la Corte Suprema del Perú (2014) en la Casación. N° 1693-2014-Lima, fuerza mayor es cuando aun previniéndose el daño fue imposible impedir que este se produzca, como es el caso de desastres naturales. En este punto, también conviene recordar lo definido sobre el caso fortuito y la fuerza mayor, según el art. 21° del Decreto Supremo N° 001 – 96 – TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, que establecido la configuración de caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

En este orden de ideas, Lora (2016) señaló que “*Debe quedar claro que el caso fortuito y fuerza mayor constituyen circunstancias imprevisibles, inevitables e irresistibles. La presencia de dichas circunstancias, no imputables a las partes de la relación laboral, pueden habilitar la suspensión perfecta de la relación laboral*” (p. 52). Por otro lado, Feliciano et al (2011) definieron la fuerza mayor de la forma siguiente:

*Es todo acontecimiento o hecho imprevisible o que pudiendo ser previsto no puede resistirse ni evitarse; provienen caso siempre de la acción de un tercero (una norma legal que impide realizar una actividad, un tumulto del que derivan*

*estrágos, una guerra, una sedición, un acto terrorista, la modificación de ley que anula algunas exoneraciones para importar insumos en determinadas actividades agrícolas, avícolas, farmacéuticas, etc.) (p. 110).*

Desde nuestro punto de vista, tanto caso fortuito y fuerza mayor tiene algunas características comunes, tal como se aprecian en el cuadro siguiente:

**CUADRO 4**

**ELEMENTOS COMUNES DE CASO FORTUITO Y LA FUERZA MAYOR**



**Fuente: Toyama et al (2022).**

## CAPÍTULO II

### 2. METODOLOGÍA

#### 2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para Rodríguez (2020) la investigación básica contribuye en la aclaración de un problema real, su objetivo es incrementar el conocimiento, teórico sobre un fenómeno de estudio, a través de un procedimiento analítico, reflexivo, crítico e interpretativo, de las corrientes, enfoques, teorías o doctrinas.

Para nuestro caso, el trabajo de investigación es de naturaleza básica, pues permitió el análisis crítico de las resoluciones emitidas por la autoridad de trabajo, en cuanto a la debida motivación para el otorgamiento de la Suspensión Perfecta de Labores, sobre la base de las exigencias teórico-jurídicas.

## 2.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Para Figueroa (2015) la orientación de esta investigación, es de orden cualitativo; es decir nos permitió el análisis-crítico de los resultados, –no basados en datos estadísticos, que pueden ser complementarios, pero no determinantes– sobre la base de las interpretaciones conceptuales, doctrinarias o teóricas vinculadas a las variables de investigación; de esta manera el conocimiento teórico se incrementa construyendo nuevos paradigmas. El enfoque cualitativo, se aplica sobre todo en las ciencias sociales, pues trata de interpretar los hechos o fenómenos que se producen.

## 2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Como diseño de investigación, se empleó la teoría fundamentada, según Vivar y otros (2010) esta permite profundizar sobre la realidad desconocida; en este sentido, este diseño es adecuado para elaborar teorías sustantivas teniendo como base los datos obtenidos, pues la finalidad de la investigación es contribuir al desarrollo de un marco teórico en un área específica; este diseño de investigación, aplica la inducción (de particular a lo general), así como el razonamiento o enfoque inductivo para recoger datos, realizar un proceso analítico riguroso y sistemático y organizar los resultados, interpretando el significados desde la realidad social de los individuos, con el fin de crear una teoría que explique el fenómeno de estudio.

De la misma manera, se ha seleccionado el diseño de investigación Documental, de acuerdo con la Universidad de Jaén Andalucía, este diseño consiste en la revisión y el análisis de los documentos, los mismos que pueden ser diversos, como documentos escritos, libros, periódicos, revistas, actas notariales, entre otros. En este sub-diseño, tiene una finalidad didáctica, pues muestra el estado de un problema o fenómeno; asimismo, la opinión del investigador sobre los hallazgos es la que prima, aunque no son concluyentes. Teniendo en cuenta estos aspectos, se aplicó la investigación cualitativa secundaria, que consistió en la revisión de las unidades de estudio que estuvieron conformadas por las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, de las cuales se analizó los argumentos jurídicos o motivaciones correspondientes.

## 2.4. IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

CUADRO 5

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
<p><b>Variable Independiente:</b> Omisión de una debida motivación las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerandos de hecho.</li> <li>• Considerandos de derecho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación inexistente.</li> <li>• Motivación incompleta.</li> <li>• Motivación aparente</li> </ul>
<p><b>Variable dependiente:</b> Afectación de la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamento hecho.</li> <li>• Fundamentos de derecho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin fundamento</li> <li>• Insuficiente fundamento</li> <li>• Con fundamento</li> </ul>

## 2.5. UNIVERSO, POBLACIÓN MUESTRA

El universo que se consideró para esta investigación, fue el total de expedientes presentados por las empresas de la ciudad de Lima, que solicitaron en el 2020 la Suspensión Perfecta de Labores, que hacen un total de 128 casos que se encuentran registrados, mas no tramitados ni resueltos.

### 2.5.1. La Población.

Para efectos de nuestra investigación, la población está constituida por 75 expedientes que se encuentran en trámite ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, durante el año 2020.

### 2.5.2. La Muestra.

De acuerdo con Salamanca y Crespo (2007) en los trabajos cualitativos, las muestras no son determinadas estadísticamente; sino de acuerdo a los objetivos de la investigación, pues la finalidad es mostrar el significado o trascendencia de una situación problemática; por lo tanto, los

resultados, no se pueden generalizar o extrapolar, solo son significativos para el caso de investigación particular. La investigación cualitativa, emplea muestra pequeñas no aleatorias; en consecuencia, el tamaño de la muestra dependerá de criterios establecidos por el investigador, como la inclusión y exclusión, con la intención de obtener los resultados necesarios y significativos a nuestro problema planteado. De esta manera se puede tener en cuenta los criterios siguientes:

## CUADRO 6

### CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, confirmadas y comunicadas.</li> <li>• Resoluciones emitidas solo en la ciudad de Lima.</li> <li>• Resoluciones correspondientes al año 2020.</li> <li>• Resoluciones solo tramitadas ante Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resoluciones en proceso de apelación administrativa.</li> <li>• Resoluciones externas a la ciudad de Lima.</li> <li>• Resoluciones registradas y tramitadas, pero no resueltas.</li> </ul>

Luego de haber establecido estos criterios, se revisó nuevamente la documentación, determinando que solo 25 resoluciones cumplen con los requisitos señalados.

## 2.6. UBICACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL

### 2.6.1. Ubicación Espacial.

Conforme se tienen de los casos, nuestra ubicación espacial se halla enmarcada dentro de la ciudad de Lima.

### 2.6.2. Ubicación Temporal.

Temporalmente se desarrolla durante la vigencia de la Suspensión Perfecta de Labores en el año 2020, durante la pandemia de COVID19.

## 2.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### 2.7.1. Las Técnicas de recolección de información.

El procedimiento que se empleó para la recolección de la información, fue el planteado por Díaz y Sime (2018), la Observación y Análisis Documental de las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, este procedimiento permitió la selección, análisis, evaluación e interpretación de la debida motivación de las resoluciones.

### 2.7.2. Los Instrumentos de recolección de datos.

Para a construcción del instrumento, siguiendo los criterios de credibilidad, confirmabilidad y aplicabilidad, se procedió de la manera siguiente:

Primero, se identificaron las partes de la resolución de Suspensión Perfecta de Labores.

Segundo, se evaluaron las partes que son pertinentes para el desarrollo de nuestra investigación.

Tercero, se confeccionó el instrumento con las partes vitales de la resolución, con la finalidad que refleje fielmente el contenido de la misma, para su análisis e interpretación.

**CUADRO 7**

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE EL DERECHO A LA DEBIDA  
MOTIVACIÓN EN LAS RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE  
LABORES**

<b>Datos de la Resolución de Suspensión Perfecta de Labores</b>	<b>Ítems de evaluación</b>	<b>Descripción del ítem</b>
Registro en la plataforma virtual de Suspensión perfecta de Labores:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de la suspensión perfecta, número de trabajadores y motivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluye el número de registro que se asignó en la plataforma virtual.</li> </ul>
Considerandos o Argumentos de hecho:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin fundamento</li> <li>Insuficiente fundamento</li> <li>Con fundamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin fundamento, considera que la resolución no ha sido motivada o que no presenta dentro de sus considerando motivación real o justificante de los hechos referidos a la Suspensión Perfecta de Labores.</li> <li>Insuficiente motivación, considera que los hechos aducidos en la resolución, no corresponden o son escasos para justificar una SPL.</li> <li>Con fundamento, implica que el considerando es adecuado y se encuentra en relación con el pedido SPL.</li> </ul>
Considerandos o Argumentos de derecho:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin fundamento</li> <li>Insuficiente fundamento</li> <li>Con fundamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin fundamentos legales, comprende que no se ha señalado ninguna norma laboral, constitucional o de urgencia de acuerdo a la situación COVID19.</li> <li>Con fundamento, comprende que la autoridad aplicando las normas pertinentes, ha adecuado los hechos al derecho.</li> </ul>

**Fuente: Elaboración propia.**

## **2.8. VALIDEZ O VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Para la validación y confiabilidad del instrumento de investigación cualitativo; es decir, la Ficha de Análisis Documental sobre el Derecho a la Debida Motivación en las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores (FAD-MRSPL2020) , aplicaron tres criterios: el primero referido a la credibilidad, a través de la cual el investigador, realizó las observaciones de las resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, seleccionando la información o partes relevantes que debe contener su instrumento, para convertirlos en ítems; en consecuencia, el instrumento refleja la realidad que se manifiesta en la resolución. El segundo criterio fue la confirmabilidad, a través del cual se describe paso a paso la secuencia de construcción y aplicación del instrumento, con la finalidad que otros investigadores puedan examinar los datos y llegar a conclusiones similares. El tercer criterio es el referido a la aplicabilidad o transferibilidad, por medio del cual, este instrumento puede ser aplicado a otras situaciones parecidas, que analicen resoluciones sobre una determinada problemática al interior de la misma.

## **2.9. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS**

Siguiendo la concepción de Benavides y Gómez-Restrepo (2005) la investigación cualitativa, se utilizó el método de la triangulación para el análisis y procesamiento de la información, que consiste en analizar e interpretar los hallazgos de la Ficha de Análisis Documental sobre el Derecho a la Debida Motivación en las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores (FAD-MRSPL2020), para posteriormente corroborar estos resultados con los antecedentes de investigación respecto a la debida motivación de las resoluciones; posteriormente estas interpretaciones se comparan con las teorías del marco teórico, que nos permitieron explicar y realizar la evaluación correspondiente sobre los efectos de una debida, insuficiente o nula motivación en una resolución administrativa.

## **2.10. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **A. Procedimiento de Observación Documental.**

Este procedimiento consta de tres etapas, conforme a lo señalado por Pantigoso (2014) que son las siguientes:

### CUADRO 8

#### PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

<b>1era. Fase:</b> <b>Selección de la documentación sobre el área de investigación, que comprende lo siguiente:</b>	
<b>1. Determinación del área de investigación.</b>	El área de investigación está delimitada por las Resoluciones de Suspensión perfecta de Labores, cuyos expedientes han sido resueltos por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, durante el año 2020.
<b>2. Selección de la documentación del tema de investigación.</b>	Se seleccionaron solo las resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, en calidad de resueltas y no apeladas, expedidas por la por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
<b>2da. Fase:</b> <b>Organización de la documentación para la investigación; comprende los pasos siguientes:</b>	
<b>1. Clasificación y organización de los datos específicos de las Resoluciones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y fecha de Resolución.</li> <li>• Considerandos y Argumentos de hecho.</li> <li>• Considerandos y Argumentos de derecho.</li> <li>• Decisión final.</li> </ul>
<b>3ra. Fase.</b> <b>Análisis e interpretación de la documentación:</b>	
<b>1. Formulación de una estrategia de investigación documental.</b>	Se procedió a la revisión documental de la manera siguiente: Primero se verificaba si la Resolución correspondía a la SPL. Segundo, se identificó los considerandos o argumentos de hecho. Tercero, se identificó los considerandos o argumentos de derecho. Cuarto, se consignó la Decisión final.
<b>2. Análisis de la documentación en relación al problema de investigación.</b>	Se procedió registrando la información sobre lo siguiente: <b>Normas aplicadas en la resolución de SPL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitucional.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrativa.</li> <li>• Otras.</li> </ul> <p><b>Fundamentos o considerandos de hecho y derecho sobre la motivación de la SPL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin fundamento.</li> <li>• Con fundamento.</li> <li>• Insuficiente fundamento.</li> </ul>
<p><b>3. Interpretación de los resultados del cuadro de análisis documental</b></p>	<p>La interpretación se realizó teniendo en cuenta el método de triangulación, producto de análisis documental, que comprendió aspectos legales, doctrinales, jurisprudenciales, hechos y otros, que favorecerán la discusión científica y jurídica sobre el derecho a la motivación en las resoluciones SPL.</p>



### **CAPÍTULO III**

#### **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En este capítulo se presentaron los resultados tanto del análisis documental de las Resoluciones de Suspensión perfecta de Labores, emitidas por la Dirección Regional de Trabajo de Lima.

Posteriormente se procedió a aplicar el método de triangulación e interpretación de datos, sobre el derecho a la debida motivación de las resoluciones administrativas, en los casos de suspensión perfecta de labores y las entrevistas que se realizaron; sobre la base de nuestras categorías de investigación y los objetivos propuestos.

TABLA 1

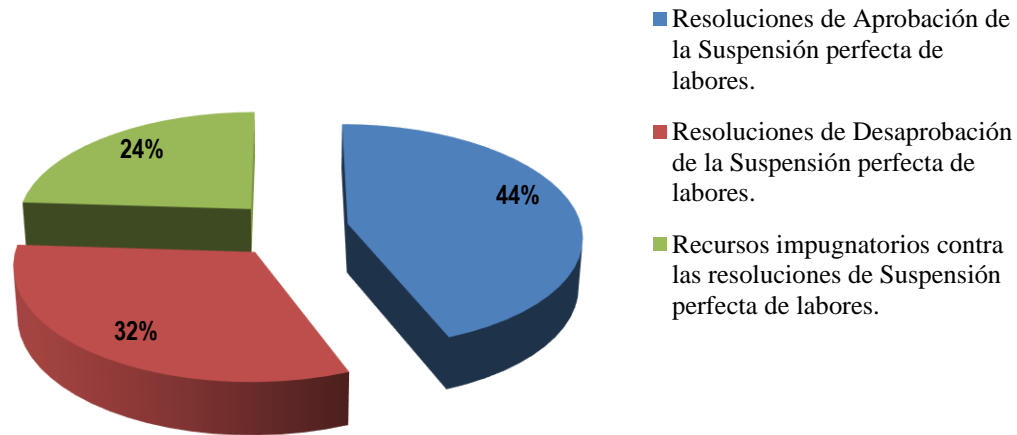
**NÚMERO DE RESOLUCIONES EMITIDAS SOBRE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**

<b>Tipo de Resolución</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Resoluciones de Aprobación de la Suspensión perfecta de labores.	11	44
Resoluciones de Desaprobación de la Suspensión perfecta de labores.	8	32
Recursos impugnatorios contra las resoluciones de Suspensión perfecta de labores.	6	24
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

Para comenzar, todas las entidades o empresas que solicitaron la suspensión perfecta, lo hicieron a través de la plataforma virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores. De las 25 resoluciones sobre la suspensión perfecta de labores, emitidas por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, durante el año 2020, 11 resoluciones que representan el 44% del total, son de aprobación de la suspensión perfecta de labores para diferentes empresas; 8 resoluciones que representan el 32% desaprobaron la suspensión perfecta de labores y 6 presentan recursos impugnatorios contra la aprobación o desaprobación.

**GRÁFICO 1**  
**NÚMERO DE RESOLUCIONES EMITIDAS SOBRE LA**  
**SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**



**TABLA 2**

**COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE RESULTADOS EN LAS  
RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE  
LABORES 2020**

<b>Resoluciones de aprobación SPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Consigna la comunicación e informe de resultados	2	18,18
No consigna la comunicación e informe de resultados	9	81,81
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

La tabla 2 reflejó que de acuerdo a lo exigido por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, solo 2 resoluciones contienen la comunicación realizada a sus trabajadores, apreciándose en esta resolución el número específico de trabajadores afectados por la suspensión de labores y los motivos de la aplicación de esta medida, sea la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o imposibilidad de conceder licencia con goce de haber al trabajador, debido a la naturaleza de las actividades y por el nivel de afectación económico; en este sentido, el empleador debe demostrar que realizó la comunicación de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores, delegados o representantes sindicales, usando algún medio virtual, verbal o escrito, con la finalidad de advertir sobre las consecuencias de este procedimiento frente a una determinada situación, sea por fuerza mayor o caso fortuito.

Asimismo, destacaron 2 resoluciones (Resolución Directoral N° 0013802-2020-SPL-MTPE/1/20.2 y Resolución Directoral N° 0011996-2020-SPL-MTPE/1/20.2) que tienen a la vista el Informe de Resultados (IR) de la verificación de hechos sobre la de suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador, este informe se ha realizado teniendo en cuenta la Orden de Inspección de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (ILM-SUNAFIL); por lo tanto, solo en dos de estas resoluciones se ha considerado el análisis de los hechos de esta inspección, este documento detalla y describe los hechos que sustentan la suspensión de labores, así como la comprobación *in situ* de la paralización total o parcial de las acciones de servicio o producción, estos fundamentos son base para la

justificación de la emisión de la resoluciones de aprobación o desaprobación de la suspensión perfecta de labores.

Finalmente, 9 resoluciones no consignan ni la comunicación ni el informe de los resultados de la visita Inspectiva. Este hecho resulta ser grave, pues se está vulnerando los derechos de los trabajadores y sobre todo omitiendo las razones justificantes que amparen la emisión de la resolución correspondiente.



**GRÁFICO 2**  
**COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE**  
**RESULTADOS EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN**  
**DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**

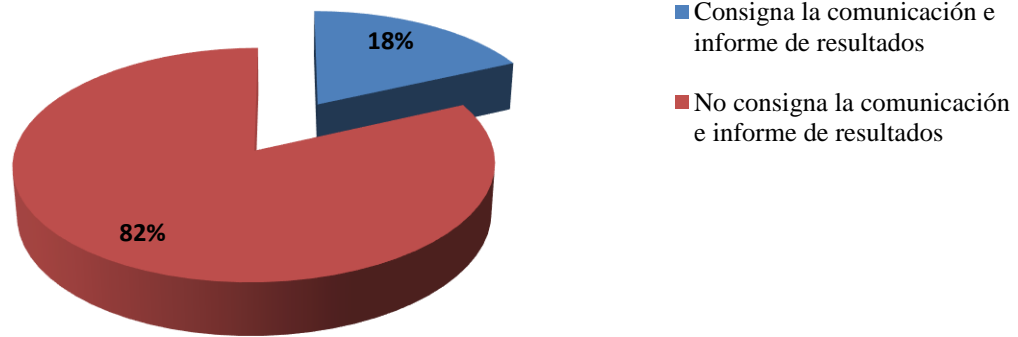


TABLA 3

**FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA  
SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**

<b>Resoluciones de aprobación SPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Consigna fundamentos de hecho	2	18,18
No consigna fundamentos de hecho	9	81,81
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

En la tabla 3, se han consignado 2 resoluciones con los fundamentos de hecho, (Resolución Directoral N° 0013802-2020-SPL-MTPE/1/20.2 y Res. Directoral N° 0009915-2020-SPL-MTPE/1/20) incluyeron el análisis del caso concreto, donde se apreció que el inspector de trabajo realizó la verificación de hecho y documental sobre la suspensión perfecta de labores adoptada por el empleador; en este sentido el inspector comprobó el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, verificando lo siguiente: sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa), sobre la Aplicación del Trabajo Remoto o sobre la aplicación de licencia con goce de haber, de la comunicación previa y de las medidas adoptadas por el empleador para evitar acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores, de los hechos constatados y la documentación que sustente la causal invocada para la Suspensión Perfecta de Labores, respecto al nivel de afectación económica, del tipo de paralización de la empresa y la situación actual de los trabajadores sujetos a la medida de Suspensión Perfecta de Labores, de la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y de la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, de los beneficios y/o subsidios otorgados de origen público.

Sin embargo, 9 resoluciones no contienen los fundamentos de hecho correspondientes, carecen de una base objetiva o real para justificar la suspensión perfecta de labores, no se advierte ni el análisis ni la presencia de informe u otros documentos que acrediten fehacientemente que las empresas solicitantes, merezcan se les conceda la suspensión perfecta de labores, lo cual refleja una deficiencia en la estructura de la resolución, pues al carecer de estos argumentos, tal como lo ha indicado el Tribunal Constitucional (2008) en el Exp. N° 0728- 2008-PHC/TC, la motivación

es inexistente, sin los fundamentos necesarios para justificar una decisión de la autoridad administrativa; este mismo hecho ha sido comprobado por Pérez (2009) quien indicó que las razones de hecho y derecho fundamentan la legalidad del acto administrativo, por lo que hacer lo contrario, demuestra la arbitrariedad de la administración pública y produce la invalidez de la resolución, por nulidad insubsanable. Por otro lado, Torres (2021) indicó que la carencia de motivación afecta al debido proceso, en consecuencia, las resoluciones indebidamente fundamentadas o sin fundamento, son nulas. Por lo tanto, se puede concluir que al carecer de la motivación, basada en los hechos, se trata de una motivación inexistente.



**GRÁFICO 3**  
**FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE**  
**APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE**  
**LABORES 2020**

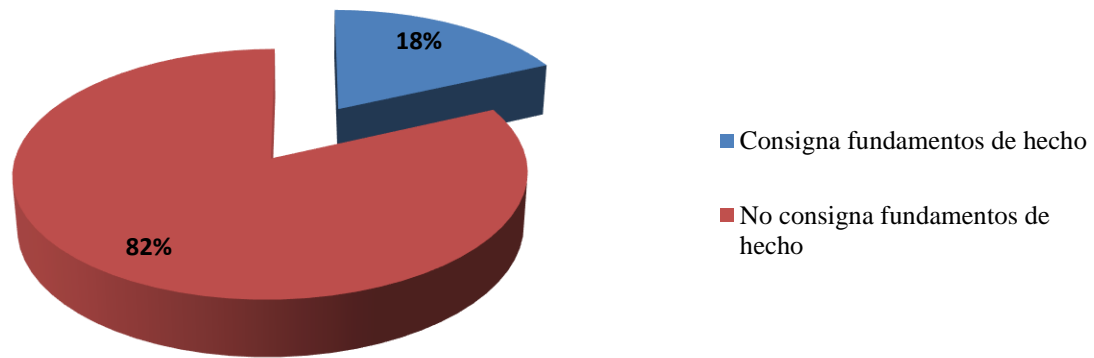


TABLA 4

**FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA  
SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**

<b>Resoluciones de aprobación SPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Consigna fundamentos de derecho	11	100
No consigna fundamentos de derecho	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

Se apreció en la tabla 4 que 11 resoluciones de aprobación de la suspensión perfecta de labores, han considerado los fundamentos de derecho; sin embargo, se debe hacer la precisión que estos no han sido interpretados o subsumidos con los fundamentos de hecho, pues como se ha observado en la Tabla 3 que la mayoría de resoluciones tampoco consigna los argumentos correspondientes. En consecuencia, en las resoluciones solo se encontró citas legales sobre la normatividad siguiente: el Decreto Supremo 011-2020-TR, el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, Decreto de Urgencia N° 038-2020, con diferentes artículos que indicaron la obligatoriedad de su cumplimiento para autorizar la suspensión perfecta de labores; es necesario destacar que en las 11 resoluciones se repitió esta cita normativa, a manera de copiado y pegado de una extracto legal.

Asimismo, en la Resolución Directoral N° 0013802-2020-SPL-MTPE/1/20.2, sorprendió se indique lo siguiente: “Que, mediante **Decreto s/n, de fecha 08 de julio del 2020**, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispuso LA APERTURA DE EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES (...)”, no se ha consignado el número del decreto supremo, lo que demuestra la ligereza al momento de elaborar los fundamentos de derecho. De esta forma, se corroboró, lo señalado por León (2015) al indicar que el administrado tiene derecho a una decisión motivada y fundada en derecho, siendo una obligación de la administración pública, puesto que la motivación es el producto de la relación entre los hechos probados y la exposición de las razones jurídicas que justifican la decisión adoptada; de esta manera, se rechaza las fórmulas generales o vacías de fundamentación o fórmulas oscuras, vagas, contradictorias o insuficientes que perjudiquen el esclarecimiento o resolución del conflicto.

Por otro lado, se citó el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, que declaró el estado de emergencia nacional,

así como el Decreto de Urgencia N° 029-2020 sobre las medidas adoptadas por el estado peruano en el marco del covid-19, así también el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del coronavirus. También se incluyó un comentario de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que elevó la alerta por el covid-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más (180) países; sin embargo, este comentario, no es un fundamento jurídico. Del mismo modo se encontró dentro de los fundamentos jurídicos ejemplos sobre la aplicación de cierta normatividad, como 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, citando el ejemplo 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.

Por lo tanto, si bien se consignó la normatividad, esta resulta ser insuficiente como argumento de derecho que justifique la aprobación de la resolución de aprobación de la suspensión perfecta de labores, de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional (2008) en el Exp. N° 0728- 2008-PHC/TC, se trató de una motivación aparente, pues solo se han consignado ciertas normas, las mismas que son insuficientes para sustentar una decisión, si es que no sean interpretado o subsumidos los fundamentos de hecho con los de derecho, los mismos que tampoco existen en las resoluciones.

**GRÁFICO 4**  
**FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LAS RESOLUCIONES DE**  
**APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE**  
**LABORES 2020**

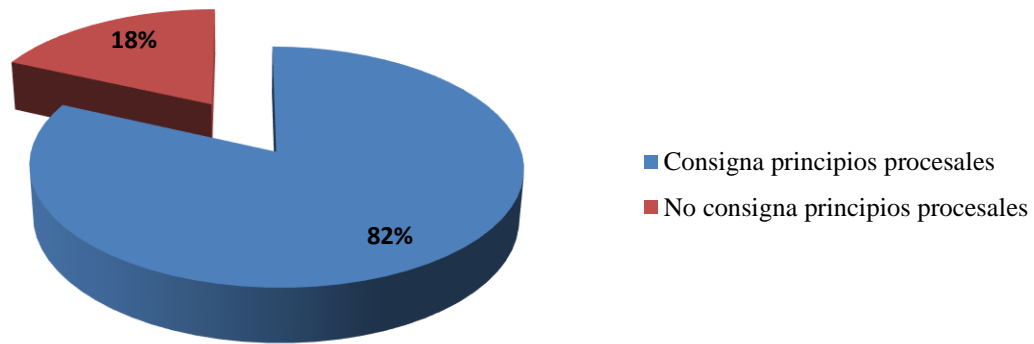


TABLA 5

**FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES EN LAS RESOLUCIONES DE  
APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**

<b>Resoluciones de aprobación SPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Consigna fundamentos jurisprudenciales	11	100
No consigna fundamentos jurisprudenciales	0	0
Total	11	100

**Fuente: Elaboración propia.**

Del mismo modo, se observó en la Tabla 5 que las 11 resoluciones de aprobación, consignaron fundamentos jurisprudenciales; sin embargo, estos fundamentos no se encuentran en relación directa a la suspensión perfecta de labores, sea justificándola, amparándola o rechazándola; por el contrario, se observa en las 11 resoluciones, que se repite, duplica y copia lo establecido por el Tribunal Constitucional (2023) en la STC 07412-2013-AA, que expresó:

*De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad.*

Por lo tanto, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional (2008) en el Exp. N° 0728- 2008-PHC/TC, se trató de una motivación aparente, pues introdujo elementos que no corresponden a la sustentación de la suspensión perfecta de labores; en consecuencia, este argumento supuestamente motivacional, resultó innecesario e insuficiente, frente al problema de la suspensión perfecta de labores.

**GRÁFICO 5**  
**FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES EN LAS**  
**RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN**  
**DE PERFECTA DE LABORES 2020**

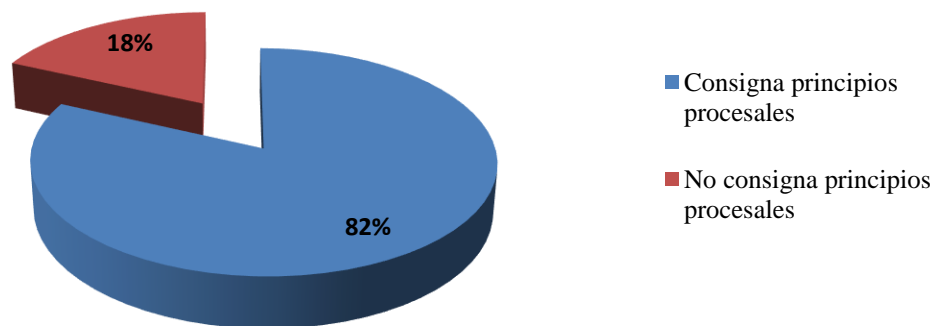


TABLA 6

FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE  
LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020

Resoluciones de aprobación SPL	f	%
Consigna fundamentos doctrinarios	9	81,81
No consigna fundamentos doctrinarios	2	18,18
Total	11	100

**Fuente: Elaboración propia.**

Por otro lado, se apreció en 9 resoluciones la inclusión de fundamentos doctrinarios; sin embargo, una vez más se observó que este fundamento no corresponde o no es útil para argumentar la aprobación de la suspensión perfecta de labores, pues en las 9 resoluciones se copiaron o repitieron, lo siguiente:

*Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad respecto a la verificación previa de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...) y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".*

Se puede entonces apreciar que este fundamento repetido en las resoluciones, no aporta o ayuda como fundamento; en consecuencia, una vez más estamos frente a una motivación aparente, por lo que este argumento es impertinente reflejando una resolución sin sustento.

**GRÁFICO 6**  
**FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS EN LAS RESOLUCIONES**  
**DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE**  
**LABORES 2020**

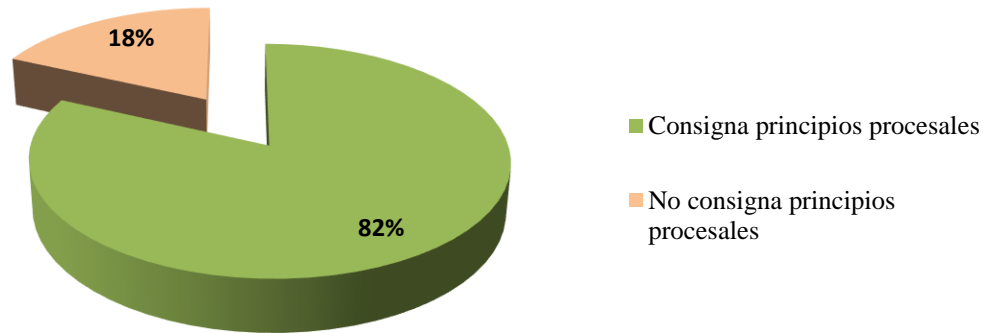


TABLA 7

PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA  
SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020

<b>Resoluciones de aprobación SPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Consigna principios procesales	9	81,81
No consigna principios procesales	2	18,18
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

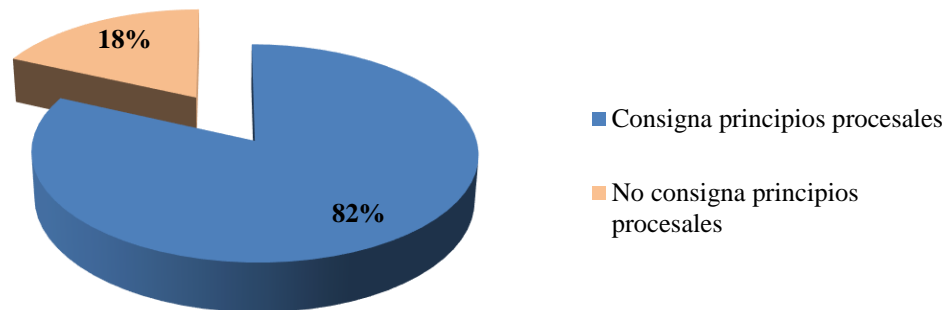
**Fuente: Elaboración propia.**

En la Tabla 7, en 9 resoluciones se consignaron los principios procesales; pero estos resultan no ser pertinentes para el otorgamiento de la suspensión perfecta de labores; asimismo, de acuerdo al análisis documental que se ha realizado, se apreció una copia y repetición del aparente argumento, siendo este el siguiente:

*“Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Presunción de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, se presume que los documentos presentados y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores”.*

En este sentido, el principio de presunción de veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, es un argumento jurídico procesal, que poco o nada contribuye con la motivación sobre el otorgamiento de la suspensión perfecta de labores. En consecuencia, es una motivación aparente, sobre un aspecto que no guarda relación con la suspensión perfecta de labores y que no ayuda a fundamentar su aprobación.

**GRÁFICA 7**  
**PRINCIPIOS PROCESALES EN LAS RESOLUCIONES DE**  
**APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE**  
**LABORES 2020**



**TABLA 8**

**LAS CONCLUSIONES EN LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA  
SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**

<b>Resoluciones de aprobación SPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Consigna conclusiones	10	90,90
No consigna conclusiones	1	9,09
Total	11	100

**Fuente: elaboración propia.**

En la Tabla 8 se apreció que 10 resoluciones incluyeron conclusiones, es decir un resultado objetivo sobre la suspensión perfecta de labores; sin embargo, estas conclusiones no presentan un análisis lógico-jurídico entre los argumentos de hecho, pues de acuerdo a la Tabla 3 solo se consignaron en dos resoluciones, basados en la comunicación perfecta de labores y el Informe de Resultados, producto de la visita Inspectiva del trabajo; sin embargo, se apreció en todas las resoluciones una copia idéntica del texto de las conclusiones, así se consignó en las 10 resoluciones lo siguiente:

*“Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores: No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados. No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19. El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida”.*

Una vez más se aprecia una repetición de este texto, una forma de copiar y pegar sin concluir sobre los argumentos que aprueban la suspensión perfecta de labores; siendo entonces que la conclusión es imprecisa.

**GRÁFICO 8**  
**LAS CONCLUSIONES EN LAS RESOLUCIONES DE**  
**APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE**  
**LABORES 2020**

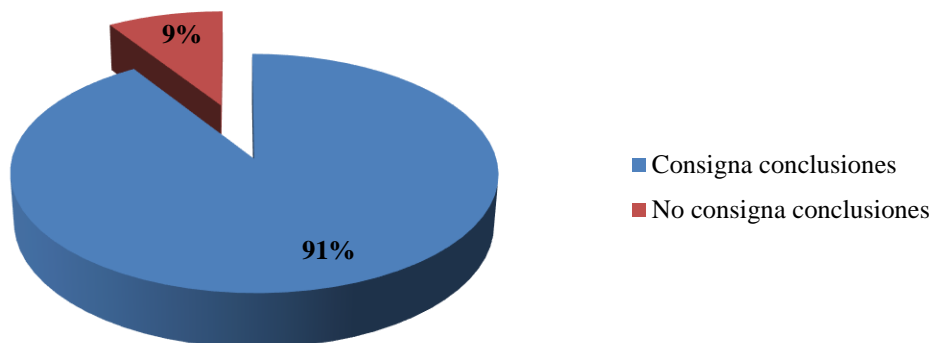


TABLA 9

**COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE RESULTADOS EN LAS  
RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE  
LABORES 2020**

Resoluciones de desaprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Consigna Comunicación de la Suspensión e Informe de Resultados	8	100,00
No consigna Comunicación de la Suspensión e Informe de Resultados	0	0,00
Total	8	100,00

**Fuente: elaboración propia.**

Se analizó las 8 resoluciones de desaprobación de suspensión perfecta de labores, se observó una copia y pegado en las 8 resoluciones, sobre el Informe de Resultados, que señala lo siguiente:

*“El Informe de resultados de la verificación de hechos de fecha 08 de junio de 2020, sobre la de suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de la establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR”.*

Se apreció que las empresas que solicitaron la suspensión perfecta, lo hicieron a través de la plataforma virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores de la Dirección Regional de Trabajo de Lima. Asimismo, la comunicación de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores y el Informe de Resultados producto de la visita Inspectiva de trabajo, fue considerado dentro de la resolución; es decir, que se tiene presente las consideraciones de hecho suficientes que permitieron desaprobó la suspensión perfecta solicitada por el empleador; sin embargo, posteriormente se apreció que este informe es citado pero no utilizado. Por otro lado, los funcionarios del Ministerio de Trabajo, tiene a la vista el Informe de Resultados de la verificación de hechos sobre la de suspensión perfecta de labores; es decir, que el inspector realizó la visita correspondiente en la empresa y verificó *in situ* los hechos que justifican el pedido de suspensión perfecta de labores, así como la fundamentación para la toma de la decisión final. Sin embargo, los resultados de este informe nunca fueron utilizados para argumentar la decisión de la autoridad.

**GRÁFICA 9**  
**COMUNICACION DE LA SUSPENSION E INFORME DE**  
**RESULTADOS EN LAS RESOLUCIONES DE**  
**DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE**  
**LABORES 2020**

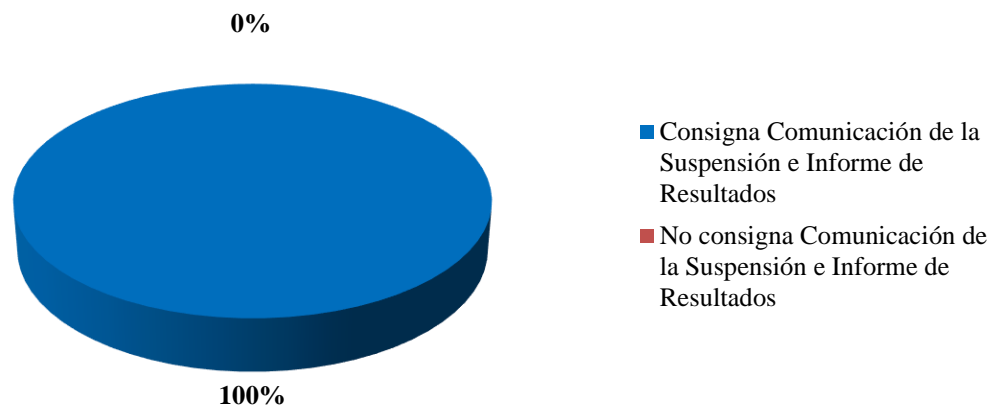


TABLA 10

**FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE  
LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE LABORES 2020**

Resoluciones de desaprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Consigna fundamentos de hecho	0	0,00
No consigna fundamentos de hecho	8	100,00
Total	8	100,00

**Fuente: elaboración propia.**

En este caso se analizó las resoluciones de desaprobación de la suspensión perfecta de labores, siendo necesario destacar que ninguna de las resoluciones ha consignado los fundamentos de hecho, **mucho menos ha tenido en cuenta el Informe de Resultados de la autoridad Inspectiva de trabajo**, los mismos que son la base para corroborar si el pedido de suspensión perfecta se encuentra justificado o no. Contradictoriamente, en la Tabla 9 se observó que en la resolución de desaprobación, se ha consignado la presentación del Informe de Resultados, emitido por la AAT; sin embargo, en la resolución de desaprobación no se apreció los argumentos de este informe, reflejándose de esta forma un vacío en los supuestos fácticos que deben ser utilizados para la motivación de una resolución. En consecuencia, la motivación de esta resolución es inexistente sobre los fundamentos de hecho, al no tener en cuenta las conclusiones del Informe de Resultados.

**TABLA 10**  
**FUNDAMENTOS DE HECHO EN LAS RESOLUCIONES DE**  
**DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PERFECTA DE**  
**LABORES 2020**

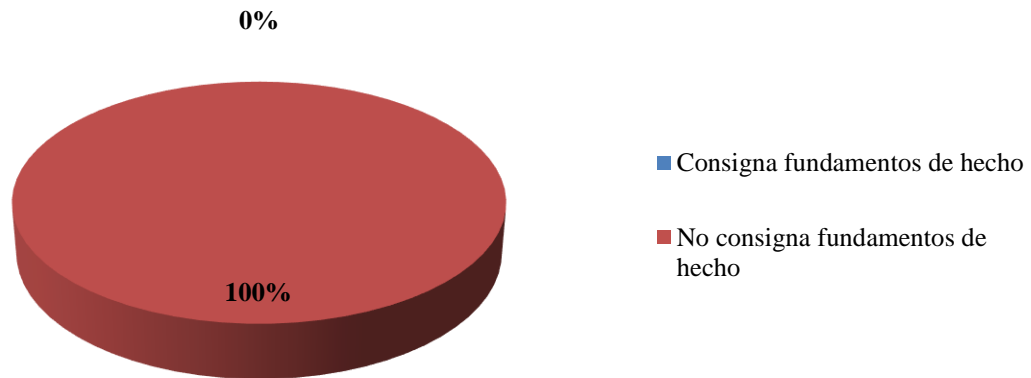


TABLA 11

**SOBRE LA COMUNICACIÓN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LAS  
RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN**

Resoluciones de Aprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Consigna fundamentos sobre la comunicación de suspensión perfecta de labores	8	100,00
No consigna fundamentos sobre la comunicación de suspensión perfecta de labores	0	0,00
Total	8	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

Dentro de la estructura de la resolución, se observó una enumeración de cinco subtítulos que fueron analizados; el primero **Sobre la Comunicación de Suspensión Perfecta de Labores**, en este se indicó el registro numérico de la comunicación de la suspensión perfecta de labores, así como el número de trabajadores afectados y si las actividades productivas o de servicio se encuentran paralizadas parcial o totalmente; también se indicó, el procedimiento de este trámite regulado por el art. 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que estableció la documentación que el empleador debe adjuntar para verificar los hechos materia de la inspección; asimismo, se citó el art. 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR que dispone la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, ante quien se solicitó la actuación de la Inspección del Trabajo, donde supuestamente se verificó lo siguiente:

1. Si el empleador tiene la calidad de MYPE y si se encuentra debidamente acreditado. Asimismo, indicar el giro principal y secundario de las actividades efectivamente desarrolladas por el empleador.
2. Si resulta viable que el empleador implemente la modalidad de trabajo remoto o aplique licencia con goce de haber a los trabajadores afectados con la medida, por la naturaleza de sus actividades o por la situación económica que tiene a la fecha de entrada en vigencia el Decreto de Urgencia N°038-2020. En caso no resulte viable la aplicación de dichas medidas, se deberá señalar las razones de la inviabilidad.
3. Si existe afectación económica en las actividades del empleador, producto de la emergencia sanitaria nacional decretada por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA y de las medidas dictadas para enfrentarla. De determinarse la existencia de la afectación económica, el Inspector de Trabajo comisionado deberá requerir la entrega de la

documentación establecida en los literales a) y b) del numeral 7.2. del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, con el objeto de que determine el nivel de afectación económica del empleador, conforme a los criterios establecidos por el numeral 3.2 del artículo 3° del dispositivo legal antes señalado.

4. Si el empleador recibió subsidio para el pago de la planilla, regulado por el Decreto de Urgencia 033-2020, en el marco de la emergencia sanitaria nacional. De haberlo recibido el empleador, el Inspector de Trabajo deberá identificar si los trabajadores incluidos en la medida de suspensión han sido destinatarios de dicho subsidio.

5. Si el empleador ha realizado paralización total, parcial de actividades o parcial de puestos. Si continúa ejerciendo actividades, se deberá precisar cuál es la actividad económica que viene desarrollando.

6. Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la medida excepcional de suspensión de labores, se encuentran efectivamente suspendidos. De no ser así, indicar de qué manera continúan prestando servicios.

7. Si los puestos de los trabajadores sujetos a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores se encuentran efectivamente paralizados. De ser negativa la respuesta, determinar si las labores de dichos puestos han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos del mismo empleador o de una tercera.

8. Si la suspensión perfecta de labores comprende a trabajadores sindicalizados o sus representantes. De ser afirmativa la respuesta, se deberá verificar si la inclusión de estos trabajadores se encuentra debidamente justificada o si dicha medida implica vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga).

9. Si el empleador ha adoptado medidas para evitar acogerse a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores respecto a los trabajadores afectados. De ser afirmativa la respuesta, precisar cuáles fueron dichas medidas.

10 Si los trabajadores o sus representantes, comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, fueron comunicados previamente de ésta. De ser afirmativa la respuesta, el empleador deberá aportar al Inspector de Trabajo comisionado, la documentación que acredita tal comunicación.

11. Si entre los trabajadores afectados se encuentran personas que pertenezcan a grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19. De ser afirmativa la respuesta, el Inspector de Trabajo comisionado deberá determinar si estos trabajadores vulnerables se encuentran inactivos o si vienen prestando servicios mediante trabajo remoto o qué medidas ha adoptado el empleador para mantener el vínculo laboral con estos y la percepción de remuneraciones.

12. Si el empleador realiza o ha realizado actividades establecidas como servicios esenciales o actividades permitidas durante el estado de emergencia sanitaria nacional. De ser afirmativa la respuesta, se deberá precisar qué servicios establecidos en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM realiza o ha realizado el empleador

Sin embargo, del análisis de estos 12 puntos, se apreció que en las resolución de desaprobación no se han consignado los hechos o documentos que sustenten estos aspectos, los mismos que debieron quedar demostrados en el Informe de Resultado que realizó la autoridad Inspectiva; pero solo se apreció en la resolución la cita de normas laborales y del procedimiento administrativo; más no, se observa la documentación o verificación de estos hechos, lo cual constituye una debilidad al momento de motivar la resolución, pues se carece de los fundamentos de hecho necesarios para desaprobar la solicitud de comunicación de suspensión perfecta de labores.

Asimismo, se observó en las resoluciones una repetición y copiado permanente del supuesto argumento siguiente:

*“Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19. El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:*

*3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden 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.*

*3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.*

*El Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:”*

Por otro lado, en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0008080 -2020-SPL-MTPE/1/20.2, se ha consignado un Decreto sin la numeración correspondiente, tal como se presenta a continuación:

*“Que, mediante Decreto s/n de fecha 02 de junio del 2020, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispuso LA APERTURA DE EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES y, al amparo de lo dispuesto en el numeral 3.2 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo (...).”*

Nuevamente se trata de una motivación aparente, donde se consigna normas sin ningún fundamento, con la finalidad de justificar la decisión de una resolución.



**GRÁFICO 11**  
**SOBRE LA COMUNICACIÓN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE**  
**LABORES EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN**

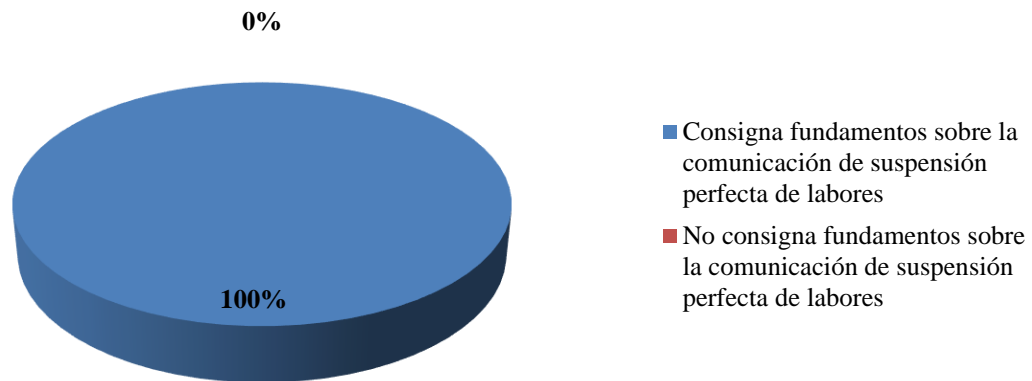


TABLA 12

**SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN  
DE CONFLICTOS EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LAS  
RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN**

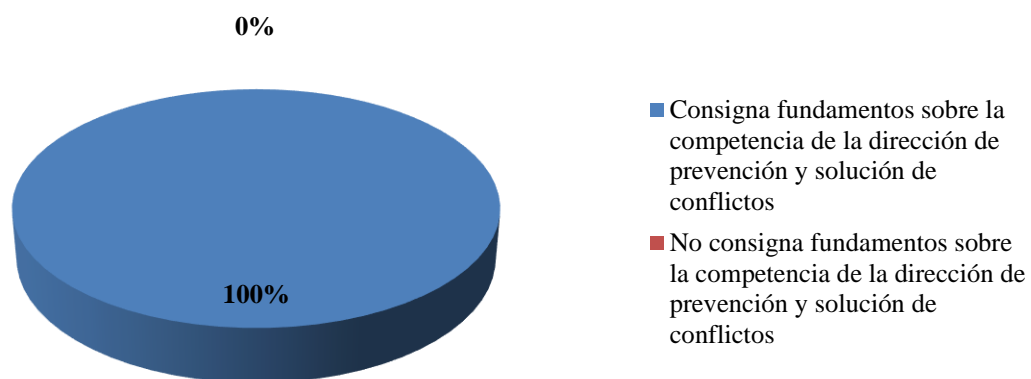
Resoluciones de Aprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Consigna fundamentos sobre la competencia de la dirección de prevención y solución de conflictos	8	100,00
No consigna fundamentos sobre la competencia de la dirección de prevención y solución de conflictos	0	0,00
Total	8	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

Sobre este aspecto se puede afirmar, que si bien es necesario para determinar la competencia de la autoridad administrativa de trabajo, se trata también de una motivación aparente, pues solo se hizo una cita de la normatividad correspondiente, sin la justificación necesaria; asimismo, se repite y copia en todas las resoluciones la cita siguiente:

*“Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR”.*

**TABLA 12**  
**SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE**  
**PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN**  
**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LAS**  
**RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN**



**TABLA 13**

**SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PERUANO EN EL MARCO DEL COVID-19 EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Resoluciones de Aprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Consigna fundamentos sobre las medidas adoptadas por el estado peruano en el marco del covid-19	8	100,00
No consigna fundamentos sobre las medidas adoptadas por el estado peruano en el marco del covid-19	0	0,00
Total	8	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

En la Tabla 13 se apreció el copiado y pegado en las 8 resoluciones de los argumentos siguiente:

*“Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.*

*Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045- 2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes.*

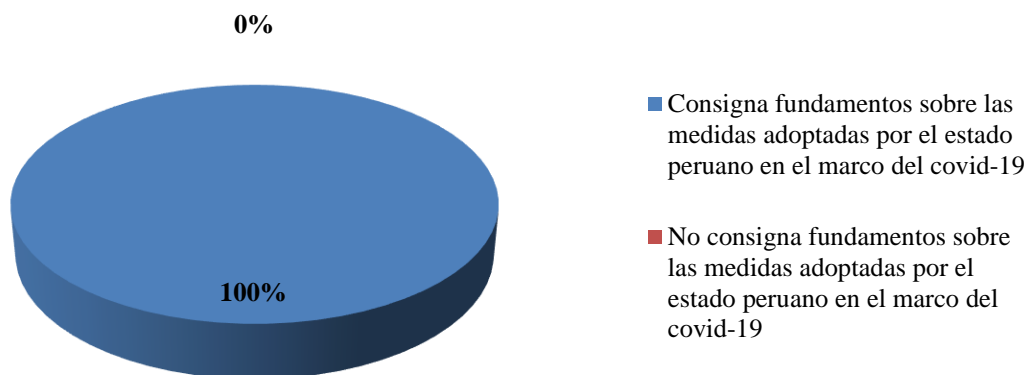
*Mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, se establecen medidas extraordinarias y urgentes de carácter excepcional y transitorio, que permiten mitigar los efectos económicos causados a los/las trabajadores/as y empleadores/as a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la*

*emergencia sanitaria y emergencia nacional por el COVID—19, así como preservar los empleos.(...)”*

El tercer subtítulo **Sobre las Medidas Adoptadas por el Estado Peruano en el Marco del COVID-19**, al respecto las resoluciones analizadas, citan normas diversas, así por ejemplo se tiene al Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, también el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y los Decretos Supremos N° 045- 2020-PCM y N° 046-2020-PCM, que declaró el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena); del mismo modo, el 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 el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Incluso citan a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en más de ciento ochenta (180) países.

Por lo tanto, el uso de la normatividad sobre el COVID-19, pudo servir para contrastarla con los hechos verificados por la autoridad Inspectiva de trabajo, lo cual hubiese dado mayor sustento a la decisión final de la resolución; sin embargo, se trata nuevamente de una motivación aparente, cuya finalidad es colocar supuestos argumentos que no ayudan a justificar la desaprobación del pedido de suspensión perfecta de labores.

**GRAFICO 13**  
**SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO**  
**PERUANO EN EL MARCO DEL COVID-19 EN LAS**  
**RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN**  
**PERFECTA DE LABORES**



**TABLA 14**

**SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES  
REGULADA EN EL D.U.038-2020 EN LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN  
EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Resoluciones de Aprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Consigna fundamentos sobre la tramitación de la suspensión perfecta de labores regulada en el D.U.038-2020	8	100,00
No consigna fundamentos sobre la tramitación de la suspensión perfecta de labores regulada en el D.U.038-2020	0	0,00
Total	8	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

En la Tabla 14, se apreció la repetición, el copiado y pegado en todas las resoluciones de la cita siguiente:

***“SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U.038-2020.***

***De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado***

*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.*

***De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado (...).”***

Si bien es cierto, la normatividad sobre la tramitación de la suspensión perfecta de labores es importante; sin embargo, no se ha hecho el cotejo correspondiente de los requisitos exigidos por la normatividad, con lo presentado por el empleador, lo cual constituye una motivación aparente e insuficiente.

El cuarto subtítulo **Sobre la Tramitación de la Suspensión Perfecta de Labores Regulada en el D.U.038-2020**, en las resoluciones estudiadas, en este acápite se consideró las normas laborales generales aplicables durante el estado de emergencia en el sector privado; en este sentido solo se mencionaron **los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades**, señalando que de acuerdo al numeral 3.1.1 del art. 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades, cuando tales actividades requieren la presencia del trabajador para el uso de las herramientas o maquinarias del centro de labores, esta afirmación no fue corroborada por algún documento ni por lo contenido en el informe de la autoridad Inspectiva de trabajo, pese a tenerlo a la vista. **Por otro lado, en cuanto a la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de las actividades**, solo se mencionó esta imposibilidad, el Informe de Resultados emitido por la autoridad Inspectiva laboral, debió contener verificar estos parámetros, para poder considerar los hechos en la resolución correspondiente; sin embargo, no se ha demostrado o argumentado para que sirva de sustento en la motivación de la resolución. Asimismo, se tuvo en cuenta el **Supuesto Objetivo de Nivel de Afectación Económica**, no se apreció en el Informe de Resultados, algún documento, estado de cuenta o financiero que acredite que la empresa se encuentre en estado de afectación económica, mucho menos en la motivación de las resoluciones de desaprobación se consigan documento que demuestre ello; cabe señalar que este supuesto se presenta cuando las empresas se encuentran en una situación económica que les impide aplicar la licencia con goce de haber o la imposibilidad del trabajo remoto. En cuanto **a la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas 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, no se verificó o por lo menos el Informe de los Resultados no muestra si se otorgó el descanso vacacional o el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro o la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración o la reducción de la remuneración; tampoco se demostró si se afectó los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

**GRÁFICO 14**  
**SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA**  
**DE LABORES REGULADA EN EL D.U.038-2020 EN LAS**  
**RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN**  
**PERFECTA DE LABORES**

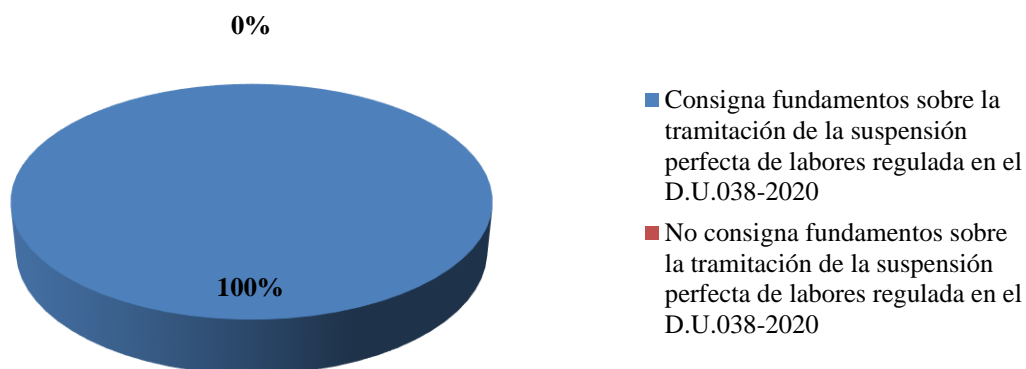


TABLA 15

**DEL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN LAS RESOLUCIONES DE  
DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Resoluciones de Aprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Consigna análisis del caso concreto	8	
No consigna análisis del caso concreto		
Total	8	

**Fuente: Elaboración propia.**

Sobre este supuesto análisis del caso concreto, las 8 resoluciones presentaron la copia del argumento siguiente:

*“Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación, a efectos de determinar que la información consignada por el empleador en la comunicación de suspensión perfecta de labores guarda correspondencia con los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, así como determinar la imposibilidad del Empleador de disponer medidas alternativas que eviten que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores y la inexistencia de afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales. Cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador señala como fundamentos de la comunicación de suspensión perfecta de labores en su Declaración Jurada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de remuneraciones por: naturaleza de las actividades. Al respecto, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha remitido a este Despacho el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, con Orden de Inspección N° 0000007954, dando cuenta del resultado de la verificación de suspensión perfecta de labores efectuada, en concordancia con lo solicitado en el Decreto de fecha 08/05/2020. En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados*

*por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR. De la causal (es) invocada (s) de la Suspensión Perfecta de Labores. De la Declaración Jurada presentada por el empleador se aprecia que este ha invocado como causal (es) de comunicación naturaleza de las actividades. Al respecto, del informe de resultados de la verificación se aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta. En tal sentido, corresponde declarar DESAPROBADA, la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por la empresa recurrente en atención a los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR. Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012- TR, conforme a lo dispuesto en el 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 los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y N° 012-2020-TR.”*

Asimismo, las resoluciones se limitaron a indicar que la comunicación de suspensión perfecta de labores, se corresponde con los hechos verificados por el inspector; sin embargo, la simple mención de este aspecto no constituye un argumento, más aún si el empleador debe demostrar que aplicó otras medidas paliativas anteriores a la suspensión perfecta y que los trabajadores fueron informados. También se observó que solo se tiene en cuenta la versión del empleador consignada en la Declaración Jurada y los supuestos hechos verificados por el inspector; sin embargo, no existe al interior de la argumentación una correspondencia entre lo dicho, lo verificado y el hecho que lo prueba, por lo que esta motivación resulta ser incompleta o insuficiente. Lo más sorprendente, es que a manera de conclusión, la autoridad afirma que se ha hecho revisión de la documentación y del informe de resultados, amparándose de esta forma la desaprobación de la suspensión perfecta de labores. En consecuencia, se trata de una motivación aparente, sin un fundamento que justifique la desaprobación de la suspensión perfecta de labores.

**TABLA 15**  
**DEL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN LAS**  
**RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN EN SUSPENSIÓN**  
**PERFECTA DE LABORES**

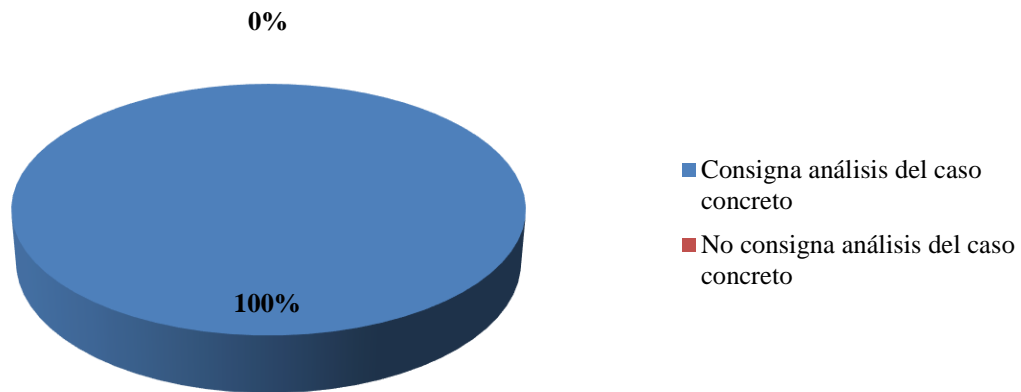


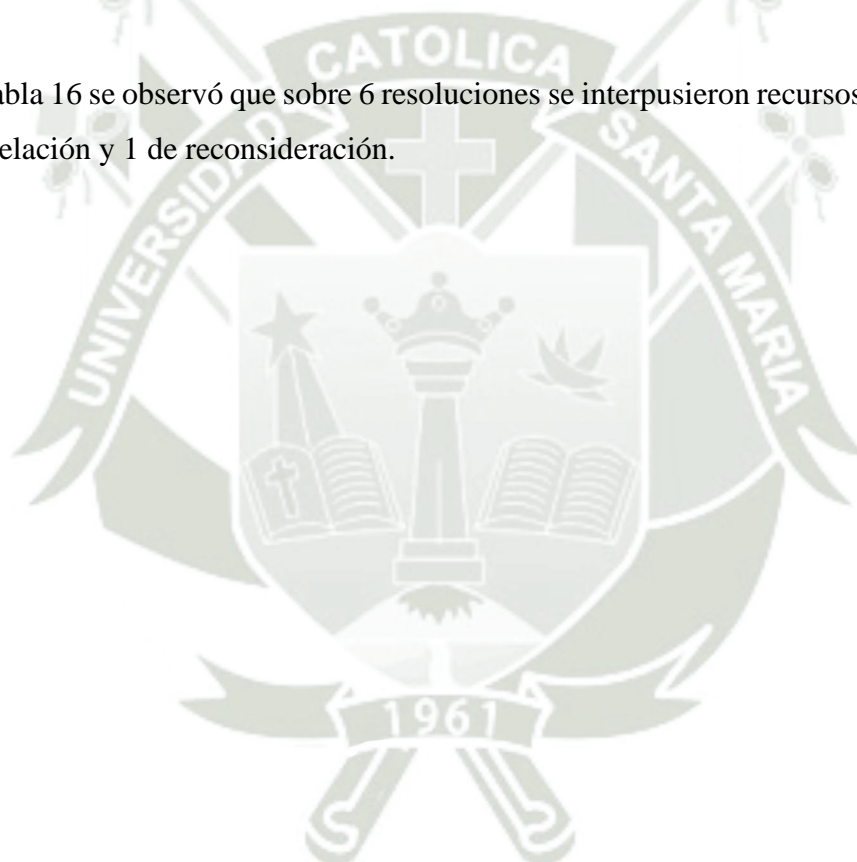
TABLA 16

**RECURSOS IMPUGNATORIOS CONTRA LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN  
DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CARECER DE UNA DEBIDA  
MOTIVACION EN LAS RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE  
LABORES**

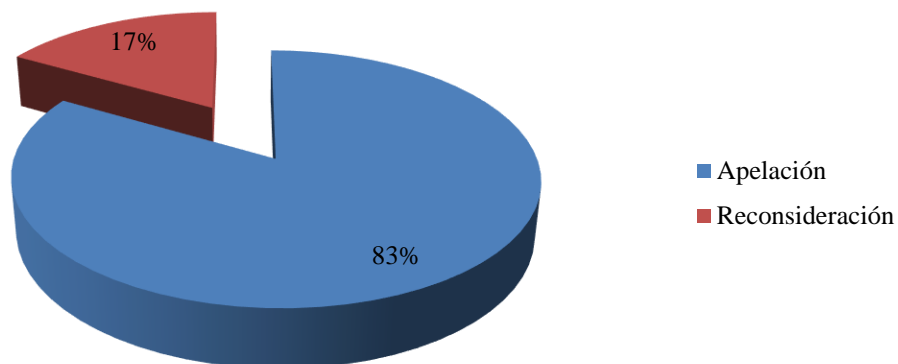
Resoluciones de Aprobación de la Suspensión perfecta de labores.	f	%
Apelación	5	83,33
Reconsideración	1	16,66
Total	6	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

En la tabla 16 se observó que sobre 6 resoluciones se interpusieron recursos impugnatorios, 5 fueron de apelación y 1 de reconsideración.



**GRÁFICO 16**  
**RECURSOS IMPUGNATORIOS CONTRA LA APROBACIÓN**  
**O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE**  
**LABORES POR CARECER DE UNA DEBIDA MOTIVACION**  
**EN LAS RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE**  
**LABORES**

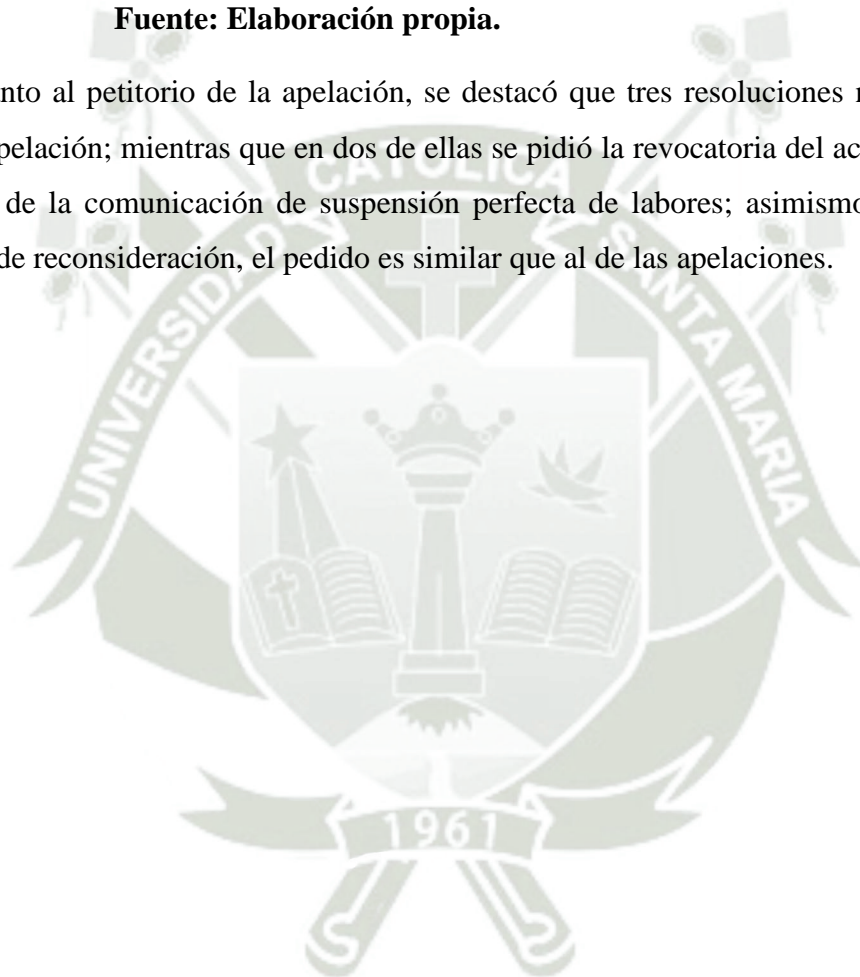


**TABLA 17**  
**PEDIDO EN EL RECURSOS IMPUGNATORIOS (APELACIÓN O RECONSIDERACIÓN) CONTRA LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Pedido en el recursos impugnatorios	f	%
Solicita la revocatoria	3	50,00
No especifica el pedido	3	50,00
Total	6	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

En cuanto al petitorio de la apelación, se destacó que tres resoluciones no consignan el pedido de la apelación; mientras que en dos de ellas se pidió la revocatoria del acto impugnado y la aprobación de la comunicación de suspensión perfecta de labores; asimismo, en el recurso impugnatorio de reconsideración, el pedido es similar que al de las apelaciones.



**TABLA 17**  
**PEDIDO EN EL RECURSOS IMPUGNATORIOS (APELACIÓN  
O RECONSIDERACIÓN) CONTRA LA APROBACIÓN O  
DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE  
LABORES**

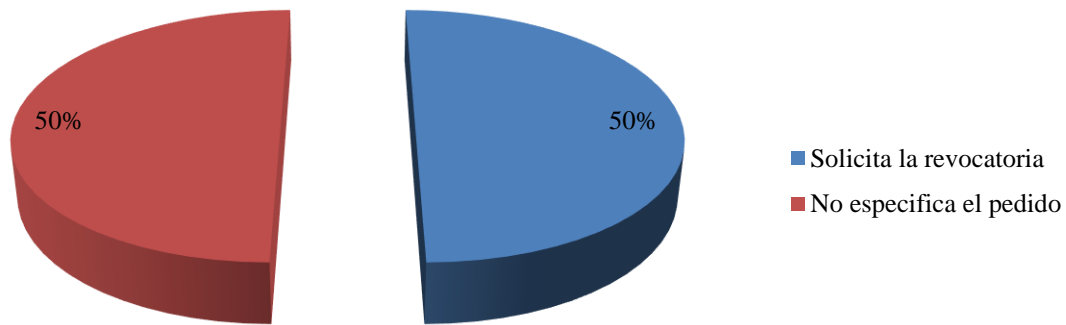


TABLA 18

**MOTIVO DEL RECURSO IMPUGNATORIO CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA  
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Motivo de la interposición del recursos impugnatorios	f	%
Consigna motivo	6	100,00
No consigna motivo	0	0,00
Total	6	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

Por otro lado, el motivo por el cual se presentó el recurso impugnatorio, se debe principalmente al rechazo del pedido de aprobación de la comunicación de la suspensión perfecta de labores; en ese sentido, los empleadores no han justificado la aplicación de esta medida por la naturaleza de las actividades que no le permiten aplicar el trabajo remoto, ni otorgar la licencia con goce de haber a los trabajadores afectados con la medida excepcional.

Asimismo, se apreció que los motivos principales por los cuales se ha interpuesto el recurso impugnatorio, se debió a que la autoridad administrativa de trabajo, al momento de resolver no tuvo en cuenta la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber por su nivel de afectación económica, de acuerdo a la naturaleza de sus actividades; asimismo, a causa de la situación de emergencia nacional, no se permitiría aplicar el trabajo remoto.

**GRÁFICO 18**  
**MOTIVO DEL RECURSO IMPUGNATORIO CONTRA LA**  
**DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE**  
**LABORES**

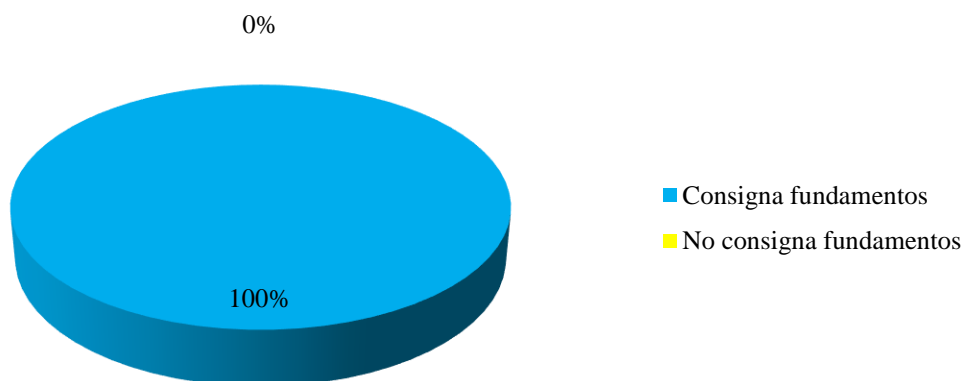


TABLA 19

**FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN CONTRA LA DESAPROBACIÓN DE LA  
SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Fundamentos de la Apelación en los Recursos impugnatorios	f	%
Consigna fundamentos	4	66,66
No consigna fundamentos	2	33,33
Total	6	100,00

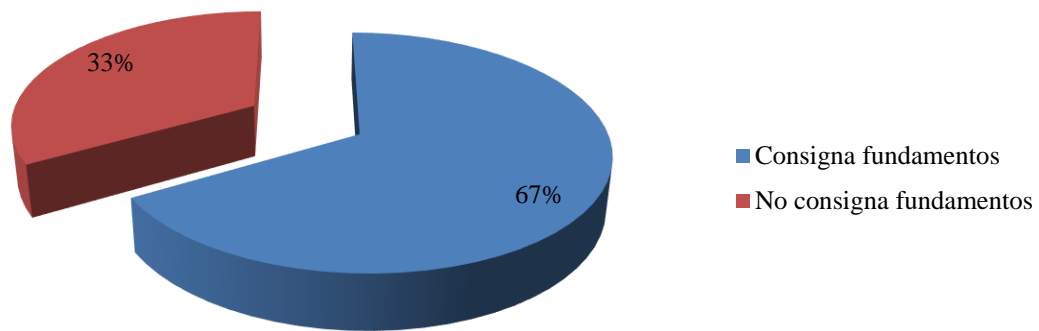
**Fuente: Elaboración propia.**

Dentro de los fundamentos de la apelación, se pudo destacar que dos apelaciones no presentaron fundamento alguno; asimismo, cuatro apelaciones presentaron diversos argumentos, cabe destacar lo afirmado por la parte apelante en la Res. Directoral N° 111-2020-MTPE, donde se estableció que la resolución apelada no contiene argumentos que justifiquen lo resuelto en una primera instancia; por otro lado, en la Res. Directoral N° 215-2020-MTPE el empleador señaló que se han acreditado documentalmente las causales invocadas y que se vuelven a presentar nuevamente. En la Res. Directoral N° 286-2020-MTPE, se consideró como fundamento de la apelación, el informe de verificación realizado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, donde se acredita que el empleador cumplió con presentar la documentación que justifique la causal para la suspensión perfecta de labores; sin embargo, amparados en el Principio de Presunción de Veracidad, se presume que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados responden a la verdad de los hechos que ellos afirmen, siempre y cuando no se acredite lo contrario. Finalmente, en la Res. Directoral N° 320-2020-MTPE, la parte apelante consideró que se ha presentado los documentos que sustentan la aplicación de la suspensión perfecta de labores, en la correspondencia con los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo cuyas conclusiones se encuentran contenidas en el Informe de Resultados. De este análisis que se ha realizado, se deduce la ligereza de los funcionarios de primera instancia, en resolver sin tener en cuenta la debida motivación que debe contener la resolución, pues el emitir una resolución sin los fundamentos que justifiquen tan decisión solo puede ocasionar posteriormente la nulidad de la misma. Por otro lado, resulta ser peor, el no observar ni evaluar los documentos presentados por

el empleador, mucho peor resulta no tener en cuenta el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, esta omisión es insubsanable y provocaría la nulidad de la resolución emitida.



**TABLA 19**  
**FUNDAMENTOS DE LA APELACION CONTRA LA**  
**DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE**  
**LABORES**



**TABLA 20**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LA APELACION CONTRA LA  
DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Fundamentos de Derecho Recursos	f	%
impugnatorios		
Consigna fundamentos de derecho	5	83,33
No consigna fundamentos de derecho	1	16,66
Total	6	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

Asimismo, los principales fundamentos de derecho utilizados solo en 5 de las 6 resoluciones analizadas, fueron las normas siguientes: El Derecho de Petición, consagrado en el art. 20 inc. 2 de la Constitución Política que reconoce el derecho de toda persona a formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, el art. 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo; el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Por otro lado, también se consideraron los principios procesales como el Principio del debido procedimiento, el Principio de Presunción de Veracidad, el Principio de Verdad Material, el Principio de Privilegio de Controles Posteriores.

Dentro de los fundamentos utilizados por los funcionarios, para revocar la resolución apelada, se consideró fundamentalmente el no haber tenido en cuenta el Informe de Resultados emitido por el Inspector de trabajo, cuya verificación demostró la imposibilidad por parte del empleador de aplicar el trabajo remoto u otorgar la licencia con goce de haber. También se consideró que el Inspector de trabajo no cuenta con los elementos para comprobar la causal de suspensión perfecta invocada por la empleadora; de igual forma, no se apreció en el Informe de Resultados que el Inspector de trabajo, haya señalado cuándo se realizó el requerimiento de información, cuál fue el plazo otorgado, entre otros, con la finalidad de demostrar a la Empleadora con información veraz, completa y confiable, que sí se efectuó el requerimiento de la documentación. Otro de los argumentos para revocar las resoluciones apeladas, es la contradicción propia del Inspector de trabajo, pues por una parte de su Informe de Resultados afirmó que la empleadora no presentó la información requerida que permita verificar las ratios para establecer

la existencia de afectación económica; sin embargo, posteriormente precisó que el Empleador sí entregó la información relacionada a la causal de afectación económica; por lo tanto, esta afirmación y negación a la vez es una causal de nulidad. De la misma forma, las deducciones o suposiciones no comprobadas, así como la aplicación incorrecta de los principios jurídicos, también constituyen una causal de nulidad de las resoluciones apeladas, pues si el empleador no presentó la documentación correspondiente a acreditar la causal invocada, no se puede decir que bajo el principio de Presunción de Veracidad, al desarrollar la empresa una actividad no permitida durante el estado de emergencia, se presume que no es posible implementar el trabajo remoto para el desarrollo de las tareas de los trabajadores, mucho menos es razonable el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación por el nivel de afectación económica; cabe destacar que la aplicación de este principio, implica la verificación posterior de los hechos o documentos señalados por el empleador, mas no suposiciones por parte del Inspector de Trabajo ni los funcionarios que resuelven. Finalmente, otra de las causales de nulidad de las resoluciones apeladas, fue la imprecisión del número de trabajadores que pasarán a suspensión perfecta de labores, pues en un inicio se comunicó una determinada cantidad; sin embargo, en la declaración jurada se presentó un número diferente.

**GRAFICO 20**  
**FUNDAMENTOS DE DERECHO EN LA APELACION CONTRA**  
**LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN**  
**PERFECTA DE LABORES**

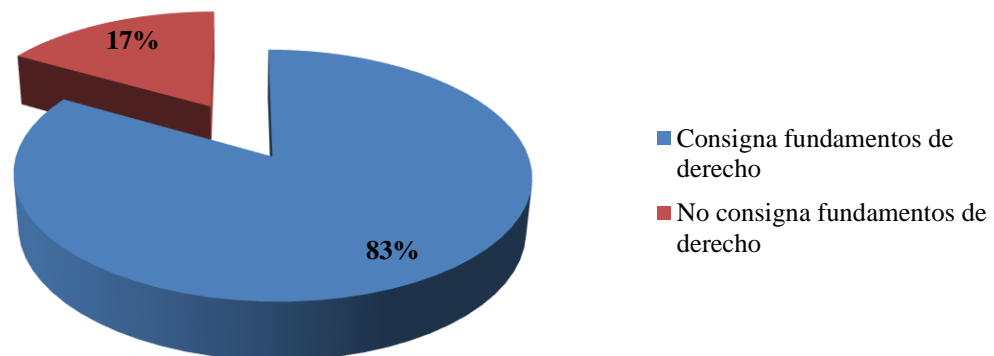


TABLA 21

**FUNDAMENTOS UTILIZADOS EN LA RESOLUCION QUE RESUELVE EL RECURSO DE APELACIÓN Y RECONSIDERACIÓN SOBRE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

<b>Fundamentos de la Resolución sobre la apelación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Consigna fundamentos	6	100,00
No consigna fundamentos	0	0,00
Total	6	100,00

**Fuente: Elaboración propia.**

Se apreció que los argumentos empleados por el superior, para revocar la resolución denegatoria de la suspensión perfecta de labores, se basaron fundamentalmente en comprobar que los hechos afirmados por el empleador, se encuentren corroborados por el Informe de Resultados emitido por la autoridad Inspectiva de trabajo. Se empleó el principio de Presunción de Veracidad; en este sentido, si el empleador no llegó a presentar la documentación solicitada por el inspector de trabajo, basados en este principio y haciendo la contrastación con la actividad comercial, industrial, de servicio u otra y teniendo en cuenta lo establecido en el art. 4 del Decreto Supremo N° 044- 2020, que se trata de una actividad *no permitida* en el estado de emergencia sanitaria e impide aplicar el trabajo remoto de acuerdo a la *naturaleza de la actividad*, puesto que es necesaria la presencia de los trabajadores para el desarrollo de las actividades laborales y *mucho menos se puede implementar la licencia con goce de haber*, pues se afectaría gravemente la economía de la empresa, se consideró que la resolución debe ser revocada.

Otro de los fundamentos empleados, fue el hecho que en la primera instancia, no se tuvo en cuenta el Informe de Resultados presentado por la autoridad administrativa de trabajo, tal como ha quedado señalado anteriormente en la Tabla 19, destaca lo afirmado por la parte apelante en la Res. Directoral N° 111-2020-MTPE, **donde se estableció que la resolución apelada no contiene argumentos que justifiquen lo resuelto en una primera instancia.**

Por otro lado, se apreció imprecisiones entre lo argumentado por los funcionarios en primaria instancia, al señalar en el Informe de Resultados que el empleador no entregó la información suficiente ni necesaria requerida sobre el tema de la afectación económica; sin

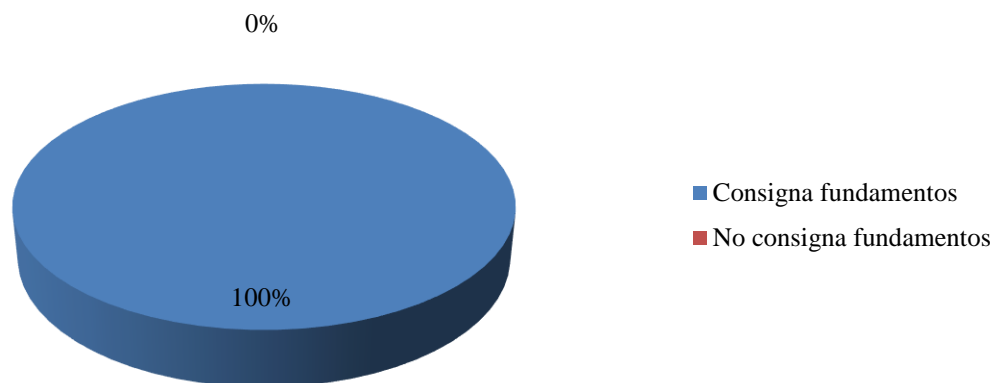
embargo, en segunda instancia, se apreció que los funcionarios encontraron en el Informe de Resultados, la documentación remitida por el empleador; no solo eso, sino que también encontró la evidencia en la cual se comunica a los trabajadores la suspensión perfecta de labores.

En consecuencia, se observó que no hubo precisión ni revisión exhaustiva del expediente en primera instancia, motivo por el cual se rechazó la suspensión perfecta de labore; además que tampoco se analizó detenidamente el caso contrecto ni el informe de resultados, ocasionando que en las resoluciones de aprobación y desaprobación tengamos un copia y pega de los fundamentos, los mismos que son aparentes y no decisivos.



**TABLA 21**

**FUNDAMENTOS UTILIZADOS EN LA RESOLUCION QUE  
RESUELVE EL RECURSO DE APELACIÓN Y  
RECONSIDERACIÓN SOBRE SUSPENSIÓN PERFECTA DE  
LABORES**



## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados obtenidos, se observó que las resoluciones carecen de los fundamentos de hecho reales u objetivos, relacionados a la suspensión perfecta de labores, si bien la empresa comunicó la suspensión perfecta de labores, solo enumeró los motivos de esta medida, sin hacer la explicación correspondiente, indicando que las actividades se encuentran suspendidas parcialmente por la afectación económica y la naturaleza de las actividades, así como por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber. Las resoluciones, sin mucho sustento fáctico, contienen aparentes fundamentos de hecho no sustentados adecuadamente; de esta forma, cuando se refieren a la naturaleza de las actividades económicas de la empresa y la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, no sustentaron la necesidad presencial de los trabajadores dentro de la empresa para el desarrollo de las actividades de servicio y productivas. De la misma forma, se apreció una justificación parcial y sin fundamento fáctico, sobre la imposibilidad de aplicar la licencia sin goce de haber, indicando simplemente que los ingresos económicos se ven afectados debido que el rubro que desarrolla no se encuentra comprendido dentro de las actividades permitidas durante el estado de emergencia nacional. Por otro lado, los empleadores manifestaron en la declaración jurada que han tratado de adoptar otras medidas para conservar el vínculo laboral y la remuneración de los trabajadores, pero no se evidenció estos hechos en el informe del inspector de trabajo.

Desde el punto de vista de los fundamentos de derecho, la resolución contiene normas referidas tanto a la suspensión perfecta de labores, como a las normas sobre la emergencia sanitaria COVID19, se consignó el procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores, regulado en el art. 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR. También se incluyeron el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional; asimismo, el numeral 26.2 del art. 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 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. Por otro lado, del Decreto Supremo N° 011-2020-TR se han considerado especialmente el art. 3 el numeral 3.1.1, el numeral 3.1.2, el art. 4, numeral 4.1, el numeral 5.2 del artículo 5 y el numeral 5.3 que se destaca porque 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. Finalmente, el considerar el art. IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, sobre el Principio de Presunción de Veracidad, no produce efecto alguno ni aporta sobre el tema de la suspensión perfecta de labores, debiéndose verificar su aplicación en la práctica, con el informe de los hechos que se hayan encontrado en la empresa, para que esta pueda solicitar la suspensión perfecta de labores. Por lo tanto, los argumentos de derecho presentados son insuficientes e inadecuados, para ser considerados como motivación, pues de acuerdo a lo señalado en el art. 6 inc. 6.3 de la ley 27444, la simple enumeración de las normas no justifica una motivación. Asimismo, los argumentos jurisprudenciales del TC incluidos en las resoluciones observadas, no se encuentran directamente en relación con la suspensión perfecta de labores, sino con aspectos procesales, como la potestad de autoridad administrativa de revisar, supervisar o verificar posteriormente los hechos señalados en la solicitud o pedido de suspensión perfecta; de esta forma, en ninguna parte de la resolución se apreció que la AAT haya mencionado o utilizado los hechos o fundamentos fácticos, que puedan ser corroborados con medios probatorios y adecuar los hechos con las normas jurídicas, para mejor resolver.

También se debe señalar, que si bien la doctrina es una fuente del derecho, no es la primera ratio, el hecho de citar a un autor como Guzmán Napurí, que explica la liberación de la carga probatoria sobre la veracidad de los hechos afirmados por los administrados, poco o nada ayuda en la determinación de la suspensión perfecta de labores.

Por lo tanto, las resoluciones emitidas por la AAT, debieron contener además de las normas laborales o normas sobre el estado de emergencia sanitaria, los fundamentos de hecho, los aspectos objetivos y reales que demuestren o justifiquen la aplicación de la suspensión perfecta de labores, además de los medios probatorios que amparen la decisión final; puesto que del análisis desarrollado, ninguna de ellas justifica de manera objetiva la suspensión perfecta de labores, pues no se ha cumplido con lo exigido en el numeral 3.2 del art. 3 del Decreto de Urgencia N° 038-

2020 y con el numeral 5.1 del art. 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el art. 2 del Decreto Supremo N° 015-2020-TR, que indica que el empleador debe demostrar la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, pues la naturaleza de sus actividades requiere la presencia del trabajador, para el uso de herramientas o máquinas que se encuentran instaladas en el centro laboral u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado. Por otro lado, también debe demostrar la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber, en este caso el trabajador por alguna razón justificada deja de trabajar, pero percibe su remuneración. A esto se debe agregar que el aplicar estas medidas, puede ocasionar una grave afectación a la economía de la empresa, hecho o argumento que tampoco ha sido considerado en la resolución.

En consecuencia, en relación a la hipótesis general planteada, se ha comprobado que las Resoluciones de Aprobación de la Suspensión Perfecta de Labores por la pandemia covid19, carecen de una debida motivación.

En cuanto a los CONSIDERANDOS analizados en las Resoluciones de desaprobación de la suspensión perfecta de labores, es necesario destacar que ninguna de las resoluciones ha consignado los fundamentos de hecho, mucho menos ha tenido en cuenta el Informe de Resultados de la autoridad Inspectiva de trabajo. Por el contrario, enumera cinco subtítulos que fueron analizados; el primero Sobre la Comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, en este se indica el registro numérico de la comunicación de la suspensión perfecta de labores, así como el número de trabajadores afectados y si las actividades productivas o de servicio se encuentran paralizadas parcial o totalmente; también se indica, el procedimiento de este trámite y la documentación que el empleador debe adjuntar para verificar los hechos materia de la inspección. Sin embargo, se notó que en las resolución de desaprobación no se han consignado los hechos ni documentos que sustenten estos aspectos, los mismos que debieron quedar demostrados en el Informe de Resultado, solo se apreció en la resolución la cita de normas laborales y del procedimiento administrativo; más no, se observó la documentación o verificación de estos hechos, lo cual constituye una debilidad al momento de motivar la resolución, pues se carece de los fundamentos de hecho necesarios para desaprobación la solicitud de comunicación de suspensión perfecta de labores.

En el segundo subtítulo Sobre la Competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de las resoluciones analizadas, se determinó que debido a la ubicación geográfica de las empresas, es de Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el art. 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, evaluar el pedido de comunicación de suspensión perfecta de labores, así como resolver en primera instancia dicho pedido y las apelaciones y reconsideración correspondientes.

El tercer subtítulo Sobre las Medidas Adoptadas por el Estado Peruano en el Marco del covid-19, al respecto las resoluciones analizadas, citan normas diversas, como el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, también el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, que declaró el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena); del mismo modo, el 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 el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Incluso citan a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que elevó la alerta por el covid-19 a “nivel muy alto” en más de ciento ochenta (180) países.

El cuarto subtítulo Sobre la Tramitación de la Suspensión Perfecta de Labores regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en las resoluciones estudiadas, en este acápite se consideró las normas laborales generales aplicables durante el estado de emergencia en el sector privado; en este sentido solo se mencionaron los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades, señalando que de acuerdo al numeral 3.1.1 del art. 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades, cuando tales actividades requieren la presencia del trabajador para el uso de las herramientas o maquinarias del centro de labores, esta afirmación no fue corroborada por algún documento ni por lo contenido en el informe de la autoridad Inspectiva de trabajo, pese a tenerlo a la vista. Por otro lado, en cuanto a la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de las

actividades, solo se menciona esta imposibilidad, el Informe de Resultados emitido por la autoridad Inspectiva laboral, debió contener verificar estos parámetros, para poder considerar los hechos en la resolución correspondiente; sin embargo, no se ha demostrado o argumentado para que sirva de sustento en la motivación de la resolución. Asimismo, se tuvo en cuenta el Supuesto Objetivo de Nivel de Afectación Económica, no se apreció en el Informe de Resultados, algún documento, estado de cuenta o financiero que acredite que la empresa se encuentre en estado de afectación económica, mucho menos en la motivación de las resoluciones de desaprobación se consigan documento que demuestre ello; cabe señalar que este supuesto se presenta cuando las empresas se encuentran en una situación económica que les impide aplicar la licencia con goce de haber o la imposibilidad del trabajo remoto. En cuanto a la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas 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, no se verificó o por lo menos el Informe de los Resultados no muestra si se otorgó el descanso vacacional o el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro o la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración o la reducción de la remuneración; tampoco se demostró si se afectó los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

En síntesis, se apreció que en las resoluciones analizadas solo tienen en cuenta los aspectos jurídicos, que no han sido contrastados con el Informe de Resultados, que debe contener los hechos que deben ser verificados por la autoridad Inspectiva de Trabajo, por lo que la simple mención de normas o conceptos, no puede considerarse como motivación suficiente para la desaprobación del pedido de suspensión perfecta de labores.

De los resultados obtenidos, se apreció que los fundamentos utilizados por los funcionarios, para revocar las resoluciones apeladas, fueron fundamentalmente el no haber tenido en cuenta el Informe de Resultados emitido por el Inspector de trabajo, cuya verificación demostró la imposibilidad por parte del empleador de aplicar el trabajo remoto u otorgar la licencia con goce de haber. También se consideró que el Inspector de trabajo no cuenta con los elementos para comprobar la causal de suspensión perfecta invocada por la empleadora; de igual forma, no se apreció en el Informe de Resultados que el Inspector de trabajo, haya señalado cuándo se realizó

el requerimiento de información, cuál fue el plazo otorgado, entre otros, con la finalidad de demostrar a la Empleadora con información veraz, completa y confiable, que sí se efectuó el requerimiento de la documentación. Otro de los argumentos para revocar las resoluciones apeladas, es la contradicción propia del Inspector de trabajo, pues por una parte de su Informe de Resultados afirmó que la empleadora no presentó la información requerida que permita verificar las ratios para establecer la existencia de afectación económica; sin embargo, posteriormente precisó que el Empleador sí entregó la información relacionada a la causal de afectación económica; por lo tanto, esta afirmación y negación a la vez es una causal de nulidad. De la misma forma, las deducciones o suposiciones no comprobadas, así como la aplicación incorrecta de los principios jurídicos, también constituyen una causal de nulidad de las resoluciones apeladas, pues si el empleador no presentó la documentación correspondiente a acreditar la causal invocada, no se puede decir que bajo el principio de Presunción de Veracidad, al desarrollar la empresa una actividad no permitida durante el estado de emergencia, se presume que no es posible implementar el trabajo remoto para el desarrollo de las tareas de los trabajadores, mucho menos es razonable el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación por el nivel de afectación económica; cabe destacar que la aplicación de este principio, implica la verificación posterior de los hechos o documentos señalados por el empleador, mas no suposiciones por parte del Inspector de Trabajo ni los funcionarios que resuelven. Finalmente, otra de las causales de nulidad de las resoluciones apeladas, fue la imprecisión del número de trabajadores que pasarán a suspensión perfecta de labores, pues en un inicio se comunicó una determinada cantidad; sin embargo, en la declaración jurada se presentó un número diferente. De este análisis se deduce la ligereza de los funcionarios de primera instancia, en resolver sin tener en cuenta la debida motivación que debe contener la resolución, pues el emitir una resolución sin los fundamentos que justifiquen tan decisión solo puede ocasionar posteriormente la nulidad de la misma. Por otro lado, resulta ser peor, el no observar ni evaluar los documentos presentados por el empleador, mucho peor resulta no tener en cuenta el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, esta omisión es insubsanable y provocaría la nulidad de la resolución emitida.

En cuanto a las conclusiones, se advierte una uniformidad por parte del colegiado que resuelve, que las resoluciones apeladas carecen de motivación, lo cual atenta contra el debido

proceso y por consiguiente la nulidad es más que evidente. En tal sentido se decidió declarar fundada la apelación y revocar el acto administrativo.

De esta forma, estos resultados se corroboran con los antecedentes de investigación, como lo señaló Sandoval (2020) quien determinó que las entidades públicas emiten resoluciones administrativas sin la debida motivación, las mismas que son apeladas y cuestionadas por falta de motivación; concluyendo que no existe la debida motivación en los actos administrativos, la motivación es insuficiente, falta de fundamentos de hecho y fundamentación jurídica, falta de argumentación lógica jurídica e incorrecta interpretación de las normas jurídicas, lo que origina la nulidad de los actos administrativos y se afecta los derechos fundamentales de los administrados. Del mismo modo, Urbano (2018) señaló que la motivación es una garantía constitucional y que la debida motivación jurisdiccional, por extensión se aplica en la vía administrativa, para garantizar los derechos de los administrados. Asimismo, Huaca (2017) aseveró que la construcción de la motivación de una resolución, se realiza teniendo en cuenta la relación entre los fundamentos de hecho y de derecho, respetando el principio de legalidad, trato justo, calidad, igualdad, oportunidad, transparencia y publicidad; por lo tanto, la falta de motivación en las resoluciones analizadas vulneró los derechos de los involucrados, deslegitimizando el proceso, siendo la nulidad de la resolución, la consecuencia principal de una indebida motivación. Asimismo, tal como lo señaló Sarango (2008) el administrado tiene el derecho de conocer los motivos o fundamentos que amparan una decisión, en este sentido las resoluciones administrativas deben ser siempre motivadas, así se garantiza el respeto del debido proceso y el control administrativo, la carencia de motivación, afecta el debido proceso.

Del mismo modo, Tenesaca-Maldonado y Trelles-Vicuña (2021) señalaron que la motivación no es la enumeración de hechos y normas; por el contrario, los diferentes organismos están obligados a realizar un razonamiento o análisis crítico y lógico, sobre los hechos presentados y las normas aplicadas, una resolución motivada contiene la explicación lógica, justificada y razonada, que permite llegar a un resultado o conclusión, solo así se evitan las decisiones arbitrarias y el abuso de la discrecionalidad. Estos aspectos son reafirmados por Torres (2021) quien señaló que la motivación es una garantía constitucional, por lo que las resoluciones con una fundamentación inadecuada, son nulos. La validez del acto administrativo depende del

cumplimiento de los requisitos legales la carencia de los requisitos deviene en la nulidad, anulabilidad o ilegalidad. La motivación de las resoluciones permite a los administrados conocer los fundamentos de hecho y derecho, con la intención de ejercer su derecho a la defensa, ante las decisiones de la administración estatal, presentando los respectivos descargos y recursos impugnatorios. De esta forma, se confirmó lo señalado por Llorente (2020) en el sentido que las resoluciones emitidas por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, muestran un procedimiento de copiado y pegado, este mismo hecho se ha observado en las resoluciones objeto de análisis, donde se apreció que los fundamentos jurídicos, jurisprudenciales, doctrinales, principios procesales, conclusiones y parte resolutive, son los mismos, obviándose los elementos fácticos, los cuales fueron necesarios para el desarrollo analítico y la posterior resolución del caso en específico; en conclusión, el no cumplir con la debida motivación en una resolución, afecta el derecho no solo de los trabajadores, sino de la empresa misma, pues las partes afectadas no tendrán los argumentos suficientes para interponer algún recurso de impugnación. En este sentido, Finalmente, concordando con Sarango (2008) una resolución motivada, permite al administrado saber las razones, motivos que se usaron para tomar una determinada decisión, el no motivar violenta el debido proceso, reflejando la arbitrariedad de la administración.

En consecuencia, no se apreciaron en las resoluciones argumentos de hecho ni de derecho, ni doctrinarios ni jurisprudenciales suficientes que justifiquen el haber resuelto a favor o en contra de la suspensión perfecta de labores; por lo que esta motivación resulta insuficiente.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se analizó las resoluciones emitidas por la Dirección Regional de Lima, en relación a la aprobación, desaprobación y apelación de la Suspensión Perfecta de Labores por el COVID-19, se observó que en la parte de VISTOS, se mencionó el Informe de los Resultados; sin embargo, este documento no es tomado en cuenta en el proceso de construcción de la motivación; de esta forma, la mayoría de resoluciones carecen de fundamentos de hecho, principalmente de aquellos que han sido detallados en el Informe de Resultados producto de la visita de la autoridad Inspectiva, la falta de estos fundamentos reales y objetivos, impiden que se corroboren los hechos con los medios probatorios exigidos en la norma. Esta carencia de fundamentos de hecho y medios probatorios que sustenten la aprobación o desaprobación de la suspensión perfecta de labores, representa un vacío al momento de motivar la resolución.

**SEGUNDA:** Se observó en las diferentes resoluciones, el citado de normas laborales del procedimiento administrativo, normas referentes a estado de emergencia sanitaria, sin que exista la adecuación de los hechos al derecho, pues la simple enumeración normativa no puede constituir fundamento o motivación de la resolución. Asimismo, se encontró en las resoluciones de aprobación, fundamentos de derecho insuficientes para ser considerados una debida motivación; en consecuencia, la ausencia de un raciocinio lógico-analítico en las resoluciones, que contraste los hechos con las normas y los medios probatorios, deviene en una motivación insuficiente.

**TERCERA:** Cabe destacar que las resoluciones de aprobación y desaprobación, se evidenció una similitud de los contenidos, reflejándose de esta manera una copia entre las resoluciones, sin hacer las diferencias en cada caso concreto, lo que desmerece la calidad argumentativa de las mismas.

**CUARTA:** Los funcionarios de la Dirección Regional de Lima, en la primera instancia, no analizaron los casos específicos ni mencionaron las razones o motivos específicos a cada caso concreto, por los cuales se aprobó o desaprobó la solicitud presentada por el empleador, esta simple ausencia de motivación y carencia de fundamentos de hecho, origina la nulidad de la misma y como consecuencia, se afectó los derechos de los trabajadores o administrados a conocer los motivos, razones o fundamentos esenciales por los cuales su pedido de comunicación de

suspensión perfecta de labores, fue aprobado o desaprobado, lo que a su vez refleja la falta de desconfianza e imparcialidad en los organismos administrativos estatales.

**QUINTA:** Se determinó que las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores por la pandemia, omitieron diferentes exigencias contempladas en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, debido a que el Informe de Resultados de la Autoridad Inspectiva de trabajo, dejó de comprobar en la resolución de desaprobación, la inviabilidad de implementación de la modalidad de trabajo remoto o la aplicación de licencia con goce de haber; del mismo modo, no se determinó la existencia de la afectación económica; tampoco se verificó si el empleador recibió subsidio para el pago de la planilla; no se especificó si el empleador suspendió sus actividades de manera total o parcial y si los trabajadores afectados se encuentran efectivamente suspendidos; tampoco se mencionó si se comprobó que los trabajadores sindicalizados hayan sido comunicados de la suspensión perfecta o si en la empresa hubo una representación sindical; mucho menos se ha desvirtuado si en la empresa los trabajadores afectados por la suspensión perfecta pertenecen a grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con Covid-19; también se omitió si la empresa realiza o ha realizado actividades establecidas como servicios esenciales o actividades permitidas durante el estado de emergencia sanitaria nacional.

**SEXTA:** En consecuencia, se puede afirmar que en algunos casos la motivación es insuficiente o carece de motivación. También se encontró argumentos que no fortalecían la suspensión perfecta de labores; sino, aspectos procesales, principios administrativos, citas de autores, por lo que se puede aseverar que la motivación de estas resoluciones es aparente.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se sugiere al Ministerio de Trabajo, la implementación de un sistema de control de calidad de las resoluciones, de tal manera que el contenido de estas garantice la imparcialidad y refleje un análisis lógico-jurídico de los hechos con el derecho. En este sentido los funcionarios encargados de emitir cualquier resolución, deberán previamente cumplir con ciertos requisitos de calidad, como por ejemplo, la comprobación fehaciente de hechos, medios probatorios como documentos, informes, reportes u otros, que deberán ser contratados con los hechos argumentados.

**SEGUNDA:** Se aconseja a la Comisión de Trabajo del Congreso de la república del Perú, así como al Ministerio de Trabajo, presentar un proyecto de ley que amplíe las causales de suspensión perfecta de labores, teniendo en cuenta la experiencia vivida sobre el COVID19, así como modificar el procedimiento de suspensión perfecta de labores, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores. Asimismo, se recomienda que el proceso de suspensión perfecta de labores se lleve a cabo bajo la ley 27444 Ley General del procedimiento Administrativo.

**TERCERA:** Se recomienda a Dirección Regional de trabajo de Lima, así como al Ministerio de Trabajo, planificar cursos de especialización para los funcionarios encargados del proceso de construcción de las diferentes resoluciones, tanto desde el punto de vista estructural, argumentativo, gramatical e interpretativo, con la finalidad de sustentar adecuadamente la decisión final y de esta manera evitar nulidades.

## REFERENCIAS

**Bolaños Salazar, Elard. (2020).** La debida motivación de los actos administrativos como garantía constitucional. 145. 151-165.  
[https://www.researchgate.net/publication/339570511\\_La\\_debida\\_motivacion\\_de\\_los\\_actos\\_administrativos\\_como\\_garantia\\_constitucional](https://www.researchgate.net/publication/339570511_La_debida_motivacion_de_los_actos_administrativos_como_garantia_constitucional)

**Boza Pró, Guillermo y Mendoza Legoas, Luis (2020)** La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del COVID-19 en el Perú: ¿flexibilidad laboral en la emergencia? Revista especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social JULIO / SETIEMBRE 2020 • AÑO VIII • N° 28 • 133-143, [https://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=notice\\_display&id=96273](https://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=notice_display&id=96273)

**Benavides, Mayumi Okuda, & Gómez-Restrepo, Carlos. (2005).** Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. Retrieved July 30, 2021, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es).

**Benrey-Zorro, Juliana. (2011).** Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera. *Estudios Socio-Jurídicos*, 13(2), 379-410. Retrieved February 16, 2022, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792011000200014&lng=en&tlng=es)

**Cabel Noblecilla, José (15 julio, 2016)** La motivación de resoluciones judiciales y la argumentación jurídica en el Estado constitucional. LP Pasión por el Derecho, <https://lpderecho.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>

**Castillo Alva, José Luis (2014)** Las Funciones Constitucionales del Deber de Motivar las decisiones judiciales [https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20141008\\_02.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20141008_02.pdf)

**Díaz Bazo, C. y Sime Poma, Luis (2018)** Una mirada a las técnicas e instrumentos de investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú, Maestría en Educación Cultura Investigadora, <https://www.slideshare.net/leny09/tecnicas-de-investigacion-excelnte>

**Feliciano, M. y Díaz, R. (2011).** *Supuestos de suspensión del vínculo laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

**Figuroa, E. (2015).** El derecho a la debida motivación. Pronunciamientos del TC sobre la obligación de justificar las decisiones judiciales y administrativas. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S. A.

**Figuroa Lizarzaburu, Annabelle Estefanía; Lizarzaburu Mora, Annabelle Sally y Valarezo Sánchez, Alba (2015)** “Validez interna y externa de la investigación cualitativa”, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, n. 30 (octubre-diciembre 2015). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/04/transferibilidad.html>

**García, A. y Quiroz, L. (2017).** *Causas de suspensión de la relación laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S. A.

**Gonzales Loayza, Edgar (2020)** “La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada”. Tesis para optar el título profesional de Abogado, en la Universidad Privada del Norte, <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza%2c%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Hernández Muñoz, V. (2018)** El test de motivación de la Corte Constitucional del Ecuador: ¿Cómo conocer si una sentencia está correctamente fundamentada? <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3659>. Yachana Revista Científica, 7(1). <https://doi.org/10.1234/yach.v7i1.518>

**Huaca Escobar, Juan Marcelo (2017)** Relevancia jurídica de la motivación de los actos administrativos en materia de contratación pública. Maestría en Derecho de la Contratación Pública, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador-Quito, p. 98, <http://hdl.handle.net/10644/6012>

**Jimenez Aburto, Angie y Barrientos Paredes, Mayra (abril 16, 2020)** *Suspensión Perfecta de Labores 2021: ¿Qué es? Revista Latinoamericana de Derecho IUS LATIN*, <https://iuslatin.pe/que-es-la-suspension-perfecta-de-labores/>

**León Luna, L. M. (2015)** ¡Exijo una Explicación! La Importancia de la Motivación del Acto Administrativo. *Derecho & Sociedad*, (45), 315-319. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/15249>

**Lico, Miguel A. (s.f.)** Buenos Aires: Breve estudio de los principios generales del Derecho y de los principios generales del Derecho aplicables y surgidos del Derecho Administrativo, <https://buenosaires.gob.ar/procuracion-general/breve-estudio-de-los-principios-generales-del-derecho-y-de-los-principios>

**Llorente Vélchez, Cesar (27 agosto, 2019)** La suspensión perfecta y su impacto en los aportes legales. Revista actualidad laboral, <https://actualidadlaboral.com/la-suspension-perfecta-y-su-impacto-en-los-aportes-legales/>

**Llorente Vélchez, Cesar (17 junio, 2020)** La lamentable técnica del copia y pega en la verificación de la suspensión perfecta por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, Revista actualidad laboral, <https://actualidadlaboral.com/la-lamentable-tecnica-del-copia-y-pega-en-la-verificacion-de-la-suspension-perfecta-por-parte-de-la-autoridad-inspectiva-de-trabajo/>

**López Quevedo, José Vicente (2020)** Análisis de la aplicación legal del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo, Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los tribunales y juzgados de la república, <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15797/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-308.pdf>

**Lora Álvarez, Germán (2016)** La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Suspension of work by reason of fortuitous event and force majeure: legal and case-by-case analysis*. Revista IUS ET VERITAS, N° 52, Julio 2016 / ISSN 1995-2929, págs. 270-281, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16385/16789>

**Manzón Pino, José Luis (2020)** “La afectación al derecho al trabajo por la terminación de la relación, aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia en la ciudad de Guaranda en el año 2020”, trabajo de titulación previa la obtención del título de abogado de los tribunales y juzgados de la república, Universidad Bolivariana, <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3692/1/TESIS%20FINAL%20JOSE%20LUIS%20MAZON.pdf>.

**Milione, Ciro (2015)** «El Derecho a La motivación De Las Resoluciones Judiciales En La Jurisprudencia Del Tribunal Constitucional Y El Derecho a La Claridad: Reflexiones En Torno a Una Deseada modernización Del Lenguaje jurídico». Estudios De Deusto. Revista De Derecho Público 63 (2), 173-88. [https://doi.org/10.18543/ed-63\(2\)-2015pp173-188](https://doi.org/10.18543/ed-63(2)-2015pp173-188).

**Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013)** Guía sobre la aplicación del Principio-Derecho del Debido Proceso en los procedimientos administrativos. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico. Primera edición: Agosto de 2013. Depósito Legal en la Biblioteca del Perú N° 2013-10832, [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526159/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20Principio-Derecho%20debido%20proceso%20proc\\_adm.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526159/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20Principio-Derecho%20debido%20proceso%20proc_adm.pdf)

**Morata Casellas, Hugo (2020)** La motivación in aliunde de los actos administrativos: ¿una regulación insuficiente? Revista Jurídica de les Illes Balears RJIB, número 19, pág. 181, [https://revistajuridicaib.icaib.org/wp-content/uploads/2021/01/RJIB\\_19.pdf](https://revistajuridicaib.icaib.org/wp-content/uploads/2021/01/RJIB_19.pdf)

**Morillo, A. (2020)**. Tratamiento de la suspensión perfecta de labores durante el periodo de emergencia ¿Qué es la suspensión perfecta de labores y como tramitarla? *Contadores & Empresas*, (372), 53 - 58.

**Navarro González, Rocío de las Mercedes (2016)** La Motivación de los actos Administrativos. Tesis para optar al grado de Doctor, Programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla-España, <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/7135>

**Pantigoso Bustamante, Víctor Augusto Benjamín (2014)** La Investigación Científica y el Proceso Elaboración de la Tesis en Derecho, <https://fr.slideshare.net/victorpantigoso/investigacion-cientifica-y-la-elaboracion-de-tesis-en-derecho>

**Pasco Cosmópolis, Mario (1997)** Suspensión del Contrato de Trabajo: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Libro completo en: <https://goo.gl/yQqW1p>, <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

**Pérez Benech, Viviana (2009)** Motivación del acto administrativo. *Revista De Derecho*, 8(15), 37-54. Recuperado a partir de <http://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/763>

**Puntriano, C. (2020).** Suspensión perfecta de labores en la emergencia. Crónica de la rigidez anunciada. *Soluciones Laborales*, (149), 25 - 40.

**Quijada Tacuri, Víctor Hugo (2006)** Principios del Derecho LIMA – PERÚ 2006 <http://www.monografias.com/trabajos48/principios-del-derecho/principios-del-derecho2.shtml>

**Robles, P. y Rojas, M. (2015).** La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada* (2015) 18. Recuperado en: [https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)

**Rocha Fajardo, Esteban (2016)** Estudio sobre la motivación del acto Administrativo. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Público. Santiago, Chile, <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138800/Estudio-sobre-la-motivaci%C3%B3n-del-acto-administrativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Rodríguez, Daniela (17 de septiembre del 2020)** Investigación básica: características, definición, ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigación-basica/>

**Saco, R. (2020).** Aplicación y efectos de la suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia. *Soluciones Laborales*, (149), 15 - 24.

**Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República** (14 agosto 2013) Casación Laboral N° 4662-2013-Arequipa, recuperado en <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2091af8043c1c8f89e9b9ff8edd9d451/CAS+LAB+4662-2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2091af8043c1c8f89e9b9ff8edd9d451>

**Salamanca Castro, Ana Belén y Crespo Blanco, Cristina Martín (18 de febrero del 2007)** El muestreo en la investigación cualitativa, Departamento de Investigación de FUDEN. Nure Investigación, n° 27, Marzo-Abril 07, <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo>

**Sandoval Peves, Riquelmer Amarildo (2020)** El indebido procedimiento administrativo y la motivación insuficiente en los actos administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Derecho, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado Programa Académico de Doctorado en Derecho.

**Santy Cabrera, Luiggi V. (2018)** La motivación como elemento de validez del acto administrativo en la Ley N° 27444. *Université d'Orléans, Actualidad Gubernamental* N.° 114, Abril 2018, p. VIII-1 a VIII-6 • ISSN: 2071-2170, <https://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/7/>

**Sarango Aguirre, Hermes (2008)** El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales. Quito, 2008, p. 311, Tesis (Maestría en Derecho Procesal). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Derecho, <http://hdl.handle.net/10644/422>

**Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República** (4 abril 2018) Casación Laboral N° 19677-2016 CUSCO Reposición por despido fraudulento. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, recuperado en [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-Laboral-19677-2016-Cusco-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-Laboral-19677-2016-Cusco-Legis.pe_.pdf)

**Tapia Huapaya, Ramón A. (2015)** El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú. Revista de Investigações Constitucionais [online]. 2015, v. 2, n. 1 [Accedido 30 Octubre 2021], p. 137-165. Disponible en: <<https://doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43659>>. Epub 15 Abr 2019. ISSN 2359-5639. <https://doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43659>

**Taruffo, M. (2006).** La motivación de la sentencia civil. Ciudad de México: México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, [https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files//archivos\\_libros/La%20motivacio%CC%81n%20de%20la%20sentencia%20civil.pdf](https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files//archivos_libros/La%20motivacio%CC%81n%20de%20la%20sentencia%20civil.pdf)

**Tenesaca-Maldonado, S. O., & Trelles-Vicuña, D. F. (2021)** El Derecho Constitucional a la Motivación: Línea Jurisprudencial de la Corte Constitucional, a partir del año 2019. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 6(1), 246-267. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.33>

**Tomaya Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba (2022)** Guía Laboral: para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes. 10° Edición. Tomo 1, 976 págs.

**Torres Cadillo, R. I. (2020).** La suspensión perfecta en tiempos de COVID-19. ¿Una alternativa o abuso del empleador? Revista De Derecho Procesal Del Trabajo, 2(2), 135-150. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.8>

**Torres Sevilla, Limber Aníbal (2021)** La afectación a la validez de los actos administrativos por la falta de motivación. Artículo científico previo a la obtención del grado Académico de Magíster en Derecho Administrativo. Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDÉS”. Facultad de jurisprudencia, Programa de Maestría en Derecho Ambato – Ecuador, <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12244>

**Tribunal Constitucional del Perú** (16 de octubre 2006) Sentencia recaída en el expediente N° 02050-2005-HC/TC. Caso: Walter Lee, recuperada de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02050-2005-HC.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (24 de mayo 2010) Sentencia recaída en el expediente N° 00896-2009-HC/TC. Seis supuestos que delimitan el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, recuperada de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Exp.-00896-2009-HC.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (13 de octubre 2008) Sentencia recaída en el expediente N° 00728-2008-PHC. Caso Giuliana Llamoca: Derecho a la Motivación, recuperada de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (27 de marzo del 2006) Sentencia recaída en el expediente N° 01480-2006-AA/TC. Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, recuperada de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01480-2006-AA.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (17 de febrero 2005) Sentencia recaída en el expediente N° 4289-2004-AA/TC. Reincorporación de Blethyn Oliver Pinto al Curso de Formación Profesional de Enfermeras de la Escuela de Enfermería del Ejército, recuperada de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04289-2004-AA.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (11 de octubre 2004) Sentencia recaída en el expediente N° Exp. N° 2192-2004-AA/TC, recuperada de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

**Universidad de Jaén Andalucía (s/a)** Proyecto de Innovación Docente (PID 6\_201416) ¿Qué tipo de trabajo quiere realizar para su Trabajo Fin de Grado (TFG)?, España, [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/index.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/index.html)

**Urbano Mendoza, Patricia Rosmery (2018)** Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura. Tesis presentada para optar el grado académico de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado, <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2396/URBANO%20MENDOZA%20PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Vivar, Cristina G., Arantzamendi, María, López-Dicastillo, Olga, & Gordo Luis, Cristina. (2010).** La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. *Index de Enfermería*, 19(4), 283-288. Recuperado en 24 de agosto de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300011&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011&lng=es&tlng=es).

**Ybañez Noriega, Maricielo Angelica (2020)** La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos. Tesis para obtener el título profesional de Abogada, en la Universidad César Vallejo-Perú, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54752>



**ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



**EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN EN LAS RESOLUCIONES QUE DISPONEN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN TIEMPOS DE PANDEMIA, LIMA, AÑO 2020**

**PRESENTADO POR:**

- Zeballos Catacora, Rodrigo.

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:**

- Maestro en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.

**AREQUIPA – PERÚ.  
2022**

## I. PREÁMBULO

En el año 2020, la pandemia COVID19, no solo originó problemas de salud, sino que acarreó problemas sociales, económicos y por ende laborales. Estos últimos fueron devastadores para la economía peruana, pues el gobierno a través de diversos decretos de urgencia, comenzó a restringir diferentes actividades comerciales, empresariales y por ende laborales, se limitó el libre tránsito de las personas, la prohibición de aglomeraciones, transporte de pasajeros, entre otros; posteriormente se inició con el cierre de comercios, empresas e industrias, excepto aquellas que fueran de necesidad vital, permitiendo funcionar solo ciertos sectores productivos, como mercados, farmacias, tiendas, funerarias y otros, estas acciones repercutieron en el trabajo de las personas en diferentes sectores. Nadie había previsto qué sucedería con los trabajadores, sus puestos de trabajo, su salario, la seguridad social, el pago de sus beneficios, etc. El hecho es que al no haber producción, no hay ingresos y por consiguiente no hay pago por labor no desarrollada, afectándose a trabajadores del sector privado dependiente, que tiene un contrato laboral vigente con su empresa. Algunos pensaron adelantar vacaciones, otros concederles licencia sin goce de haber, otros pensaron en declarar en quiebra sus empresas por caso fortuito o fuerza mayor; sin embargo, ninguna satisfizo ni garantizó los derechos laborales de los trabajadores, quienes finalmente fueron afectados.

Es así que aparece la figura de la suspensión perfecta, a través del D.S. N° 011-2020-TR, que estableció el cese temporal de las actividades laborales, lo que implicaba que al no haber producción ni servicios y por ende falta de ingresos, se deja de pagar a los trabajadores, con la finalidad de no endeudar o agravar la situación financiera o económica de la empresa, evitando así que esta quiebre o pierda su patrimonio, pero subsistiendo el vínculo laboral. De esta forma, varias empresas, empezaron los trámites correspondientes ante el Ministerio de Trabajo, para acogerse a este beneficio; sin embargo, las empresas, en el afán de salvaguardar su patrimonio, no tomaron en cuenta los aspectos previos, las condiciones o requisitos que debía cumplir con los trabajadores.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, tampoco –posiblemente por la coyuntura de pandemia– efectuó un análisis de la situación, ocasionando perjuicios en contra de los trabajadores. En este sentido, se emitieron resoluciones aprobando la suspensión perfecta de labores, a favor de

diferentes empresas, lo cual no es ilegal; pero si contraproducente, si estas resoluciones no tienen la motivación adecuada que justifique la aplicación de esta medida; es decir, la carencia de argumentos legales y de hecho que avalen la aplicación de esta disposición. La realidad demostró que se otorgó la Suspensión Perfecta de Labores, sin realizar un análisis real de las condiciones de las empresas, evidenciándose una ligereza en su fundamentación; así se vulneró el derecho a la motivación de los actos administrativos, dejando de sustentar de forma fehaciente y conforme a la ley y la Constitución.



## II. Planteamiento Teórico

### 1. Problema de investigación.

#### 1.1. Enunciado del problema.

- La carencia de una debida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, sobre la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19.

#### 1.2. Interrogantes del problema:

Es así que teniendo en cuenta las consideraciones antes expuestas, se planteó como problema de investigación la pregunta siguiente:

##### a) Problema General:

- ¿Cómo la omisión de una debida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, afecta la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19? Lima-2020.

##### b) Problemas Específicos:

- ¿Cuáles son los principales problemas de motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son los efectos administrativos de una indebida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son los fundamentos que justifican la suspensión perfecta de labores?

#### 1.3. Descripción del Problema.

##### 1.3.1. Campo, área del conocimiento y línea de investigación:

- a) Campo : Ciencias jurídicas.
- b) Área del conocimiento : Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social
- c) Línea de investigación : Derecho constitucional a la motivación.

##### 1.3.2. Tipo y nivel de investigación:

- a) Tipo: Cualitativo.

#### **1.4. Justificación del problema**

Por otra parte, este trabajo se justifica desde la perspectiva teórica, pues la motivación no solo es jurisdiccional sino administrativa, evidenciándose la trascendencia doctrinaria y práctica del derecho a la motivación en los actos administrativos, puesto dichos actos también deciden, ordenan o sancionan, a favor o en contra de alguien. La falta de motivación administrativa, ocasiona problemas como apelaciones innecesarias, dilación del proceso y perjudica a las partes. Desde el punto de vista práctico, la importancia de este trabajo radica en la aplicación del derecho a la motivación en los actos administrativos, donde se aprecie que la entidad y autoridad emitan una resolución, no basados en el libre albedrío o discrecionalidad, sino en razones y argumentos de hecho y legales. Asimismo, la trascendencia metodológica del trabajo, se justifica, pues el no motivar una resolución, sea esta administrativa o judicial, violenta el principio de imparcialidad; por esta razón, es importante hacer un análisis de la motivación de estas resoluciones de suspensión perfecta, pues se ha jugado con los derechos de los trabajadores y en ese sentido se ha perjudicado a varios de ellos en beneficio de las empresas. Finalmente, desde la perspectiva jurídica, es importante reafirmar que el derecho a la motivación es derecho constitucional y es una exigencia que se debe plasmar en los actos administrativos de las diferentes entidades estatales, con la finalidad de justificar la decisión; en este sentido, no es justificante que en una situación social grave, no se aplique este principio, puede ser en el futuro una nueva pandemia, un desastre natural, una hecho provocado por el hombre, como una guerra u otro fenómeno que afecte las relaciones laborales, pero en ningún caso la autoridad administrativa, al aplicar la suspensión perfecta, puede dejar de motivar.

#### **2. Marco teórico y conceptual**

Clásicamente, se ha tenido siempre a bien comprender que la motivación es un acto a través del cual la autoridad da a conocer todos los razonamientos que ha llevado a cabo en su interior y que le permitieron arribar a una determinada decisión. Al respecto, somos de la postura que la motivación es más bien una labor de carácter argumentativa, en donde se deben de explicitar cada una de las razones más importantes, que coherentemente, dan lugar a una decisión (Taruffo, 2016).

Así, el Tribunal Constitucional, en el Exp. N° 02050 – 2005 – HC/TC, al desarrollar el derecho al debido proceso, apunta que:

*Uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el de obtener una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente planteadas por las partes en cualquier clase de procesos. La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (FJ. 9 y 11).*

De lo cual se desprenden de forma muy clara, la necesidad de que en la motivación concurra:

- Fundamentación jurídica y factual
- Congruencia
- Suficiencia

Por todo lo anterior, es que la motivación podría ser considerada como el arte de la argumentación, en donde la autoridad de cualquier índole, tiene la obligación de exponer sus razonamientos, de tal forma, que se pueda comprender cada uno de los motivos que lo llevaron a tomar una postura, misma que, debe de ser congruente y suficiente.

### **2.1. La motivación de las resoluciones como derecho.**

Al respecto, conviene destacar el aporte del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 6712–2005–PHC/TC en el que señala que:

*El derecho de motivación implica que en los considerandos de la resolución debe quedar perfectamente claro el razonamiento lógico jurídico por el cual llega a una determinada conclusión. En ella deben constar los fundamentos de hecho y de derecho que de manera suficiente y razonada lleven al fallo (FJ. 10).*

A tal definición, la podemos complementar indicando que tal derecho, es uno que asiste a las partes las cuales guardan interés directo en la decisión a la cual se vaya a arribar, a fin de que, de ser necesario, puedan también tener la posibilidad de poder objetar la misma. Por ello, es que la motivación de las resoluciones, no es solo un derecho, sino inclusive también un principio que forma parte del debido proceso e inspira a la seguridad jurídica en general.

Por lo anterior, es que las partes se hallan en la total capacidad de poder solicitar se expliquen los argumentos (motivos) que justifican una determinada decisión y en caso ella no se presente, solicitar la nulidad de la decisión.

## **2.2. La suspensión de labores.**

Es un estado que se presenta entre el empleador y el trabajador y que se caracteriza por colocar en suspenso las obligaciones de las partes al interior de la relación laboral debido a circunstancias previstas en la norma. Al respecto, Toyama (2009) indica que:

*La suspensión del contrato de trabajo es una figura jurídica que tiene como causa ciertos hechos o presupuestos fácticos que pudiendo haber ocasionado el término de la relación laboral, se limitan a paralizar temporalmente algunos efectos, no todos, derivados de esta. Naturalmente, el objeto de tal interrupción laboral no es otro que la búsqueda del mantenimiento del contrato de trabajo, que éste tenga la mayor duración posible (p. 241).*

Así, vemos que la suspensión de labores, llamada también suspensión del contrato de trabajo, tiene por objeto evitar que la relación jurídica laboral fenezca, sino que más bien, a pesar de las circunstancias, esta se mantengan, principalmente en salvaguarda de los derechos del trabajador. Esta situación, es mejor es comparación a la terminación del vínculo laboral, ya que:

*La suspensión del contrato de trabajo supone la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica. En cuanto a temporal, la suspensión se opone a la extinción del contrato, que es definitiva; en cuanto a que cesan las prestaciones del trabajador y del empresario, se diferencia de la mera interrupción retribuida del trabajo (Montoya, 2002, p. 433).*

Entonces, cuando estamos frente a una suspensión de labores hay una exoneración de las obligaciones de trabajar (prestar un servicio) y pagar un sueldo (remunerar) empero, la relación laboral subsiste, ya que se tiene la expectativa de que la relación como tal pueda variar en un futuro cuando las condiciones que dieron lugar a la suspensión se logren disipar.

Por su parte, esta situación se caracteriza entonces por

*En primer lugar, ser causal – esto es, tiene que existir un motivo o razón suficiente que justifique la suspensión de la relación laboral – y, en segundo lugar, ser temporal; ergo, no puede extenderse indefinidamente en el tiempo, pues si así fuera se trataría de una extinción de la relación laboral y no de una suspensión (Ferro, 2019, p. 132-133).*

### **2.2.1. La suspensión perfecta de labores.**

A fin de poder definir este tipo de suspensión, conviene relacionarla con la suspensión imperfecta de labores, ya que:

*La suspensión del contrato de trabajo o de labores puede ser de dos tipos: perfecta e imperfecta. La suspensión perfecta de labores es la figura jurídica por la cual se suspende la obligación del trabajador de laborar y del empleador de pagar una remuneración. Es llamada perfecta porque se suspenden las obligaciones de ambas partes de la relación laboral, lo que no sucede en el caso de la suspensión imperfecta, en la que, si bien el trabajador no se encuentra obligado a laborar, el empleador mantiene la obligación de remunerar (Morillo, 2020, p. 53-54).*

Es decir, que la perfección de la suspensión de las labores se debe a la anulación de la carga a ambas partes de la relación jurídica laboral. Así, se entiende que esta situación, al ser más grave a la suspensión imperfecta de labores, es que debe responder a situaciones de mayor trascendencia, como lo sería por ejemplo, la presencia de una pandemia como ha sucedido en la actualidad.

### **2.3. La pandemia y el estado de emergencia**

Como ya lo adelantamos, la pandemia como causante de una declaratoria de estado de emergencia, ha sido el detonante para que se dé la figura de la Suspensión Perfecta de Labores en nuestro país, debido básicamente al enorme freno que se le puso a todas las actividades labores por querer evitar la propagación del Covid – 19.

Es bajo este contexto que:

*Como respuesta a la presión de las empresas, y también sin duda de la ciudadanía, el 14 de abril de 2020 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 038–2020, que estableció medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID – 19 y otras medidas, con miras a preservar los empleos (Puntriano, 2020, p. 28).*

Queda claro entonces que la pandemia de Covid – 19, como un hecho en apariencia no previsto en las normas laborales vigentes, el que dio merito a la creación de esta Suspensión Perfecta de Labores. Ahora, si bien la medida resulta saludable, y busca como como cualquier tipo de suspensión, evitar el fenecimiento de los vínculos labores, la realidad demuestra que a los trabajadores, de poco o nada les está sirviendo mantener vínculos labores sin una remuneración de por medio.

Es necesario precisar, que todos los actos administrativos o jurisdiccionales, siempre deben ser motivados, así lo ha establecido la Constitución Política del Perú, pues esta motivación, debe ser la base o fundamento que ampare el pedido de las partes; en este sentido la resolución no solo debe ser coherente; sino también congruente y razonable, pues la motivación de una resolución, no solo es una obligación de la administración pública, sino también un derecho de los administrados.

La finalidad de una motivación administrativa y jurisdiccional, es evitar que la decisiones de las autoridades, resulten abusivas o arbitrarias, pues no se puede permitir la parcialización a favor de alguien de manera injustificada; pero también, la motivación o fundamentación de hecho y jurídica, deben ser integrales, suficientes; en este sentido si la argumentación es pobre, deviene en deficiente y perjudica los derechos de las partes.

### **3. Análisis de Antecedentes Investigativos**

Para **Sandoval (2020)** determinó que las entidades públicas emiten resoluciones administrativas sin la debida motivación, en la mayoría de países latinoamericanos, tal es el caso peruano, cuyas resoluciones emitidas por la SUNAT, son apeladas y cuestionadas por falta de motivación; cabe señalar que las resoluciones vulneran principios constitucionales y administrativos de la Ley 27444, por lo que se formuló el problema de investigación siguiente: ¿De qué manera se evidencia el indebido procedimiento administrativo en la entidad municipal de Cañete?, siendo su hipótesis de investigación, el irregular procedimiento administrativo vulnera los principios del procedimiento administrativo en la Municipalidad Provincial de Cañete. La investigación empleó el enfoque cualitativo basado en la inducción de los resultados, realizando un estudio de casos, a través del cual se analizó la peculiaridad de las resoluciones de la municipalidad de Cañete, el ámbito de estudio fueron las diversas Gerencias de la Municipalidad Provincial de Cañete, pues en esta entidad se observó procedimientos administrativos indebidos, a través de la emisión de actos administrativos de manera irregular con motivación insuficiente, lo cual vulnera el derecho fundamental que ampara la Constitución Política del Perú. Por otro lado, los participantes fueron funcionarios y abogados de la municipalidad, como instrumentos de recolección de datos se utilizó la guía de entrevista y análisis de documentos. Se concluyó que no existe la debida motivación en los actos administrativos, la motivación es insuficiente, falta de

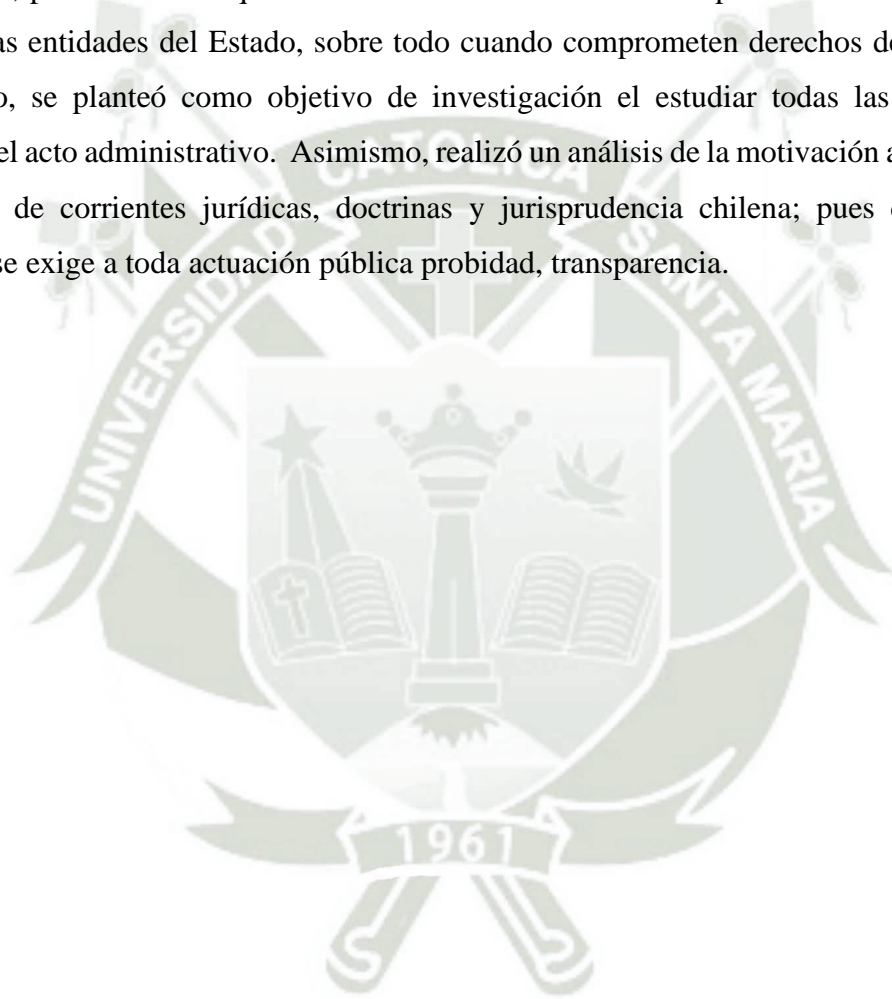
fundamentos de hecho y fundamentación jurídica, falta de argumentación lógica jurídica e incorrecta interpretación de las normas jurídicas, lo que origina la nulidad de los actos administrativos, conforme lo dispone la Ley del Procedimiento Administrativo General, afectándose los derechos fundamentales de los administrados.

Por otra parte, **Urbano (2018)** consideró que la motivación es una facultad primordial de la autoridad administrativa, pues constituye una garantía constitucional; sin embargo, se advierte el incumplimiento de esta exigencia por parte de la administración pública, pues algunas entidades para elaborar sus resoluciones emplean plantillas y solo completan los datos del administrado, contraviniendo la Constitución; de esta forma, se planteó como problema ¿En qué medida la ausencia de la debida motivación de los actos administrativos permite su nulificación en sede jurisdiccional en la corte superior de Huaura en el año 2017? Se empleó como metodología de investigación el método descriptivo correlacional, con un enfoque mixto, los sujetos de investigación fueron 50 personas, integradas por jueces, asistentes y especialistas judiciales, abogados y usuarios; asimismo, se analizaron cinco expedientes de la Corte Superior de Huaura, referidos a procesos contenciosos administrativos. También se empleó el análisis documental e investigación de campo, con la aplicación de encuestas a los especialistas concedores de la materia contenciosa administrativa; finalmente se concluyó que el principio a la debida motivación contenida en artículo 139° de la Constitución, se debe aplicar también en la instancia administrativa estatal; por el contrario, la inaplicación de la debida motivación, violenta los derechos de los administrativos, viéndose obligado estos últimos a acudir a la instancia jurisdiccional.

Asimismo, **Huaca (2017)** consideró que la motivación de las resoluciones en materia de contrataciones del Estado, no solo son importantes, sino necesarias para garantizar decisiones de acuerdo a las normas establecidas. La falta de motivación ocasiona que los derechos de los usuarios sean vulnerados, deslegitimizando el proceso y trayendo como efecto principal la nulidad de la resolución. Para la construcción de una adecuada motivación se debe tener en cuenta la relación que existe entre los fundamentos de hecho y de derecho, respetando el principio de legalidad, trato justo, calidad, igualdad, oportunidad, transparencia y publicidad. La relevancia jurídica de la motivación en los actos administrativos en materia de contratación pública, debe de realizarse teniendo en cuenta las disposiciones Constitucionales y legales; sobre todo garantizando el debido

proceso, las decisiones que se tome por parte de la autoridad administrativa, debe ser fundamentadas en los antecedentes de hecho y la pertinencia con la norma jurídica citada.

**Rocha (2016)** desarrolló un trabajo de investigación monográfica, siendo el punto central de su problemática de estudio, la carencia doctrinaria que se tiene sobre la motivación administrativa, pues considera que la motivación es un elemento importante en las resoluciones que emiten las entidades del Estado, sobre todo cuando comprometen derechos de los usuarios; por otro lado, se planteó como objetivo de investigación el estudiar todas las facetas de la motivación del acto administrativo. Asimismo, realizó un análisis de la motivación administrativa, sobre la base de corrientes jurídicas, doctrinas y jurisprudencia chilena; pues consideró que actualmente se exige a toda actuación pública probidad, transparencia.



#### 4. Objetivos de Investigación

##### a) Objetivo General:

- Analizar la omisión de una debida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, y la afectación de la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19.

##### b) Objetivos Específicos:

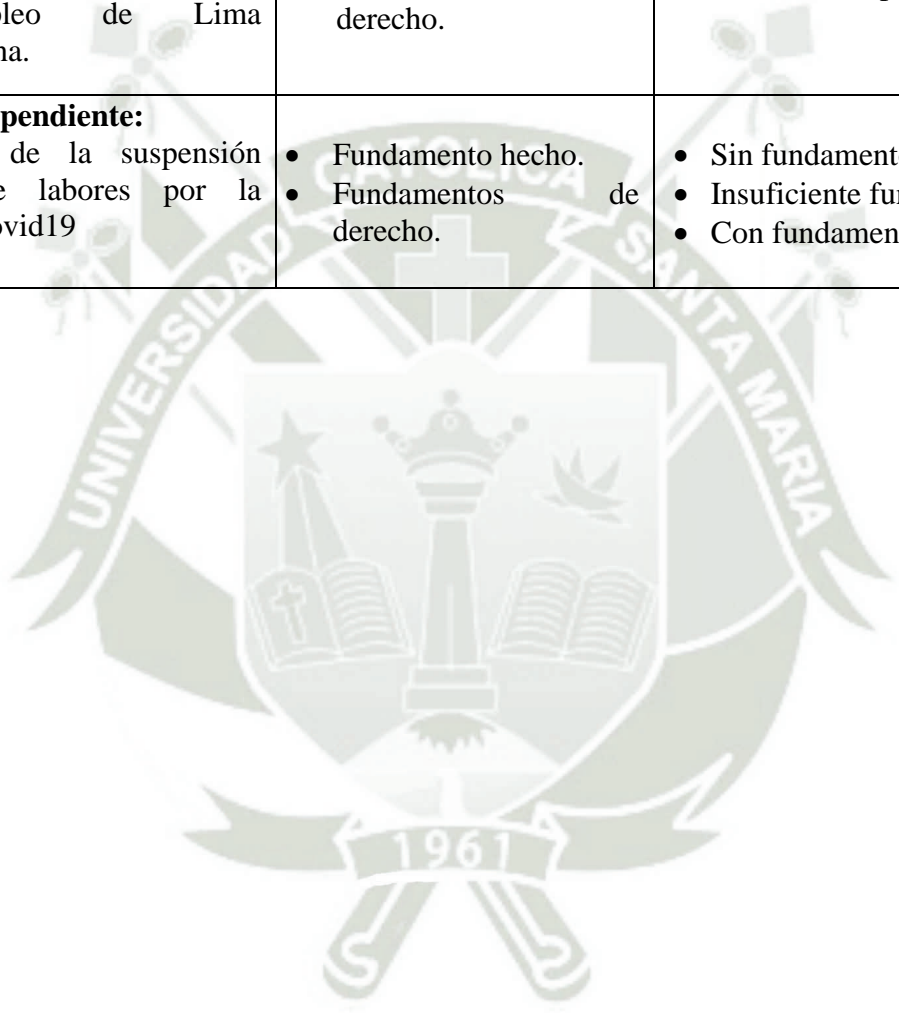
- Identificar los principales problemas de motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- Determinar los efectos administrativos de una indebida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- Analizar los fundamentos que justifican la suspensión perfecta de labores.

#### 5. Hipótesis

- **DADO QUE:** se ha omitido la debida motivación en las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, **ES PROBABLE QUE:** se afecte la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19.

**CUADRO 1**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
<p><b>Variable Independiente:</b> Omisión de una debida motivación las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerandos de hecho.</li> <li>• Considerandos de derecho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación inexistente.</li> <li>• Motivación incompleta.</li> <li>• Motivación aparente</li> </ul>
<p><b>Variable dependiente:</b> Afectación de la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamento hecho.</li> <li>• Fundamentos de derecho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin fundamento</li> <li>• Insuficiente fundamento</li> <li>• Con fundamento</li> </ul>



### **III. Planteamiento operacional**

#### **1. Tipo y diseño de investigación**

##### **1.1. Tipo de Investigación:**

Para **Rodríguez (2020)** la investigación básica contribuye en la aclaración de un problema real, su objetivo es incrementar el conocimiento, teórico sobre un fenómeno de estudio, a través de un procedimiento analítico, reflexivo, crítico e interpretativo, de las corrientes, enfoques, teorías o doctrinas. Para nuestro caso, el trabajo de investigación es de naturaleza básica, pues permitió el análisis crítico de las resoluciones administrativas emitidas por la autoridad de trabajo, en cuanto a la debida motivación para el otorgamiento de la suspensión perfecta de labores, sobre la base de las exigencias teórico-jurídicas.

##### **1.2. Diseño de Investigación:**

Dentro de la investigación cualitativa, de acuerdo con la universidad de Jaén Andalucía, se tiene el diseño de investigación documental, este consiste en la revisión y el análisis de los documentos, los mismos que pueden ser diversos, como documentos escritos, libros, periódicos, revistas, actas notariales, entre otros. En este sub-diseño, tiene una finalidad didáctica, pues muestra el estado de un problema o fenómeno; asimismo, la opinión del investigador sobre los hallazgos es la que prima, aunque no son concluyentes. Teniendo en cuenta estos aspectos, se aplicó la investigación cualitativa secundaria, que consistió en la revisión de las unidades de estudio que estuvieron conformadas por las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, de las cuales se analizó los argumentos jurídicos o motivaciones correspondientes.

##### **1.3. Enfoque de Investigación**

Para **Figueroa (2015)** la orientación de esta investigación, es de orden cualitativo; es decir nos permitió el análisis-crítico de los resultados, –no basados en datos estadísticos, que pueden ser complementarios, pero no determinantes– sobre la base de las interpretaciones conceptuales, doctrinarias o teóricas vinculadas a las variables de investigación; de esta manera el conocimiento teórico se incrementa construyendo nuevos paradigmas. El enfoque cualitativo, se aplica sobre todo en las ciencias sociales, pues trata de interpretar los hechos o fenómenos que se producen.

##### **1.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Información**

###### **1.4.1. Las Técnicas de recolección de información.**

El procedimiento que se empleó para la recolección de la información, fue el planteado por **Díaz y Sime (2018)**, la Observación y Análisis Documental de las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, este procedimiento permitió la selección, análisis, evaluación e interpretación de la debida motivación de las resoluciones.

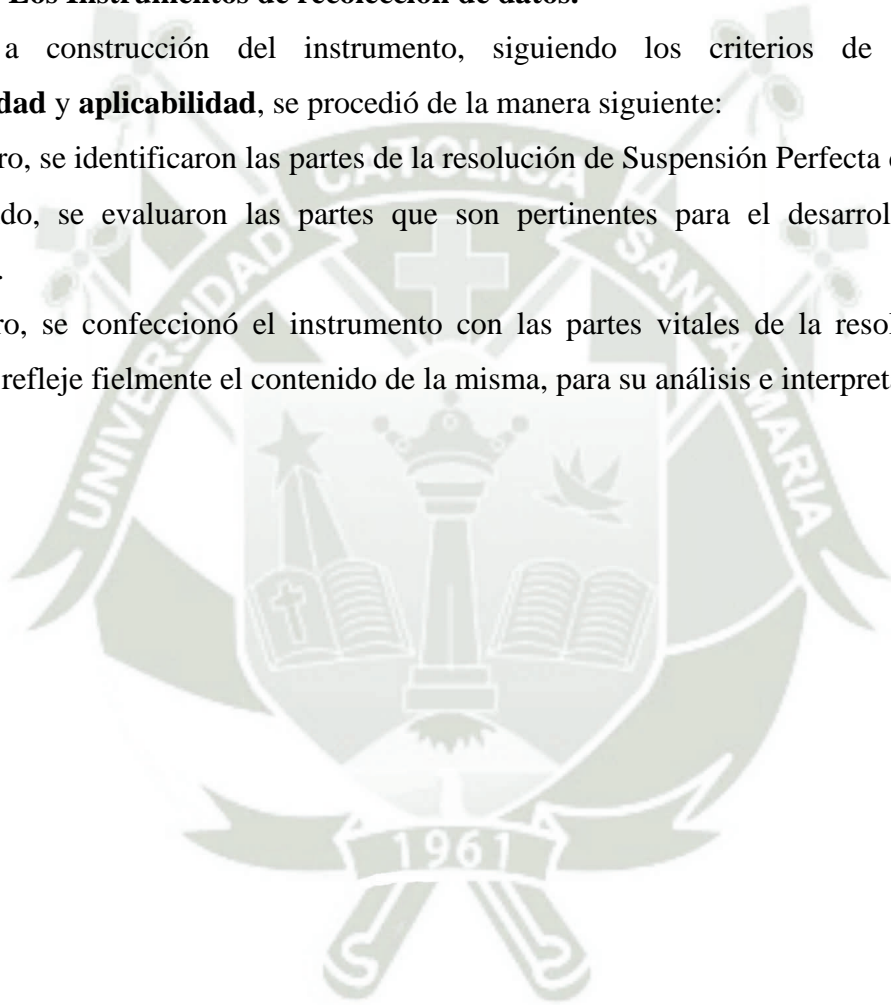
#### **1.4.2. Los Instrumentos de recolección de datos.**

Para a construcción del instrumento, siguiendo los criterios de **credibilidad**, **confirmabilidad** y **aplicabilidad**, se procedió de la manera siguiente:

Primero, se identificaron las partes de la resolución de Suspensión Perfecta de Labores.

Segundo, se evaluaron las partes que son pertinentes para el desarrollo de nuestra investigación.

Tercero, se confeccionó el instrumento con las partes vitales de la resolución, con la finalidad que refleje fielmente el contenido de la misma, para su análisis e interpretación.



**CUADRO 2**  
**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE EL DERECHO A LA DEBIDA**  
**MOTIVACIÓN EN LAS RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE**  
**LABORES**

Datos de la Resolución de Suspensión Perfecta de Labores	Ítems de evaluación	Descripción del ítem
Registro en la plataforma virtual de Suspensión perfecta de Labores:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de la suspensión perfecta, número de trabajadores y motivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye el número de registro que se asignó en la plataforma virtual.</li> </ul>
Considerandos o Argumentos de hecho:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación inexistente.</li> <li>• Motivación incompleta.</li> <li>• Motivación aparente</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Motivación inexistente:</b> Es la ausencia absoluta de análisis probatorio y jurídico en la resolución, es la carencia formal de un elemento estructural de la resolución.</li> <li>2) <b>Motivación incompleta:</b> Es la falta de un análisis o examen sobre:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pedido general o abstracto formulado por el usuario a la administración.</li> <li>b. Ausencia de medios probatorios y fundamentación.</li> <li>c. Falta de adecuación de los hechos al derecho.</li> </ol> </li> <li>3) <b>Motivación aparente:</b> Consiste en incorporar fundamentos impertinentes sobre el pedido a la administración.</li> </ol>
Considerandos o Argumentos de derecho:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin fundamento</li> <li>• Insuficiente fundamento</li> <li>• Con fundamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin fundamentos legales, comprende que no se ha señalado ninguna norma laboral, constitucional o de urgencia de acuerdo a la situación COVID19.</li> <li>• Incorpora algunos fundamentos legales relacionados con el pedido y otros que no tiene vinculación.</li> <li>• Con fundamento, comprende que la autoridad aplicando las normas</li> </ul>

		pertinentes, ha adecuado los hechos al derecho.
--	--	---

**Fuente: Elaboración propia.**

### **1.4.3. Validez o Validación de Instrumentos**

Para la validación y confiabilidad del instrumento de investigación cualitativo; es decir, la Ficha de Análisis Documental sobre el Derecho a la Debida Motivación en las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores (FAD-MRSPL2020) , aplicaron tres criterios: **el primero referido a la credibilidad**, a través de la cual el investigador, realizó las observaciones de las resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, seleccionando la información o partes relevantes que debe contener su instrumento, para convertirlos en ítems; en consecuencia, el instrumento refleja la realidad que se manifiesta en la resolución. **El segundo criterio fue la confirmabilidad**, a través del cual se describe paso a paso la secuencia de construcción y aplicación del instrumento, con la finalidad que otros investigadores puedan examinar los datos y llegar a conclusiones similares. El tercer criterio es el referido a la **aplicabilidad o transferibilidad**, por medio del cual, este instrumento puede ser aplicado a otras situaciones parecidas, que analicen resoluciones sobre una determinada problemática al interior de la misma.

### CUADRO 3

#### SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Variables de estudio	Definición de las Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
<p style="text-align: center;"><b>Variable Independiente</b></p> <p>Carencia de una debida motivación las resoluciones administrativas emitidas por la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</p>	<p>Un acto administrativo está motivado, cuando se expresan las razones de hecho y derecho que sustentan dicho acto; es decir, contiene los criterios o argumentos que permiten ejercer nuestra defensa, impugnar su contenido o aceptar su conformidad. Una de las características de la motivación del acto administrativo, es la expresión concreta de las razones o causas que justifican la validez del acto y su resolución</p>	<p>Partes de la resolución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerandos de hecho.</li> <li>• Considerandos de Derecho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación inexistente.</li> <li>• Motivación incompleta.</li> <li>• Motivación aparente</li> </ul>	<p>Análisis Documental</p>	<p>Ficha de análisis documental sobre el derecho a la debida motivación en las resoluciones de suspensión perfecta de labores</p>
<p style="text-align: center;"><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Afectación de la suspensión perfecta de labores por la pandemia covid19</p>	<p>La suspensión perfecta de labores es la figura jurídica por la cual se suspende la obligación del trabajador de laborar y del empleador de pagar remuneración.</p>	<p>Fundamentos de la resolución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamento hecho.</li> </ul> <p>Fundamentos de derecho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin fundamento</li> <li>• Insuficiente fundamento</li> <li>• Con fundamento</li> </ul>	<p>Análisis Documental</p>	<p>Ficha de análisis documental sobre el derecho a la debida motivación en las resoluciones</p>

					de suspensión perfecta de labores
--	--	--	--	--	-----------------------------------



## **2. Campo de Verificación**

### **2.1. Ubicación Espacial.**

Conforme se tienen de los casos, nuestra ubicación espacial se halla enmarcada dentro de la ciudad de Lima.

### **2.2. Ubicación Temporal.**

Temporalmente se desarrolla durante la vigencia de la Suspensión Perfecta de Labores en el año 2020, durante la pandemia de covid19.

### **2.3. Unidades de Estudio**

#### **2.3.1. El Universo.**

El universo que se consideró para esta investigación, fue el total de expedientes presentados por las empresas de la ciudad de Lima, que solicitaron en el 2020 la Suspensión Perfecta de Labores, que hacen un total de 128 casos que se encuentran registrados, **mas no tramitados ni resueltos.**

#### **2.3.2. La Población.**

Para efectos de nuestra investigación, la población está constituida por 75 expedientes que se encuentran en trámite ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, durante el año 2020.

#### **2.3.2. La Muestra.**

De acuerdo con **López, P. (2004)** la muestra está conformada por pocos casos, pues la finalidad es estudiar un fenómeno o hecho a profundidad; en este sentido, el tamaño de la muestra no es trascendental a diferencia de la investigación cuantitativa; pues la finalidad es obtener información rica, abundante y de profundidad de acuerdo a los objetivos propuestos; por lo tanto, el éxito de esta investigación dependerá de la capacidad de observación, análisis e interpretación de la información.

De acuerdo con **Salamanca y Crespo (2007)** en los trabajos cualitativos, las muestras no son determinadas estadísticamente; sino de acuerdo a los objetivos de la investigación, pues la finalidad es mostrar el significado o trascendencia de una situación problemática; por lo tanto, los resultados, no se pueden generalizar o extrapolar, solo son significativos para el caso de investigación particular. La investigación cualitativa, emplea muestra pequeñas no aleatorias; en consecuencia, el tamaño de la muestra dependerá de criterios establecidos por el investigador, como la inclusión y exclusión, con la intención de obtener los resultados necesarios y significativos a nuestro problema planteado. De esta manera se puede tener en cuenta los criterios siguientes:

#### **CUADRO 4**

#### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA**

<b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b>	<b>CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, confirmadas y comunicadas.</li> <li>• Resoluciones emitidas solo en la ciudad de Lima.</li> <li>• Resoluciones correspondientes al año 2020.</li> <li>• Resoluciones solo tramitadas ante Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</li> <li>• Resoluciones en proceso de apelación administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resoluciones externas a la ciudad de Lima.</li> <li>• Resoluciones registradas y tramitadas, pero no resueltas.</li> </ul>

Luego de haber establecido estos criterios, se revisó nuevamente la documentación, determinando que solo 25 resoluciones cumplen con los requisitos señalados.

### **3. Estrategia de Recolección de Datos.**

#### **3.1. Procedimiento para la Recolección de Datos**

##### **A. Procedimiento de Observación Documental.**

Este procedimiento consta de tres etapas, conforme a lo señalado por **Pantigoso (2014)** que son las siguientes:

### CUADRO 5

#### PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

<b>1era. Fase:</b> <b>Selección de la documentación sobre el área de investigación, que comprende lo siguiente:</b>	
<b>1. Determinación del área de investigación.</b>	El área de investigación está delimitada por las Resoluciones de Suspensión perfecta de Labores, cuyos expedientes han sido resueltos por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, durante el año 2020.
<b>2. Selección de la documentación del tema de investigación.</b>	Se seleccionaron solo las resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores, en calidad de resueltas y no apeladas, expedidas por la por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de la Dirección Regional y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
<b>2da. Fase:</b> <b>Organización de la documentación para la investigación; comprende los pasos siguientes:</b>	
<b>1. Clasificación y organización de los datos específicos de las Resoluciones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y fecha de Resolución.</li> <li>• Considerandos y Argumentos de hecho.</li> <li>• Considerandos y Argumentos de derecho.</li> <li>• Decisión final.</li> </ul>
<b>3ra. Fase.</b> <b>Análisis e interpretación de la documentación:</b>	
<b>1. Formulación de una estrategia de investigación documental.</b>	Se procedió a la revisión documental de la manera siguiente: Primero se verificaba si la Resolución correspondía a la SPL. Segundo, se identificó los considerandos o argumentos de hecho. Tercero, se identificó los considerandos o argumentos de derecho. Cuarto, se consignó la Decisión final.
<b>2. Análisis de la documentación en relación al problema de investigación.</b>	Se procedió registrando la información sobre lo siguiente: <b>Normas aplicadas en la resolución de SPL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitucional.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrativa.</li> <li>• Otras.</li> </ul> <p><b>Fundamentos o considerandos de hecho y derecho sobre la motivación de la SPL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin fundamento.</li> <li>• Con fundamento.</li> <li>• Insuficiente fundamento.</li> </ul>
<b>3. Interpretación de los resultados del cuadro de análisis documental</b>	La interpretación se realizó teniendo en cuenta el método de triangulación, producto de análisis documental, que comprendió aspectos legales, doctrinales, jurisprudenciales, hechos y otros, que favorecerán la discusión científica y jurídica sobre el derecho a la motivación en las resoluciones SPL.

### 3.2. Técnica de Procesamiento y Análisis

Siguiendo la concepción de **Benavides y Gómez-Restrepo (2005)** la investigación cualitativa, se utilizó el método de la triangulación para el análisis y procesamiento de la información, que consiste en analizar e interpretar los hallazgos de la Ficha de Análisis Documental sobre el Derecho a la Debida Motivación en las Resoluciones de Suspensión Perfecta de Labores (FAD-MRSPL2020), para posteriormente corroborar estos resultados con los antecedentes de investigación respecto a la debida motivación de las resoluciones; posteriormente estas interpretaciones se comparan con las teorías del marco teórico, que nos permitieron explicar y realizar la evaluación correspondiente sobre los efectos de una debida, insuficiente o nula motivación en una resolución administrativa.

#### 3.2.1. Recursos materiales de bienes:

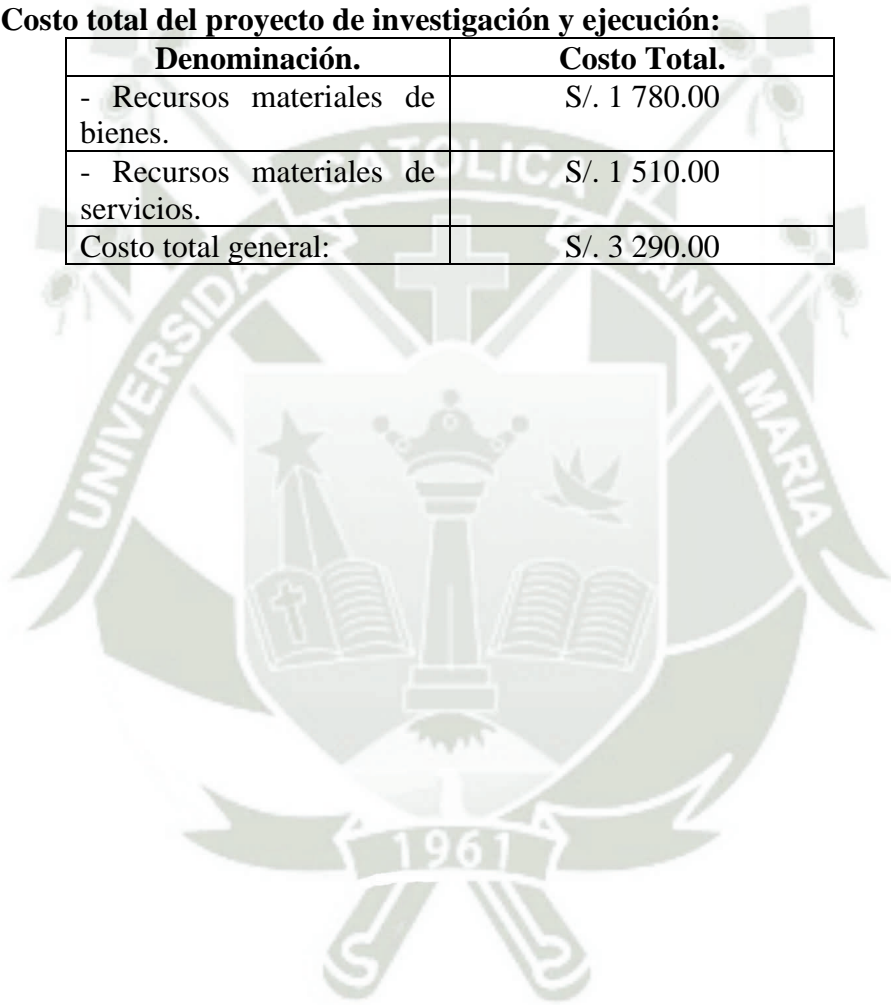
<b>Denominación.</b>	<b>Cantidad.</b>	<b>Costo total.</b>
Útiles de escritorio y papelería.	10	S/. 140.00
Útiles de impresión.	10	S/. 340.00
Fotocopiado y empastado	14	S/. 450.00
Material bibliográfico (libros).	07	S/. 250.00
Material bibliográfico (revistas).	02	S/. 100.00
Soporte informático y de computación.	01	S/. 500.00
<b>Total:</b>	<b>27</b>	<b>S/. 1 780.00</b>

**3.2.2. Recursos materiales de servicios:**

<b>Denominación.</b>	<b>Cantidad.</b>	<b>Costo total.</b>
Movilidad.	-	S/. 500.00
Energía eléctrica.	-	S/. 160.00
Internet.	-	S/. 500.00
Otros.	-	S/. 350.00
Total:	-	S/. 1 510.00

**3.2.3. Costo total del proyecto de investigación y ejecución:**

<b>Denominación.</b>	<b>Costo Total.</b>
- Recursos materiales de bienes.	S/. 1 780.00
- Recursos materiales de servicios.	S/. 1 510.00
Costo total general:	S/. 3 290.00



#### IV. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
1. Descripción del proyecto	X							
2. Formulación de Problema	X							
3. Delimitación del problema	X							
4. Objetivos de Investigación		X						
5. Justificación e Importancia		X						
6. Formulación de hipótesis y Validación		X						
7. Variables e indicadores		X						
8. Marco Teórico			X	X	X			
9. Metodología de Investigación					X			
10. Elaboración de Instrumentos					X			
11. Recolección de datos					X			
12. Procesamiento de datos					X			
13. Análisis de los resultados						X	X	
14. Conclusiones y Sugerencias							X	X
15. sustentación								X

## **ESQUEMA DE TESIS**

### **CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO**

- 1.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN
- 1.2. EL DEBIDO PROCESO Y LA MOTIVACIÓN
- 1.3. EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN.
  - 2.3.1. Definición.
  - 2.3.2. Características de la Motivación.
  - 2.3.3. La Motivación como Principio.
  - 2.3.4. La Motivación como Derecho.
  - 2.3.5. La Motivación como Deber
- 2.4. FUNCIONES DE LA MOTIVACIÓN
- 2.5. LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES LABORALES
- 2.6. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES
  - 2.6.1. Definición de Suspensión Perfecta de Labores.
  - 2.6.2. Características de la Suspensión Perfecta
  - 2.6.3. Efectos de la Suspensión Perfecta de Labores.
- 2.7. LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN EL PERÚ
  - 2.7.1. Las causales de la suspensión perfecta de labores.
  - 2.7.2. Caso Fortuito.
  - 2.7.3. Fuerza Mayor.

### **CAPÍTULO II METODOLOGÍA**

- 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN
- 3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN
- 3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
- 3.4. IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS
- 3.5. UNIVERSO, POBLACIÓN MUESTRA
  - 3.5.1. La Población.
  - 3.5.2. La Muestra.
- 3.6. UBICACIÓN ESPACIAL Y TEMPORAL
  - 3.6.1. Ubicación Espacial.
  - 3.6.2. Ubicación Temporal.
- 3.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
  - 3.7.1. Las Técnicas de recolección de información.
  - 3.7.2. Los Instrumentos de recolección de datos.
- 3.8. VALIDEZ O VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
- 3.9. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS
- 3.10. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### **CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**  
REFERENCIA  
ANEXOS



## REFERENCIAS

**Benavides, Mayumi Okuda, & Gómez-Restrepo, Carlos. (2005).** Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. Retrieved July 30, 2021, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es)

**Díaz Bazo, C. y Sime Poma, Luis (2018)** Una mirada a las técnicas e instrumentos de investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú, Maestría en Educación Cultura Investigadora, <https://www.slideshare.net/leny09/tecnicas-de-investigacion-excelnte>

**Figueroa, E. (2015).** El derecho a la debida motivación. Pronunciamientos del TC sobre la obligación de justificar las decisiones judiciales y administrativas. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S. A.

**Figueroa Lizarzaburu, Annabelle Estefanía; Lizarzaburu Mora, Annabelle Sally y Valarezo Sánchez, Alba (2015)** “Validez interna y externa de la investigación cualitativa”, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, n. 30 (octubre-diciembre 2015). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/04/transferibilidad.html>

**Huaca Escobar, Juan Marcelo (2017)** Relevancia jurídica de la motivación de los actos administrativos en materia de contratación pública. Maestría en Derecho de la Contratación Pública, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador-Quito, p. 98, <http://hdl.handle.net/10644/6012>

**Llorente Vílchez, Cesar (27 agosto, 2019)** La suspensión perfecta y su impacto en los aportes legales. *Revista actualidad laboral*, <https://actualidadlaboral.com/la-suspension-perfecta-y-su-impacto-en-los-aportes-legales/>

**Llorente Vílchez, Cesar (17 junio, 2020)** La lamentable técnica del copia y pega en la verificación de la suspensión perfecta por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, *Revista actualidad laboral*, <https://actualidadlaboral.com/la-lamentable-tecnica-del-copia-y-pega-en-la-verificacion-de-la-suspension-perfecta-por-parte-de-la-autoridad-inspectiva-de-trabajo/>

**López, Pedro Luis. (2004).** Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 07 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)

**Manzón Pino, José Luis (2020)** “La afectación al derecho al trabajo por la terminación de la relación, aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia en la ciudad de Guaranda en el año 2020”, trabajo de titulación previa la obtención del título de abogado de los tribunales y juzgados de la república, Universidad Bolivariana, <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3692/1/TESIS%20FINAL%20JOSE%20LUIS%20MAZON.pdf>,

**Morata Casellas, Hugo (2020)** La motivación in aliunde de los actos administrativos: ¿una regulación insuficiente? Revista Jurídica de les Illes Balears RJIB, número 19, pág. 181, [https://revistajuridicaib.icaib.org/wp-content/uploads/2021/01/RJIB\\_19.pdf](https://revistajuridicaib.icaib.org/wp-content/uploads/2021/01/RJIB_19.pdf)

**Navarro González, Rocío de las Mercedes (2016)** La Motivación de los actos Administrativos. Tesis para optar al grado de Doctor, Programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla-España, <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/7135>

**Pantigoso Bustamante, Víctor Augusto Benjamín (2014)** La Investigación Científica y el Proceso Elaboración de la Tesis en Derecho, <https://fr.slideshare.net/victorpantigoso/investigacion-cientifica-y-la-elaboracion-de-tesis-en-derecho>

**Robles, P. y Rojas, M. (2015).** La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. Revista Nebrija de Lingüística Aplicada (2015) 18. Recuperado en: [https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)

**Rocha Fajardo, Esteban (2016)** Estudio sobre la motivación del acto Administrativo. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Público. Santiago, Chile, <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138800/Estudio-sobre-la-motivaci%C3%B3n-del-acto-administrativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Rodríguez, Daniela (17 de septiembre del 2020)** Investigación básica: características, definición, ejemplos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigación-basica/>

**Salamanca Castro, Ana Belén y Crespo Blanco, Cristina Martín (18 de febrero del 2007)** El muestreo en la investigación cualitativa, Departamento de Investigación de FUDEN. Nure Investigación, n° 27, Marzo-Abril 07, <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo>

**Sandoval Peves, Riquelmer Amarildo (2020)** El indebido procedimiento administrativo y la motivación insuficiente en los actos administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Derecho, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado Programa Académico de Doctorado en Derecho.

**Tapia Huapaya, Ramón A. (2015)** El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú. Revista de Investigações Constitucionais [online]. 2015, v. 2, n. 1 [Accedido 30 Octubre 2021], p. 137-165. Disponible en: <<https://doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43659>>. Epub 15 Abr 2019. ISSN 2359-5639. <https://doi.org/10.5380/rinc.v2i1.43659>

**Taruffo, M. (2006).** La motivación de la sentencia civil. Ciudad de México: México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, [https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files//archivos\\_libros/La%20motivacio%CC%81n%20de%20la%20sentencia%20civil.pdf](https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files//archivos_libros/La%20motivacio%CC%81n%20de%20la%20sentencia%20civil.pdf)

**Tribunal Constitucional del Perú** (16 de octubre 2006) Sentencia recaída en el expediente N° 02050-2005-HC/TC. Caso: Walter Lee, recuperada de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02050-2005-HC.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (24 de mayo 2010) Sentencia recaída en el expediente N° 00896-2009-HC/TC. Seis supuestos que delimitan el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, recuperada de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Exp.-00896-2009-HC.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (13 de octubre 2008) Sentencia recaída en el expediente N° 00728-2008-PHC. Caso Giuliana Llamoca: Derecho a la Motivación, recuperada de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (27 de marzo del 2006) Sentencia recaída en el expediente N° 01480-2006-AA/TC. Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, recuperada de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01480-2006-AA.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (17 de febrero 2005) Sentencia recaída en el expediente N° 4289-2004-AA/TC. Reincorporación de Blethyn Oliver Pinto al Curso de Formación Profesional de Enfermeras de la Escuela de Enfermería del Ejército, recuperada de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04289-2004-AA.pdf>

**Tribunal Constitucional del Perú** (11 de octubre 2004) Sentencia recaída en el expediente N° Exp. N° 2192-2004-AA/TC, recuperada de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

**Universidad de Jaén Andalucía (s/a)** Proyecto de Innovación Docente (PID 6\_201416) ¿Qué tipo de trabajo quiere realizar para su Trabajo Fin de Grado (TFG)?, España, [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/index.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/index.html)

**Urbano Mendoza, Patricia Rosmery (2018)** Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la Corte Superior de Huaura. Tesis presentada para optar el grado académico de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado, <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2396/URBANO%20MENDOZA%20PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Vivar, Cristina G., Arantzamendi, María, López-Dicastillo, Olga, & Gordo Luis, Cristina. (2010).** La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. *Index de Enfermería*, 19(4), 283-288. Recuperado en 24 de agosto de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300011&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011&lng=es&tlng=es).

**ANEXO 2**  
**ANÁLISIS DOCUMENTAL**



**CUADRO N° 1**

**ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

CRITERIO	Res. Directoral N° 11996-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Res. Directoral N° 15279.095-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Res. Directoral N° 15279.641-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Res. Directoral N° 11979.454-2020-SPL-MTPE/1/20
<b>VISTOS:</b>				
<p><b>Comunicación de la empresa:</b></p>	<p>La comunicación N° 009183-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” presentada por la empresa <b>CLEAN SWEEP S.A.C.</b>, con RUC N° 20504161863 comunica la suspensión perfecta de labores de ochenta y dos (82) trabajadores, por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber dada a la naturaleza de las actividades y por el nivel de afectación económica que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.</p>	<p>La comunicación registrada con N° 001730-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” presentada por <b>PAREDES GALVAN ANIBAL JESUS</b>, comunica la suspensión perfecta de labores de 15 trabajadores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a el nivel de afectación económica que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.</p>	<p>La comunicación registrada con N° 043948-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” presentada por <b>MANDARIN CORPORATION S.A.C.</b>, comunica la suspensión perfecta de labores de 14 trabajadores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la naturaleza de sus actividades y el nivel de afectación económica que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.</p>	<p>La comunicación registrada con N° 011239-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” por <b>CHOCOBERLIN SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CHOCOBERLIN S.A.C.</b>, comunica la suspensión perfecta de labores de 10 trabajadores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la naturaleza de sus actividades y el nivel de afectación económica que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.</p>
<b>CONSIDERANDOS</b>				
<p><b>Fundamentos de hecho:</b></p>	<p><b>NO CONSIGNA</b></p>	<p><b>NO CONSIGNA</b></p>	<p><b>NO CONSIGNA</b></p>	<p><b>NO CONSIGNA</b></p>
<p><b>Fundamentos de Derecho:</b></p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2,</b></p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2,</b></p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2,</b></p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2,</b></p>

	<p><b>modificadorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR</b>, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p>	<p><b>modificadorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR</b>, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p>	<p><b>modificadorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR</b>, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p>	<p><b>modificadorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR</b>, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p>
--	--	--	--	--

<p><b>Fundamentos jurisprudenciales:</b></p>	<p>Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad.</p>	<p>Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad.</p>	<p>Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad.</p>	<p>Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad.</p>
<p><b>Fundamentos doctrinarios:</b></p>	<p>Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad respecto a la verificación previa</p>	<p>Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad respecto a la verificación previa</p>	<p>Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad respecto a la verificación previa</p>	<p>Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad respecto a la</p>

	<p>de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...) y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>	<p>de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...) y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>	<p>de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...) y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>	<p>verificación previa de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...)y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>
<p><b>Principios procesales</b></p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Presunción de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo,</p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, se presume que los documentos</p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, se presume que los documentos</p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, se presume</p>

	<p>se presume que los documentos presentados y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>
<p><b>Conclusiones:</b></p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>

	<p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>
--	--	--	--	--

**PARTE RESOLUTIVA**

<b>Resultado final:</b>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>SEGUNDO. - APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa <b>CLEAN SWEEP S.A.C</b> respecto a los <b>setenta y dos (72) trabajadores</b> y por los siguientes periodos.</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>PRIMERO.- APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa <b>PAREDES GALVAN ANIBAL JESUS,</b> respecto a los siguientes trabajadores y por los siguientes periodos.</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>PRIMERO.- APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa <b>MANDARIN CORPORATION S.A.C.,</b> respecto a los siguientes trabajadores y por los siguientes periodos.</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>PRIMERO.- APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa <b>CHOCOBERLIN SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CHOCOBERLIN S.A.C.,</b> respecto a los siguientes trabajadores y por los siguientes periodo.</p>
-------------------------	--	---	---	--

**CUADRO N° 2**

**ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

<b>CRITERIO</b>	<b>Res. Directoral N° 23379.012-2020-SPL-MTPE/1/20.2</b>	<b>Res. Directoral N° 27879.026-2020-SPL-MTPE/1/20.2</b>	<b>Res. Directoral N° 28779.002-2020-SPL-MTPE/1/20.2</b>	<b>Res. Directoral N° 28779.007-2020-SPL-MTPE/1/20.2</b>
<b>VISTOS:</b>				
<b>Comunicación de la empresa:</b>	La comunicación registrada con N° 047974-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” por <b>TURISMO EL DORAL S.A.C.</b> , a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de <b>6</b> trabajadores, comunica la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la naturaleza de sus actividades que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.	La comunicación registrada con N° 048861-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” por <b>TURISMO EL DORAL S.A.C.</b> , comunica la suspensión perfecta de labores de <b>7</b> trabajadores y por los siguientes períodos por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la naturaleza de sus actividades que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.	La comunicación registrada con N° 048924-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” por <b>DIRECCION LABORAL E.I.R.L.</b> , comunica la suspensión perfecta de labores de <b>2</b> trabajadores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a el nivel de afectación económica que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.	La comunicación registrada con N° 048750-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” por <b>DIRECCION LABORAL E.I.R.L.</b> , comunica la suspensión perfecta de labores de <b>4</b> trabajadores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a el nivel de afectación económica que ha sufrido a la fecha de entrada en vigencia del Decreto de Urgencia No. 038-2020.
<b>CONSIDERANDO:</b>				
<b>Fundamentos de hecho:</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>

<p><b>Fundamentos de Derecho:</b></p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2, modificatorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</b></p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2, modificatorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</b></p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2, modificatorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</b></p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p>	<p><b>Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2, modificatorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</b></p> <p>Artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las</p>
---------------------------------------	--	--	--	---

				medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.
<b>Fundamentos jurisprudenciales:</b>	Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad	Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad	Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad	Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad
<b>Fundamentos doctrinarios:</b>	Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad	Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad	Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad	Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la

	<p>respecto a la verificación previa de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...)y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>	<p>respecto a la verificación previa de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...) y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>	<p>respecto a la verificación previa de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...)y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>	<p>responsabilidad respecto a la verificación previa de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en favor del administrado. (...)y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>
<p><b>Principios procesales</b></p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Presunción de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente</p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo,</p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo,</p>	<p>Debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Presunción de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente</p>

	<p>procedimiento administrativo, se presume que los documentos presentados y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>	<p>procedimiento administrativo, se presume que los documentos presentados y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.</p>
<p><b>Conclusiones:</b></p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p>

	<p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>suspensión perfecta de labores:</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>
<b>PARTE RESOLUTIVA</b>				
<b>Resultado final:</b>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>PRIMERO.- APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa TURISMO EL DORAL S.A.C., respecto a los siguientes trabajadores y por los siguientes periodos.</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>PRIMERO.- APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa TURISMO EL DORAL S.A.C., respecto a los siguientes trabajadores y por los siguientes periodos.</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>PRIMERO.- APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa DIRECCION LABORAL E.I.R.L., respecto a los siguientes trabajadores y por los siguientes periodos.</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b></p> <p><b>PRIMERO.- APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa DIRECCION LABORAL E.I.R.L., respecto a los siguientes trabajadores y por los siguientes periodos.</p>

**CUADRO N° 3**

**ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LAS RESOLUCIONES DE APROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

<b>CRITERIO</b>	<b>RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0013802-2020-SPL-MTPE/1/20.2</b>	<b>RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0011996-2020-SPL-MTPE/1/20.2</b>	<b>Res. Directoral N° 0009915-2020-SPL-MTPE/1/20</b>
<b>VISTOS</b>			
<b>Comunicación de la empresa:</b>	<p>La comunicación registrada con N° 045024-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, presentada por la empresa <b>CLEAN SWEEP S.A.C.</b>, con RUC N° <b>20504161863</b> (en adelante el Empleador), a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de veintidós (22) trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos de fecha 29 de julio del 2020, sobre la de suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de la establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, correspondiente a la Orden de Inspección N°18581-2020-SUNAFIL/ILM de Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, ILM - SUNAFIL), mediante el cual traslada los resultados de la verificación de hechos de la suspensión perfecta de labores, que tiene como fecha de última diligencia el 29 de julio de 2020.</p>	<p>La comunicación N° 009183-2020 presentada por la empresa <b>CLEAN SWEEP S.A.C.</b>, con RUC N° 20504161863 (en adelante la Empleadora), a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de <b>ochenta y dos (82) trabajadores</b> detallados en el Anexo 01, adjunto a la presente resolución.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos (en adelante IR), sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y normas complementarias; la misma que ha sido realizada en virtud de la Orden de Inspección N° 018391-2020-SUNAFIL/ILM emitida por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en adelante (Siglas AIT) y, mediante el cual se traslada los resultados de la referida verificación de los hechos; la misma que tiene como fecha de última actuación inspectiva el día 20 de julio de 2020; y</p>	<p>La comunicación N° 009417-2020 presentada por la empresa <b>GAN ENTERPRISES S.A.C.</b>, con RUC N° 20601063221, comunica la suspensión perfecta de labores de nueve (09) trabajadores indicando que sus actividades se encuentran parcialmente suspendidas por el nivel de afectación económica y la naturaleza de las actividades, por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber.</p>

<p><b>Fundamentos de hecho:</b></p>	<p><b>ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO.</b></p> <p>Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación, <b>a efectos de determinar que la información consignada por el empleador en la comunicación de suspensión perfecta de labores guarde correspondencia con los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo cuyas conclusiones se encuentran contenidas en el Informe de Resultados; el mismo que reiteramos este Despacho hace suyas como motivación fáctica para la emisión de la presente resolución,</b> de conformidad con el artículo 6, numeral 6.2 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo No. 004-2019- JUS.</p> <p>Adicionalmente, debe hacerse explícito que de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, <b>se presume que los documentos y declaraciones formulados por los</b></p>	<p><b>NO CONSIGNA</b></p>	<p><b>ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO.</b></p> <p>Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación, <b>a efectos de determinar que la información consignada por ésta en su comunicación de suspensión perfecta de labores guarde correspondencia con los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo cuyas conclusiones se encuentran contenidas en el Informe de Resultados; el mismo que reiteramos este Despacho hace suyas como motivación fáctica para la emisión de la presente resolución,</b> de conformidad con el artículo 6, numeral 6.2 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo No. 004-2019- JUS.</p> <p>Adicionalmente, debe hacerse explícito que de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, <b>se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman;</b></p>
-------------------------------------	---	---------------------------	--

**administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman;** siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario.

A tal efecto cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador indica en su Declaración Jurada, como fundamento de la comunicación de suspensión perfecta de labores la imposibilidad de aplicar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de remuneraciones debido a **LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES Y EL NIVEL DE AFECTACIÓN ECONÓMICA.**

En tal sentido, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, **así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo y que constan en el Informe de Resultados antes señalados se tiene lo siguiente:**

**I. Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa)**

Sobre el tipo de empresa, el Empleador ha declarado que **SÍ** se encuentra acreditada en el REMYPE. De esta forma, el inspector comisionado señala, en el



siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario. A tal efecto cabe señalar que de los actuados se advierte que la Empleadora indica en su Declaración Jurada, como fundamento de la comunicación de suspensión perfecta de labores la imposibilidad de aplicar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de remuneraciones debido a **la naturaleza de las actividades y el nivel de afectación económica.**

En tal sentido, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, **así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo y que constan en el Informe de Resultados antes señalados se tiene lo siguiente:**

**I. Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa)**  
Sobre el tipo de empresa, la Empleadora ha declarado **que NO se encuentra acreditada en el REMYPE; no obstante, el inspector comisionado ha señalado que la empleadora sí se encuentra acreditada como MICROEMPRESA.**

Asimismo, el inspector comisionado ha señalado como giro principal: actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas.

Informe de Resultados, en el presente caso, se requirió al sujeto inspeccionado acredite o informe su condición MYPE, es decir, si es micro o pequeña empresa, advirtiéndose de la información proporcionada por el empleador que se encuentra acreditado en el **REMYPE como pequeña empresa.**

Asimismo, el inspector comisionado ha señalado como giro principal de sus actividades: LIMPIEZA DE EDIFICIOS.

## **II. Sobre la Aplicación del Trabajo Remoto o de la Licencia con Goce de Haber**

**Al respecto, el Empleador declara en el formato Anexo a la Declaración Jurada que por la naturaleza de sus actividades y por el nivel de afectación económica no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber; sobre el particular, el Inspector comisionado ha señalado en su Informe de Resultados que:**

**Respecto al Trabajo Remoto, “la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, no habiendo presentado la información requerida.”.**



## **II. Sobre la Aplicación del Trabajo Remoto o de la Licencia con Goce de Haber**

**Sobre este extremo, el Empleador declara en el formato Anexo a la Declaración Jurada que, “por la naturaleza de las actividades y por el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber compensable”; sobre el particular, se advierte del informe de resultados que:**

**Sobre la aplicación del trabajo remoto:** el inspector comisionado señala: *“Durante el periodo de suspensión perfecta no hay trabajadores comprendidos para la realización de trabajo remoto, cabe indicar que por la naturaleza de las actividades de la empresa hace imposible aplicar trabajo remoto, ya que se requiere de forma indispensable y necesaria presencia física del trabajador en el centro de trabajo. Por ejemplo, para la utilización de utensilios, herramientas, equipos, entre otros en la*

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; como, por ejemplo, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, lo cual resulta indispensable para el desarrollo de las actividades de esta empresa.

**Respecto a la licencia con goce de haber, el Inspector comisionado ha señalado en su Informe de Resultados que el Empleador que “la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre otorgamiento de la licencia con goce de haber respecto a los trabajadores comprendidos en la medida, no habiendo presentado la información requerida.”.**

Al respecto, 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. **Sin embargo, del Informe de Resultados, no se verifica que el**

*elaboración de alimentos, así como la atención del público y realizar ventas de los mismos de forma presencial, prestación de servicios que solo puede darse dentro del centro de labores, configurándose como características inherentes de los puestos de trabajo.”*

**Sobre la aplicación de licencia con goce de haber:** el inspector comisionado señala que: *“no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información remitida por el empleador, que no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación de los trabajadores afectados, ya sea que por la naturaleza de las actividades no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, ya sea que por el nivel de afectación económica que impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas en el marco del estado de emergencia. Esto, toda vez que se ve afectado económicamente en sus ingresos porque su actividad económica no se encuentra dentro de las actividades permitidas durante el estado de emergencia nacional, conforme al artículo 4 del D.S. 044-2020-PCM; y adicional a ello ya cuenta con dos trabajadores que se encuentran por*

**Empleador haya acreditado documentalmente que no le fue posible aplicar licencia con goce de haber a sus trabajadores.**

En consecuencia, NO se ha acreditado documentalmente la imposibilidad del empleador de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades, conforme a los criterios establecidos en el numeral 3.1 y 3.2 del artículo 3 del DS 011-2020-TR.

**III. De la comunicación previa y de las medidas adoptadas por el empleador para evitar acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores**

Sobre este extremo, el inspector comisionado concluye en su informe de resultados que ***“El sujeto inspeccionado no exhibió documentación en la que se verifique que ha adoptado medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores a los trabajadores afectados”***. Asimismo, indica que no se acredita la comunicación a los trabajadores sobre las medidas previas. **Sin embargo, cabe señalar que de conformidad a lo establecido en el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, que modifica el artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, *“Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo***

*situaciones especiales con licencia con goce de haber sujeto a compensación.”*

**III. De la comunicación previa y de las medidas adoptadas por el empleador para evitar acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores**

Sobre este extremo, el Empleador señaló en el formato Anexo a la Declaración Jurada que ***SI “había procurado la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (cartas, correos, actas de reunión o cualquier otro instrumento físico o virtual que permita acreditar recepción por parte del trabajador, por el cual el empleador haya propuesto al trabajador o trabajadores, alguna o algunas medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones)”***. **Sin perjuicio de lo antes señalado se debe tener en cuenta que, conforme a lo establecido en el numeral 5.1, artículo 5 del DS 011-2020-TR, modificado por DS 015-2020-TR, el cual 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 artículo***

*dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4”.* Por lo tanto, no resulta exigible de forma imperativa la aplicación de medidas alternativas. Finalmente sobre la comunicación previa a los trabajadores afectados, se precisó lo siguiente: *“De la información proporcionada por el empleador, se advierte que, antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, éste se lo comunicó a todos los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes”,* en ese sentido, se ha dado cumplimiento a lo previsto en el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.



*7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4.”;* no resulta exigible para el presente caso acreditar haber adoptado las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del DS 011-2020-TR pues la empresa tiene solo 11 trabajadores. Respecto a la comunicación previa a la medida excepcional de suspensión perfecta a los trabajadores afectados, se advierte del informe de resultados lo siguiente: *“(…) se advierte que, antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, éste lo comunicó a casi la totalidad de los trabajadores afectados, a excepción del trabajador Edgar Paredes Coronel. El medio utilizado fueron medios informáticos correspondiente, tal como lo dispone el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR...”.* Respecto al trabajador Edgar Paredes Coronel, y conforme a lo verificado por el inspector comisionado, cuyos actos merecen fe<sup>3</sup>, se advierte que, respecto a dicho trabajador el empleador no ha cumplido con lo establecido en el numeral 6.3, artículo 6 del cuerpo normativo antes citado, el cual señala: *“Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores **deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de***

**IV. De los hechos constatados y la documentación que sustente la causal invocada para la Suspensión Perfecta de Labores.**

El empleador ha declarado, en el formato Anexo a la Declaración Jurada, como sustento de la Suspensión Perfecta de Labores las causales de Naturaleza de Actividades y por el Nivel de Afectación Económica, por lo que, en el marco de sus competencias, **el inspector comisionado requirió al Empleador la entrega de la documentación que determine la existencia de la justificación objetiva de la suspensión perfecta de labores.**

Al respecto, se verifica que sobre la causal por la naturaleza de actividades, conforme a lo desarrollado en el numeral **II de la presente resolución, se determinó que NO se ha acreditado documentalmente la imposibilidad del empleador de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber por la naturaleza de**

*manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. **Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo (...)***”.

**IV. De los hechos constatados y la documentación que sustente la causal invocada para la Suspensión Perfecta de Labores.**

El Empleador ha declarado, en el formato Anexo a la Declaración Jurada, como sustento de la Suspensión Perfecta de Labores las **causales de naturaleza de actividades y nivel de afectación económica**, por lo que, en el marco de sus competencias, **el inspector comisionado requirió al Empleador la entrega de la documentación que determine la existencia de la justificación objetiva de la suspensión perfecta de labores.**

En atención a ello, se debe tener en cuenta lo siguiente respecto a la actividad realizada por el empleador: *“De la revisión de la documentación remitida por el empleador, el servidor actuante verificó que la actividad que desarrolla el empleador consiste en una actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia sanitaria nacional, según los servicios y bienes esenciales listados en el artículo 4 del Decreto Supremo N°044-2020-PCM.”*, de lo cual se desprende que las actividades

**las actividades**, conforme a los criterios establecidos en el numeral 3.1 del artículo 3 del DS 011-2020-TR.

**De otro lado, respecto al nivel de afectación económica; el Inspector actuante resalto lo siguiente: “requirió al sujeto inspeccionado informe y presente documentación que acredite, si la medida de la Suspensión Perfecta de Labores responde a una afectación económica, advirtiéndose de la información proporcionada y cálculo correspondiente que determinan los ratios que resulta consistente con la indicada afectación declarada”.**

Asimismo, en el informe de resultados se añade el cálculo realizado, el cual es el siguiente:

**En consecuencia, se tiene por acreditada el nivel de afectación económica alegada por el empleador, conforme a los criterios establecidos en el literal b.2) sub numeral 3.2.1, artículo 3 del DS 011-2020-TR.**

realizadas por el empleador quedaron restringidas de realizar desde el 16 de marzo de 2020, fecha de inicio del Estado de Emergencia declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por no estar vinculadas a la prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales para la ciudadanía, conforme a lo estipulado en el artículo 4 del mismo cuerpo normativo, prefiriéndose para la ejecución de dichas labores la modalidad de trabajo remoto y si ello no fuere posible, el otorgamiento de la licencia con goce de haber a sus trabajadores.

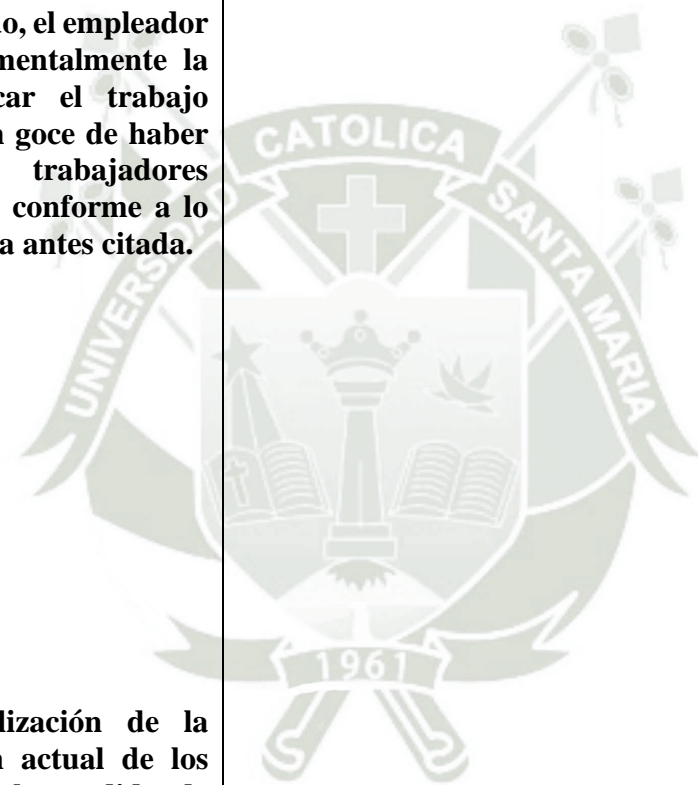
En atención a ello, la Autoridad Inspectiva en el marco de sus competencias solicitó la presentación de la acreditación pertinente sobre la causal invocada **naturaleza de las actividades**, como sustento de la aplicación de la medida excepcional de Suspensión perfecta de Labores, sobre lo cual y conforme a lo desarrollado en el numeral II de la presente Resolución, se advierte que el inspector comisionado señala que no es viable la aplicación del trabajo remoto para los trabajadores afectados, ni la licencia con goce de haber compensable por causas objetivas derivadas de la naturaleza de su actividad; en ese sentido, el empleador ha cumplido con acreditar fehacientemente la causal alegada, conforme a los criterios establecidos por el numeral 3.1, artículo 3 del dispositivo legal antes señalado.

	<p>Considerando lo señalado precedentemente, si bien el empleador no acreditó documentalmente por la naturaleza de actividades la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber compensable a razón de que no presentó la documentación, se debe tener en cuenta que los incisos 3.1 y 3.2 artículo 3 del DU 038-2020, señalan que <i>“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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias (...) Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, (...)”</i>; de la lectura del mismo, se desprende que para adoptar la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, debe acreditarse la imposibilidad del trabajo remoto o la licencia con goce de haber compensable ya sea por la naturaleza de las actividades o, ya sea por el nivel de afectación económica; es entonces que, del presente caso, si bien el empleador no acreditó</p>	<p>Respecto al nivel de afectación económica, el Inspector señala que: <i>“requirió al sujeto inspeccionado documentación que acredite su nivel de afectación económica, no habiendo presentado la información completa requerida que permita verificar las ratios para establecer la existencia de afectación económica. Al respecto, cabe señalar que el empleador presentó en el punto referido a PDT 621, sólo el PDT 621 del período Marzo 2020, que en el casillero 301 señala ingresos netos por S/ 78,161.00; y en el punto referido a PDT 601, sólo presentó un Formato Excel que contiene una relación de 11 trabajadores indicando sus remuneraciones a marzo 2020, que da un total de S/ 20, 173.83.”</i>; en ese sentido, el empleador no cumplió con presentar la documentación pertinente señalado en el literal b), inciso 7.2, artículo 7, del DS 011-2020-TR.</p> <p>Considerando lo señalado precedentemente, si bien el empleador no acreditó documentalmente el nivel de afectación económica a razón de no haber presentado la documentación pertinente para el cálculo de los puntos porcentuales base conforme a los criterios establecidos 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se debe tener en cuenta que los incisos 3.1 y 3.2 artículo 3 del DU 038-2020, señalan que <i>“Los empleadores que no puedan</i></p>
--	--	---

documentalmente por la naturaleza de actividades que pruebe la imposibilidad del trabajo remoto y la licencia con goce; no sí acreditó objetivamente la causal por el nivel de afectación económica; en ese sentido, el empleador sí ha acreditado documentalmente la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable a los trabajadores inmersos en la medida, conforme a lo señalado en la normativa antes citada.

**V. Del tipo de paralización de la empresa y la situación actual de los trabajadores sujetos a la medida de Suspensión Perfecta de Labores**

De los hechos verificados, respecto a “si el empleador ha realizado paralización total, parcial de actividades o parcial de puestos”, se advierte en el formato Anexo a la Declaración Jurada que se adjunta a la



*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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias (...)* **Excepcionalmente,** los empleadores referidos en el numeral precedente **pueden optar por la suspensión perfecta de labores** exponiendo los motivos que la sustentan, (...)”; de la lectura del mismo, se desprende que para adoptar la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, debe acreditarse la imposibilidad del trabajo remoto o la licencia con goce de haber compensable ya sea por la naturaleza de las actividades o, ya sea por el nivel de afectación económica; es entonces que, del presente caso, si bien el empleador no acreditó documentalmente el nivel de afectación económica que pruebe la imposibilidad del trabajo remoto y la licencia con goce; no obstante, sí acreditó objetivamente la causal naturaleza de las actividades; en ese sentido, el empleador sí ha acreditado documentalmente la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable a los trabajadores inmersos en la medida, conforme a lo señalado en la normativa antes citada.

solicitud que el Empleador señala que el tipo de paralización ha sido PARCIAL - ACTIVIDADES. Sobre ello, conforme se advierte en el Informe de Resultados (numeral 8, fojas 10), el inspector comisionado señala que “Que, conforme al literal d) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si ha realizado paralización total de actividades, informando al respecto que **se realizó una paralización total de estas, por lo que efectivamente los afectados con la adopción de la suspensión perfecta de labores se mantienen inactivos**”.

Respecto a “si los puestos de labores de los trabajadores a quienes se ha aplicado la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, se encuentran efectivamente suspendidos”, **el inspector comisionado indica que se advierte “si ha realizado la paralización de los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida, al respecto informan que se realizó una paralización total de los puestos de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, no habiendo realizado actividad alguna.”**

En consecuencia, sobre la materia se concluye que, el tipo de actividad económica de el empleador se encuentra



**V. Del tipo de paralización de la empresa y la situación actual de los trabajadores sujetos a la medida de Suspensión Perfecta de Labores**

**De los hechos verificados, respecto a “si el empleador ha realizado paralización total, parcial de actividades o parcial de puestos”, se advierte en el formato Anexo a la Declaración Jurada que se adjunta a la solicitud que la Empleadora señala que el tipo de paralización ha sido PARCIAL.** Sobre ello, conforme se advierte en el Informe de Resultados, el inspector señala que “*de los documentos presentados se advierte que de los 11 trabajadores del sujeto inspeccionado sólo 9 se encuentran paralizados con la medida de suspensión perfecta de labores y 2 trabajadores se encuentran con licencia con goce de haber sujeto a compensación*”; se puede observar del informe de resultados que las personas que están en licencia con goce de haber compensable, son por dos razones: uno por pertenecer al grupo de riesgo, y el segundo porque por inconvenientes en el sistema al ser personal extranjero.

suspendida de **realizar, asimismo, que este ha cumplido con acreditar la paralización parcial que lo afecta, así como, el estado en el que se encuentran los trabajadores afectados con la medida** excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, y el estado de sus puestos.

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

Sobre el particular, el Inspector de Trabajo indicó que “se requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si la suspensión perfecta de labores comprende a trabajadores sindicalizados o representantes de los trabajadores, **advirtiéndose de la información proporcionada que en la lista de los afectados no comprenden trabajadores sindicalizados**”, en ese sentido, de lo señalado por la Autoridad Inspectiva, se **ha podido verificar que no existiría la afectación de derechos fundamentales por parte del empleador, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio, regulado en el numeral**



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

Sobre el particular, el Empleador ha declarado en el formato Anexo a la Declaración Jurada, que la medida de suspensión perfecta de labores **NO** comprende a trabajadores sindicalizados, lo cual ha podido ser verificado por el Inspector

**4.3. del artículo 4 y 5.3, artículo 5 del Decreto Supremo N°011-2020.**

**Ahora bien, respecto a “Si entre los trabajadores afectados se encuentran personas que pertenezcan a grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19”, se advierte en el formato Anexo a la Declaración Jurada que el Empleador aplica la medida de la suspensión perfecta de labores sobre veintidós (22) trabajadores, asimismo del Informe de Resultados se observa que el Inspector Comisionado deja constancia de lo siguiente:** “se aprecia que los trabajadores afectados con la adopción de la medida de Suspensión Perfecta de Labores, **no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos** conforme con en el numeral 5.3. del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR o, **personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.**” En ese sentido, se puede concluir sobre el presente extremo que los trabajadores inmersos en la medida de Suspensión Perfecta de Labores no



quien, en el Informe de Resultados señala que “de la información proporcionada...no comprenden trabajadores sindicalizados.” En ese sentido, de lo señalado por la Autoridad Inspectiva, se ha podido verificar que no existiría la afectación de derechos fundamentales por parte del Empleador, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio, regulado en el numeral 4.3. del artículo 4 y 5.3, artículo 5 del Decreto Supremo N°011-2020.

Ahora bien, respecto a “si entre los trabajadores afectados se encuentran personas que pertenezcan a grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con COVID-19”, se advierte en el formato Anexo a la Declaración Jurada que la Empleadora aplica la medida de la suspensión perfecta de labores sobre 09 trabajadores, respecto a ellos se advierte del Informe de Resultados lo siguiente: “conforme a la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, se aprecia que los trabajadores afectados con la adopción de la medida de Suspensión Perfecta de Labores, **no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínico** conforme con el

pertenecen al colectivo de trabajadores señalados en el numeral 5.3. del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

**VII. De los beneficios y/o subsidios otorgados de origen publico**

Finalmente, sobre “Si el empleador recibió subsidios para el pago de planilla, regulado por D.U. N° 033-2020, otorgados en el marco de la emergencia sanitaria nacional.”; en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2., artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, el inspector de trabajo actuante señala en el Informe de Actuaciones Inspectivas que “Si bien exhibe una declaración jurada firmada por la gerente en la que señala que ha recibido los subsidios en el mes de abril 2020, sin embargo no se evidencia con documentación alguna sobre los subsidios”. Sobre ello, se advierte que el periodo del subsidio otorgado, es antes de la aplicación del periodo de la suspensión perfecta de labores solicitado, **por lo tanto, no contraviene lo dispuesto con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR.**



*numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR o, personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad”.*

Sin perjuicio de ello, el Inspector verificó y consignó en su Informe de Resultados que dentro de los 11 trabajadores de la empresa había una trabajadora, Judith Betzabeth Vargas Meza, que sí está dentro de los grupos de riesgo al estar gestando, verificando que dicha trabajadora no está incluida dentro de la medida de suspensión perfecta de labores aplicada.

**VII. De los beneficios y/o subsidios otorgados de origen publico**

Finalmente, **sobre “si el empleador recibió subsidios para el pago de planilla, regulado por D.U. N° 033-2020, otorgados en el marco de la emergencia sanitaria nacional.”; en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2., artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, el inspector de trabajo actuante señala en el Informe de Actuaciones Inspectivas que “la Empleadora no presentó la documentación requerida.”.** Agregando de

			<p>manera genérica que el Empleador señaló que: “A través del subsidio se ha destinado a aliviar la carga de la planilla electrónica del periodo correspondiente al mes de abril del año en curso, realizando el pago de remuneraciones de cierto número de trabajadores registrados, así como el pago de las liquidaciones de los beneficios sociales, evitando una situación crítica como despidos masivos, atrasos de salarios, entre otros, encontrándose debidamente justificado su utilización. Para ellos se adjuntan transferencias bancarias realizadas a los trabajadores.”; sin perjuicio de lo antes señalado, se ha procedido a la revisión de la Plataforma Virtual de Suspensión Perfecta de Labores, advirtiéndose que los trabajadores inmersos en la medida no fueron beneficiados con el pago del subsidio en su planilla, <b>por lo que no se estaría contraviniendo el numeral a) del artículo 3, del DS 012-2020-TR.</b></p>
<p><b>Fundamentos de Derecho:</b></p>	<p>Que, el procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores, se encuentra regulado por el <b>artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020</b>, “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 el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, los cuales establecen los documentos que deben adjuntar las</p>	<p>Que, con fecha 24 de junio del 2020 se ha expedido el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en cuyo artículo 2, modificadorio del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR, se señala que en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas previstas en el</p>	<p>El procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores, se encuentra regulado por el <b>artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR</b>, los cuales establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente: “(...)</p>

	<p>empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente: “(...)</p> <p><b>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia pueden 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. 3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan,</b> para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<a href="http://www.gob.pe/mtpe">www.gob.pe/mtpe</a>), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. (...)”.</p>	<p>numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.</p> <p>Que por otro lado el referido artículo 2 del Decreto Supremo No. 015-2020-TR modifica además el artículo 5, numeral 5.1 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR estableciendo que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del mismo.</p> <p>Que, asimismo, el Decreto Supremo N° 015-2020-TR establece en su Única Disposición Complementaria Final, que éste resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia, como sucede en el presente caso.</p>	<p><b>3.1. Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber,</b> por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden 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. <b>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan,</b> para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<a href="http://www.gob.pe/mtpe">www.gob.pe/mtpe</a>), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.</p> <p>Dado ese contexto, mediante <b>Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado</b></p>
--	---	--	--

**Que, mediante Decreto s/n, de fecha 08 de julio del 2020, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispuso LA APERTURA DE EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES** y, al amparo de lo dispuesto en el numeral 3.2 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, **dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar el cumplimiento de las condiciones y requisitos para la implementación de la medida de suspensión perfecta de labores.**

**SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PERUANO EN EL MARCO DEL COVID -19.**

Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90)

Que, de otro lado, debe tenerse presente que, de conformidad con el Principio de Presunción de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, se presume que los documentos presentados y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario; situación que es posible advertir en el presente caso, en cuyos actuados no obra elemento probatorio que contradiga lo expresado por el empleador recurrente en su comunicación de suspensión perfecta de labores.

Que, al respecto es de recordarse lo señalado por el Tribunal Constitucional en el FJ No. 5 de la STC 07412-2013-AA, oportunidad en la que expresó: “De conformidad con el Principio del Privilegio de Controles Posteriores contemplado en el artículo IV, numeral 1.16, de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444 en la

**por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional** por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas legales pertinentes.

**Conforme al numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020,** se advierte 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.

**De conformidad con el artículo 3, numeral 3 del Decreto de Urgencia 038-2020, concordante con el artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR,** 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

	<p>días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la <b>Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.</b></p> <p>Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas legales pertinentes.</p> <p><b>Mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020</b>, 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, se establecen medidas <b>extraordinarias y urgentes de carácter excepcional y transitorio, que permiten mitigar los efectos económicos causados a los/las trabajadores/as y empleadores/as</b> a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la</p>	<p>tramitación de los procedimientos administrativos que se sustenta en la aplicación de la fiscalización posterior, la autoridad administrativa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de que la información presentada no sea veraz, en concordancia con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad y de verdad material establecidos en los artículos 1.4, 1.7 y 1.11 del citado artículo IV, denominado "Principios del procedimiento administrativo".</p>	<p>otorgamiento de la licencia con goce de haber, el Empleador puede adoptar otras medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, privilegiando el acuerdo con éstos y, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores.</p>
--	--	---	---

emergencia sanitaria y emergencia nacional por el COVID-19, **así como preservar los empleos.**

**El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que excepcionalmente,** los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.

**El Decreto Supremo N° 011-2020-TR,** normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; así, bajo dicho marco, el Empleador ha presentado con fecha 08 de julio de 2020, la comunicación de la suspensión perfecta de las labores de veintidós (22) trabajadores, desde el día 07 de julio de 2020 hasta el 07 de octubre de 2020.

**SOBRE LA TRAMITACION DE LA SUSPENSION PERFECTA DE**



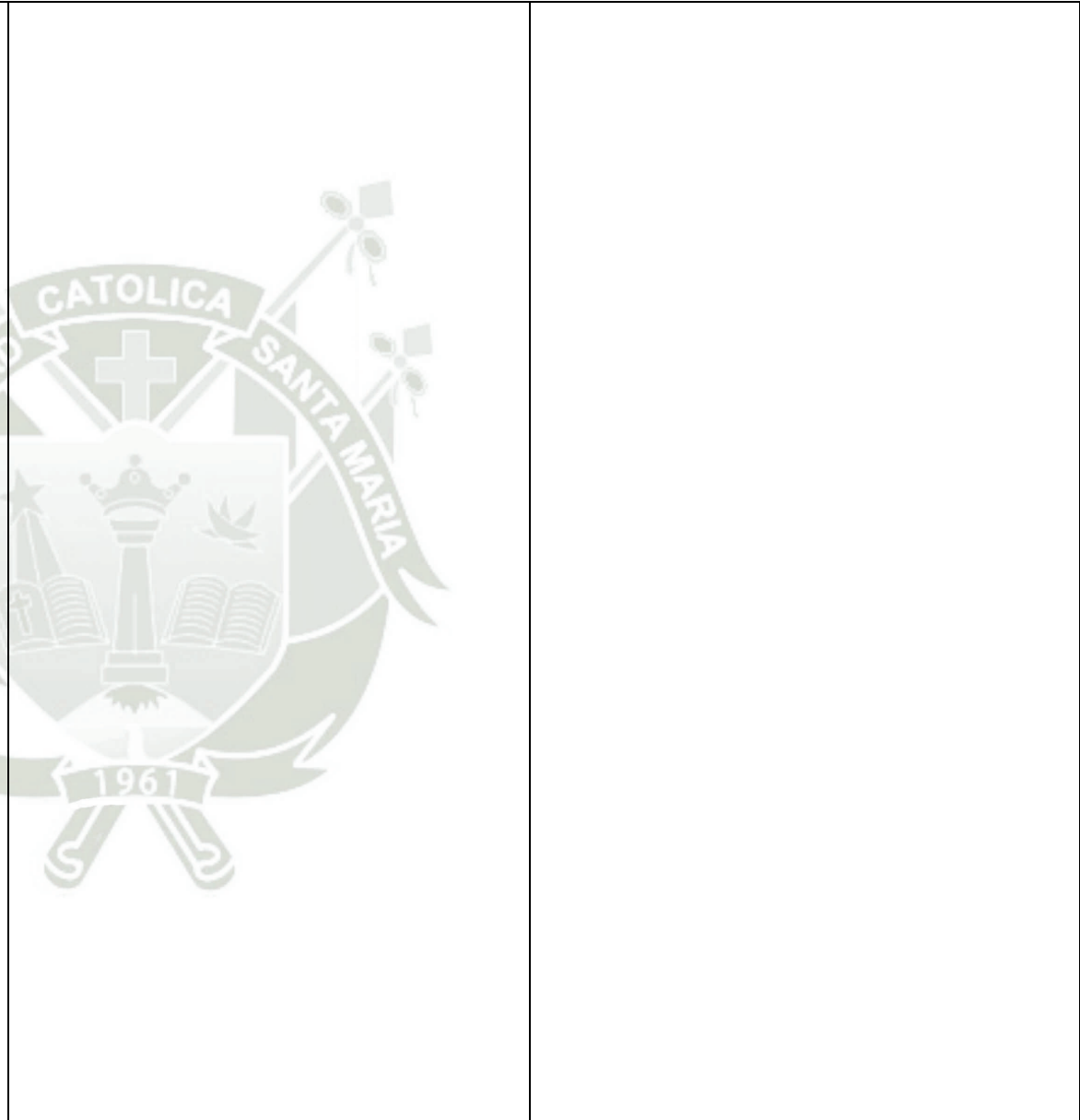
**LABORES REGULADA EN EL D.U. 038-2020.**

**De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado**

Conforme al numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, se advierte 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.

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

De conformidad con el artículo 3, numeral 3 del Decreto de Urgencia 038-2020, concordante con el artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, 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, **el Empleador puede adoptar**



**otras medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, privilegiando el acuerdo con éstos y, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores, cumpliendo con los siguientes presupuestos y requisitos:**

**Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.**


a) 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.**


b) 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



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.

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

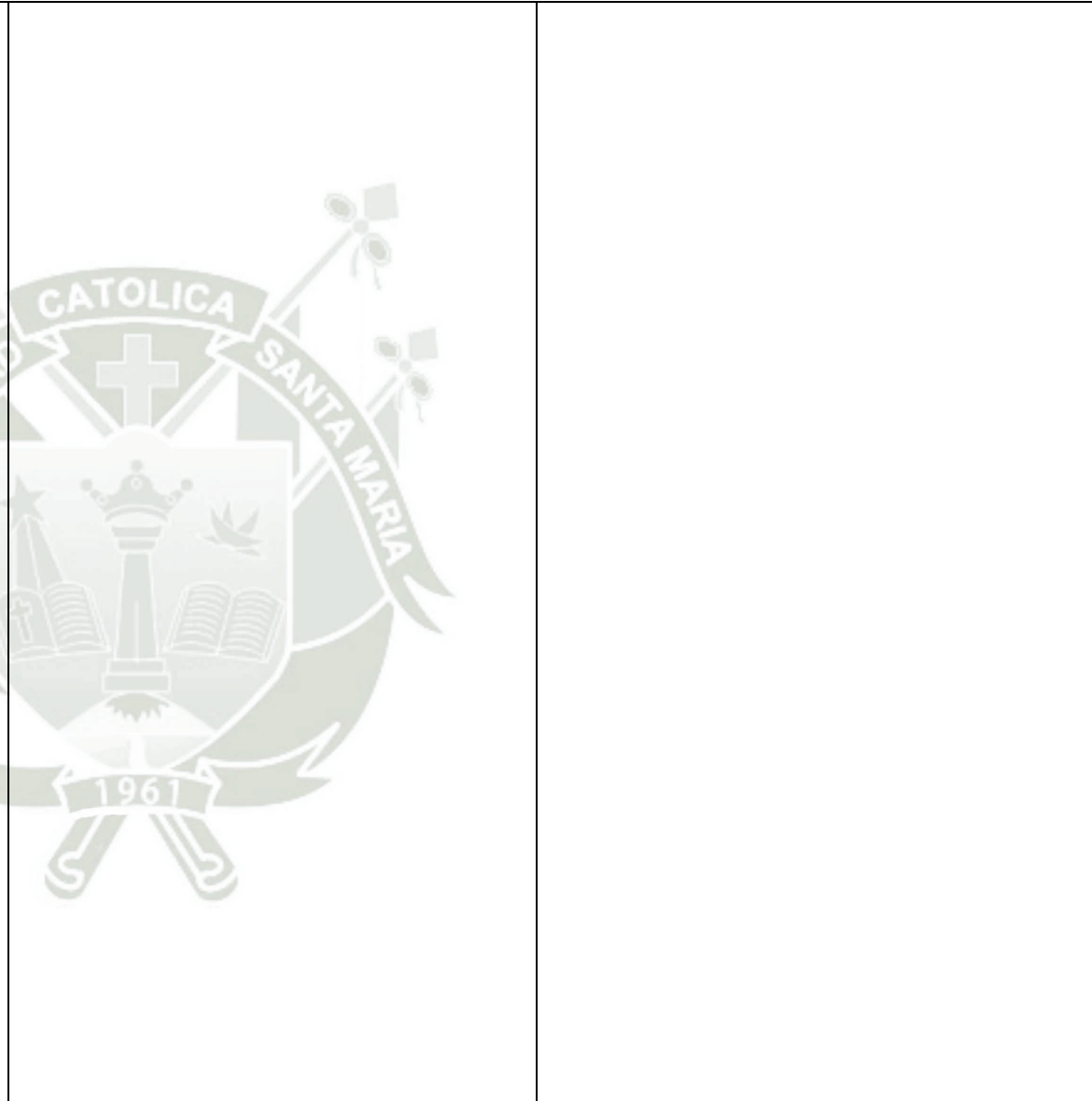
	<p>compensable por la naturaleza de las actividades se presenta cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación. Por ejemplo:</p> <p>i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día;</p> <p>ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores;</p> <p>iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y,</p> <p>iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo del nivel de afectación económica de la empresa</b></p> <p>a) 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</p>	 <p>actividad continua a lo largo de las 24 horas del día;</p> <p>ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores;</p> <p>iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y,</p> <p>iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes 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.</p> <p>De conformidad con el artículo 4, numeral 4.1 del citado Decreto Supremo 011-2020-TR, en caso el Empleador 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, procuran en primer término adoptar las medidas alternativas previstas en el indicado numeral que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones,</p>	<p>actividad continua a lo largo de las 24 horas del día;</p> <p>ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores;</p> <p>iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y,</p> <p>iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes 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.</p> <p>De conformidad con el artículo 4, numeral 4.1 del citado Decreto Supremo 011-2020-TR, en caso el Empleador 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, procuran en primer término adoptar las medidas alternativas previstas en el indicado numeral que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones,</p>
--	---	---	---

	<p>severa y objetivamente aplicar dichas medidas.</p> <p>b) En ese sentido, teniendo en cuenta la precitada norma, el nivel de afectación económica de las empresas se presenta en los siguientes supuestos:</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas 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.</b></p> <p>De conformidad con el artículo 4, numeral 4.1 del citado Decreto Supremo 011-2020-TR, en caso el Empleador 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, procuran en primer término adoptar las medidas alternativas previstas en el indicado numeral que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p> <p><b>Cabe señalar que la aplicación de las medidas antes referidas en ningún caso</b></p>		<p>privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p> <p><b>Excepcionalmente, en caso no puedan adoptarse las medidas alternativas señaladas en el acápite anterior, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 prevé la adopción excepcional de la medida de 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.</b></p> <p>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.</p> <p><b>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.</b></p>
--	--	---	--

**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 bajo referencia.**

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.

**De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe comunicar a la parte laboral los motivos que sustentan 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. En tal sentido, la norma prevé que se debe dejar constancia de la remisión de**



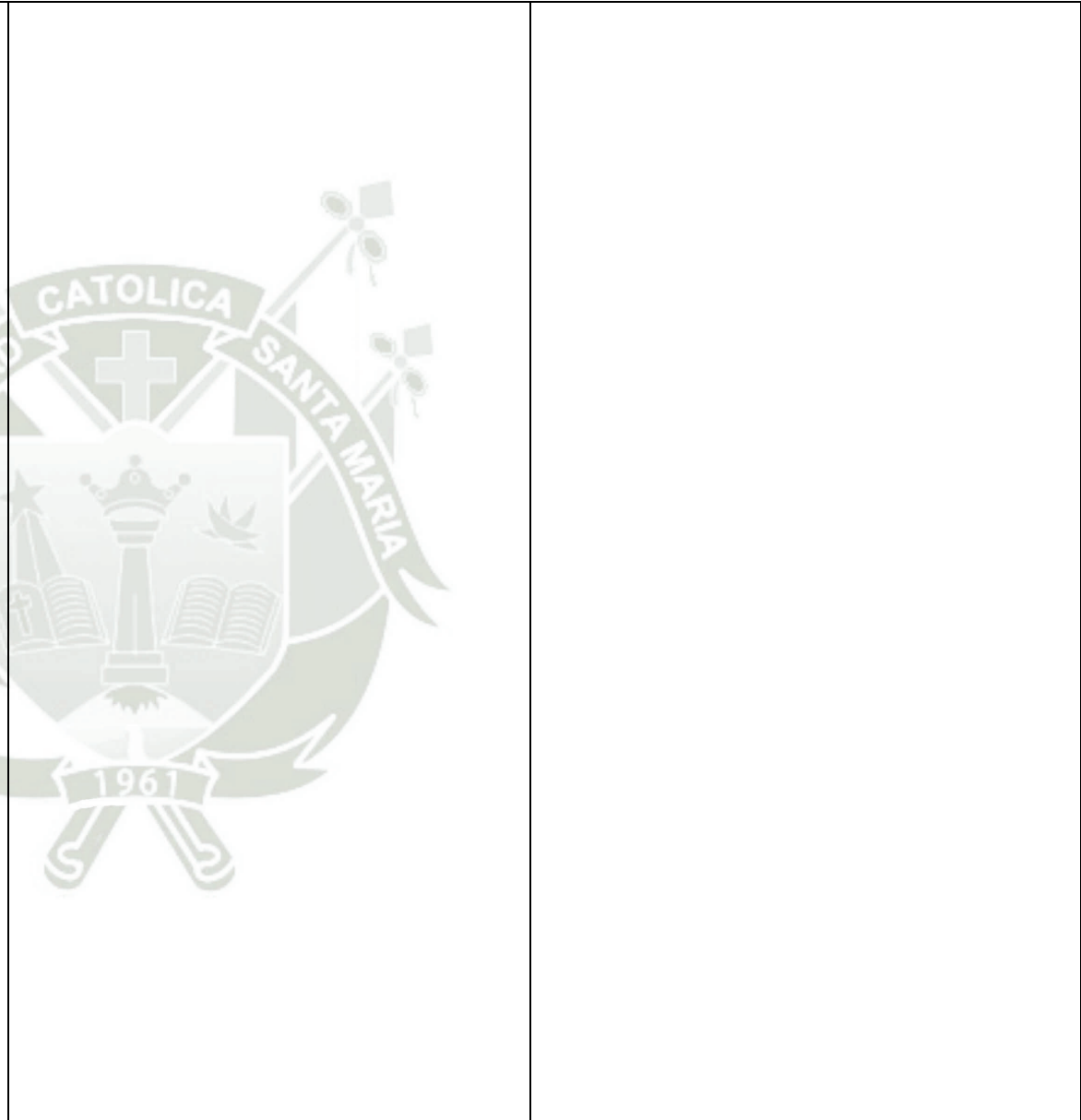
**información y de la convocatoria a negociación.**

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

Excepcionalmente, en caso no puedan adoptarse las medidas alternativas señaladas en el acápite anterior, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 prevé la adopción excepcional de la medida de **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.

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.

**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**




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.**

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; el mismo que señala que respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas previas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.

Igualmente, respecto a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Sexta



	<p>Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.; respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas previas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria</b></p> <p>De conformidad con el literal a del artículo 3 del Decreto Supremo 012-2020-TR, en el mes 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, <b>la medida de suspensión perfecta de labores no puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio; precisando a continuación que para tal efecto</b>, 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.</p>		
<b>COMPETENCIA A</b>	<b>SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>		<b>SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>

En el presente caso, se observa que la medida excepcional de suspensión perfecta de labores comprende a veintidós (22) trabajadores, quienes laboran en el centro de trabajo ubicado en Av. José Pardo 620, distrito de Miraflores, provincia y departamento de Lima. En consecuencia, nos encontramos ante un supuesto de carácter regional; razón por la cual, el trámite de la Suspensión Perfecta de Labores resulta ser de competencia de esta Dirección de Prevención y Solución de conflictos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.1, norma que **“Determinan dependencias que tramitan y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se iniciaran ante las Autoridades Administrativas de Trabajo”, en concordancia 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.”**



En el presente caso, se observa que la medida excepcional de suspensión perfecta de labores comprende a 09 **trabajadores**, quienes laboran en el centro de trabajo ubicado en Av. San Luis N° 1996, distrito de San Luis, provincia y departamento de Lima. En consecuencia, nos encontramos ante un supuesto de carácter regional; razón por la cual, el trámite de la Suspensión Perfecta de Labores resulta ser de competencia de esta Dirección de Prevención y Solución de conflictos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.1, norma que **“Determinan dependencias que tramitan y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se iniciaran ante las Autoridades Administrativas de Trabajo”, en concordancia 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.”**

<b>Principios procesales</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	Adicionalmente, debe hacerse explícito que de conformidad con el Principio de Veracidad contenido en artículo IV, numeral 1.7 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por la normativa que regula dicho procedimiento responden a la verdad de los hechos que ellos afirman; siempre que no obre en este Despacho, al momento de resolver, prueba en contrario.
<b>Fundamentos jurisprudenciales:</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>
<b>Fundamentos doctrinarios:</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	Sobre este Principio ha señalado además Guzmán Napurí: “Se presume entonces la veracidad de lo afirmado por el particular (...) De esta manera, se traslada al administrado la responsabilidad respecto a la verificación previa de la veracidad de la documentación, se libera a la Administración de una parte sustancial de la carga que genera dicha verificación y a la vez se facilita a los particulares la interacción con la autoridad administrativa (64). El efecto procesal generado consiste en la asignación de la carga de la prueba de la invalidez de la documentación a la Administración en	<b>NO CONSIGNA</b>

		<p>favor del administrado. (...) Ahora bien, la manera como la Administración cautela el interés público es a través de la llamada fiscalización posterior, típico procedimiento de oficio, que opera al azar a través del sistema de muestreo y que es siempre posterior al propio procedimiento administrativo. Si el administrado ha empleado documentación falsa o fraudulenta se procederá a declarar la nulidad de la resolución emitida sin perjuicio de la imposición de la multa respectiva y de la comunicación al Ministerio Público para el inicio de la acción penal correspondiente”.</p>	
<p><b>Conclusiones:</b></p>	<p>En consecuencia, corresponde declarar carente de objeto emitir pronunciamiento sobre la comunicación de suspensión perfecta de labores en el extremo referido a éstos diez (10) trabajadores mencionados.</p> <p>De lo señalado en los acápites precedentes, y de la comunicación que obra en autos, este Despacho observa que el empleador recurrente acredita haber cumplido con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR. En tal sentido, deviene en pertinente <b>aprobar</b> la comunicación excepcional de Suspensión Perfecta de Labores del extremo de <b>doce (12) trabajadores</b> señalados en autos,</p>	<p>Que, en la aplicación del principio antes referido, este Despacho ha tenido en consideración los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; toda vez que, de lo declarado por el Empleador en su solicitud de suspensión perfecta de labores; y de los anexos adjuntos, es posible advertir que en la aplicación de la suspensión perfecta de labores:</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores sindicalizados.</p> <p>No se encuentran comprendidos trabajadores de riesgo grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o</p>	<p><b>NO CONSIGNA</b></p>

	<p>presentada por la empresa <b>CLEAN SWEEP S.A.C.</b></p> <p>Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012-TR, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, <i>“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.”</i></p>	<p>segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19.</p> <p>El empleador no ha recibido subsidios a la planilla respecto a los trabajadores comprendidos en la medida.</p> <p>Asimismo, con vista a la <i>“Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores”</i>, esta instancia ha <b>verificado que la empleadora optó por “dejar sin efecto parcial la comunicación de registro 009183-2020”</b> con fecha 07 de julio de 2020, en virtud del numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, mediante la cual se advierte la <b>reducción parcial</b> del periodo de suspensión perfecta de labores de <b>72 trabajadores</b> y una <b>reducción total</b> (lo cual resulta equiparable al desistimiento del procedimiento señalado en el numeral 200.1 del artículo 200 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444. aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS) respecto a <b>10 trabajadores</b>; en consecuencia, corresponde <b>DECLARAR CARENTE DE OBJETO</b> y emitir pronunciamiento sobre la comunicación de suspensión perfecta de labores en el extremo referido a los <b>10 trabajadores</b>,</p>	
<p><b>Resultado final:</b></p>	<p><b>SE RESUELVE:</b>  <b>PRIMERO. - DECLARAR CARENTE DE OBJETO</b> emitir pronunciamiento</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b>  <b>PRIMERO. - DECLARAR CARENTE DE OBJETO</b>, de emitir pronunciamiento</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b>  <b>PRIMERO. - APROBAR</b> la comunicación excepcional de Suspensión Perfecta de</p>

	<p>respecto a la comunicación N° 045024-2020, en el extremo referido a los siguientes trabajadores:</p> <p><b>SEGUNDO. - APROBAR</b> la comunicación excepcional de Suspensión Perfecta de Labores por la naturaleza de las actividades y por el nivel de afectación económica, presentada por la empresa <b>CLEAN SWEEP S.A.C.</b>, de acuerdo a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución, respecto a doce (12) trabajadores y por los periodos según se detallan:</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de Resultados de Verificación de Hechos, al Empleador al correo declarado en el documento de “Autorización notificación por correo electrónico”: noradiaz@cleansweep.com.pe, y a los trabajadores comprendidos en la medida, cursándose copia de los mismos, de ser el caso, a los representantes de los trabajadores, así como a la Dirección General de Trabajo.</p>	<p>respecto a la comunicación N° <b>009183-2020</b>, en el extremo referido a <b>diez (10) trabajadores</b></p> <p><b>SEGUNDO. - APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa <b>CLEAN SWEEP S.A.C</b> respecto a los <b>setenta y dos (72) trabajadores</b> y por los siguientes periodos:</p> <p><b>TERCERO. - HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de Resultados de Verificación de Hechos, a la empleadora al correo declarado en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”: noradiaz@cleansweep.com.pe, comunicar a los trabajadores comprendidos en la medida, cursándose copia de los mismos, así como a la Dirección General de Trabajo</p>	<p>Labores, presentada por la empresa <b>GAN ENTERPRISES S.A.C.</b>, de acuerdo a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución, de los <b>ocho (08)</b> trabajadores por los siguientes periodos.</p>
--	--	--	--

**CUADRO N° 8**

**ANÁLISIS DOCUMENTAL LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

CRITERIO	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0003330-2020-SPL- MTPE/1/20.2	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 879.071- 2020-SPL-MTPE/1/20.2	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1243- 2020-SPL-MTPE/1/20.2	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1499- 2020-SPL-MTPE/1/20.2
<b>VISTOS:</b>				
<p><b>Comunicación de la empresa:</b></p>	<p>La comunicación N° 034184-2020 presentada por la empresa <b>REAL ESTILO S.A.C.</b>, con RUC N° <b>20554738207</b> (en adelante la Empleadora), a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de trece (13) trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos de fecha 08 de junio de 2020, sobre la de suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de la establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR</p>	<p>La solicitud registrada con N° 026032-2020 en la plataforma virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la <b>empresa MI COMEDORCITO S.A.C.</b> (en adelante, el Empleador), a través del cual comunica la suspensión perfecta de labores de 25 trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR</p>	<p>La solicitud registrada con N° 029414-2020 en la plataforma virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la <b>empresa MECHE KOECHLIN &amp; ASOCIADOS SAC</b> (en adelante, el Empleador), a través del cual comunica la suspensión perfecta de labores de 17 trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, diligencia el 28/05/2020</p>	<p>La solicitud registrada con N°033229-2020 en la plataforma virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa <b>UTILIDADES DOMESTICAS LIMA S.A.C.</b> (en adelante, el Empleador), a través del cual comunica la suspensión perfecta de labores de 20 trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011- 2020-TR</p>
<b>CONSIDERANDO:</b>				
<p><b>Fundamentos de hecho:</b></p>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>

<p><b>PRIMERO. - LA COMUNICACIÓN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES</b></p>	<p>Que, mediante comunicación N° 34184-2020, de fecha 06 de mayo de 2020, la Empresa <b>ESPINOZA ALVAREZ YANED ELVI</b> comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, correspondiente a tres (03) trabajadores debido a que, según se indica, sus actividades se encuentran totalmente suspendidas por el nivel de afectación económica.</p> <p>Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p>	<p>Que, mediante comunicación N° 026032-2020, de fecha 29/04/2020, el representante de la empresa <b>MI COMEDORCITO S.A.C.</b>, comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la naturaleza de las actividades de 25 trabajadores.</p> <p>Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p> <p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales</p>	<p>Que, mediante comunicación N° 029414-2020, de fecha 30/04/2020, el representante de la <b>empresa MECHE KOECHLIN &amp; ASOCIADOS SAC</b>, comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la afectación económica de 17 trabajadores.</p> <p>Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p>	<p>Que, mediante comunicación N° 033229-2020, de fecha 05/05/2020, el representante de la empresa <b>UTILIDADES DOMESTICAS LIMA S.A.C.</b>, comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la afectación económica de 20 trabajadores.</p> <p>Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p> <p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales</p>
--	--	---	--	--

	<p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:</p> <p>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden 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.</p> <p>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual</p>	<p>establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:</p> <p>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden 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.</p> <p>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad</p>	<p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:</p> <p>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden 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.</p> <p>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una</p>	<p>establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:</p> <p>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden 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.</p> <p>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad</p>
--	---	---	---	---

	<p>presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</p> <p>El Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:</p>	<p>Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</p> <p>El Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:</p>	<p>comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</p> <p>El Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:</p>	<p>Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</p> <p>El Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:</p>
<p><b>SEGUNDO: SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b></p>	<p>Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.</p>	<p>Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.</p>	<p>Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.</p>	<p>Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.</p>

**TERCERO: SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PERUANO EN EL MARCO DEL COVID-19.**

Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.

Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045- 2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del

Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.

Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del

Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.

Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045- 2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del

Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.

Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045- 2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del

	<p>COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes.</p> <p>Mediante 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, se establecen medidas extraordinarias y urgentes de carácter excepcional y transitorio, que permiten mitigar los efectos económicos causados a los/las trabajadores/as y empleadores/as a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y emergencia nacional por el COVID—19, así como preservar los empleos. El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que excepcionalmente, los empleadores pueden optar</p>	<p>COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes.</p> <p>Mediante 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. El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que Excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</b> El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión</p>	<p>COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes.</p> <p>Mediante 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. El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que Excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</b> El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión</p>	<p>COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes.</p> <p>Mediante 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. El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que Excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</b> El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la</p>
--	--	---	---	---

	<p>por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</b></p> <p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p>	<p>perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo</p>	<p>perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo</p>	<p>adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo</p>
<p><b>CUARTO: SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U.038-2020</b></p>	<p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado</b></p> <p>Durante la vigencia del Estado de Emergencia, en el sector privado, los empleadores deben adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar</p>	<p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado</b></p> <p>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</p>	<p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado</b></p> <p>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</p>	<p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado</b></p> <p>Durante la vigencia del Estado de Emergencia, en el sector privado, los empleadores deben adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar</p>

	<p>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.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b>  <b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b>  a) 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</p>	<p>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.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b>  <b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b>  a) 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.  <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> i) por requerir la</p>	<p>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.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b>  <b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b>  a) 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.  <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> i) por requerir la</p>	<p>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.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b>  <b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b>  a) 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</p>
--	---	---	---	---

	<p>aplicación. <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> 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. b) 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</p>	<p>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. b) 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</p>	<p>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. b) 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</p>	<p>aplicación. <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> 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. b) 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</p>
--	---	--	--	---

	<p>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.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado</b> 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</p>	<p>leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica</b> De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado. 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.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas adoptadas por el empleador, privilegiando el acuerdo con los</b></p>	<p>leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica</b> De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado. 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.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas adoptadas por el empleador, privilegiando el acuerdo con los</b></p>	<p>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.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica</b> De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado. 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</p>
--	---	---	---	--

	<p>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. Ahora bien, conforme al numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, se advierte 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.</p>	<p><b>trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones.</b> 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</p>	<p><b>trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones.</b> 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</p>	<p>objetivamente aplicar dichas medidas.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas 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.</b> 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</p>
--	--	---	---	--

	<p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b></p> <p>Teniendo en cuenta lo señalado en el apartado anterior, 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,</p>	<p>del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020. 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. 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.</p> <p><b>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,</b> según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo</p>	<p>del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020. 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. 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.</p> <p><b>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,</b> según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo</p>	<p>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. 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. 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.</p>
--	---	---	---	--

	<p>excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores, según el siguiente detalle:</p> <p><b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b></p> <p>a) 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. <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> 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</p>	<p>4 del Decreto Supremo N° 011-2020- TR. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., 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.</p> <p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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</p>	<p>4 del Decreto Supremo N° 011-2020- TR. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., 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.</p> <p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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</p>	<p><b>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,</b> según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020- TR. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., 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.</p>
--	---	---	---	---

	<p>contratado. b) 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 sujeta a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapan al control de las partes.</p>	<p>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.</p> <p><b>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;</b> pudiendo comprender a uno o más</p>	<p>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.</p> <p><b>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;</b> pudiendo comprender a uno o más</p>	<p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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.</p> <p><b>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</b></p>
--	---	--	--	--

	<p><b>Respecto al supuesto objetivo del nivel de afectación económica de la empresa</b></p> <p>a) 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.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas 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.</b> a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce. b) Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a</p>	<p>trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p> <p><b>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 encuentran comprendidos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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</p>	<p>trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p> <p><b>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 encuentran comprendidos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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 <b>fundamentales de los</b></p>	<p><b>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;</b> pudiendo comprender a uno o más trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p> <p><b>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 encuentran</b></p>
--	--	---	---	---

	<p>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</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio.</b> 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 - <b>Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad</b> 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. Merece <b>especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores</b></p>	<p><b>trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio.</b> 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 - <b>Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad</b> 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. Merece <b>especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren</b></p>	<p><b>comprendidos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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 <b>fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio.</b> 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 - <b>Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad</b> ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -</p>
--	--	---	---	--

	<p>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. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., 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.</p> <p>En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las</p>	<p><b>clínicos que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> 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</p>	<p><b>inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> 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</p>	<p>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. <b>Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de</b></p>
--	--	--	--	--

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ahora bien, las negociaciones entre el empleador y la parte laboral</p>	<p>fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. 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. <b>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. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren</b></p>	<p>trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. 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. <b>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. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren inmersos en una suspensión</b></p>	<p><b>origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> 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. 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 -</p>
--	---	--	--	---

	<p>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.</p> <p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> De acuerdo con lo previsto en el numeral 3.1 del artículo 3 del</p>	<p><b>inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la <b>Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</b> 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.</p> <p><b>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. De la suspensión perfecta de labores como</b></p>	<p><b>perfecta de labores.</b> Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la <b>Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</b> 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.</p> <p><b>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. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> De acuerdo con lo previsto en</p>	<p><b>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. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la <b>Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</b> 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.</p>
--	--	---	---	---

	<p>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.</p>	<p><b>medida excepcional válida.</b> 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.</p> <p><b>Excepcionalmente, en caso no puedan adoptarse las medidas referidas en el numeral 5.1., una</b> de las medidas establecidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 es la suspensión perfecta de labores, la cual implica el</p>	<p>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.</p> <p><b>Excepcionalmente, en caso no puedan adoptarse las medidas referidas en el numeral 5.1., una</b> 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</p>	<p><b>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. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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,</p>
--	---	--	--	---

	<p><b>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;</b> pudiendo comprender a uno o más trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p> <p><b>De la no afectación de derechos fundamentales de</b></p>	<p>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. 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b></p> <p>En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector</p>	<p>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. 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b></p> <p>En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo,</p>	<p>privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p> <p><b>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;</b> pudiendo comprender a uno o más trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p>
--	--	--	--	---

	<p><b>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</b></p> <p>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.</p> <p>En tal sentido, resultaría válido que un empleador pueda incluir en la medida de la suspensión perfecta de labores a trabajadores sindicalizados, siempre que se acredite que dicha medida ha sido adoptada teniendo en cuenta criterios objetivos que sustentan la decisión de la medida de suspensión</p>	<p>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 las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan, 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</p>	<p>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 las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan, 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 periodo subsidiado del presente año, al importe de las</p>	<p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b></p> <p>En el mes 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 las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan, cuyo motivo sea la</p>
--	--	--	---	---

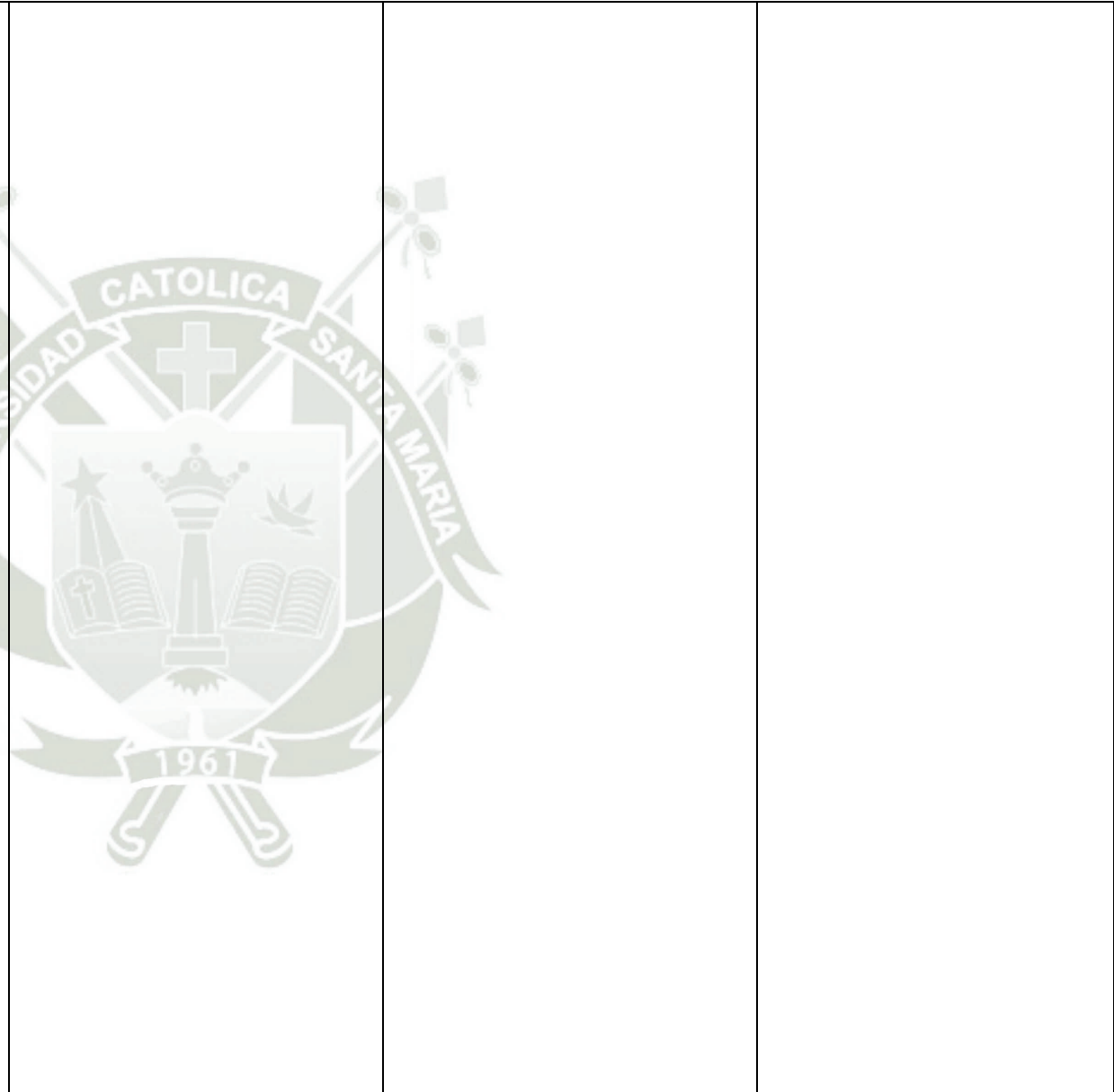
	<p>perfecta de labores, y no por su condición de sindicalizado; en cuyo caso deberá verificarse que el motivo consignado en la solicitud de la suspensión perfecta de labores obedezca a razones objetivas, verificación que debe constar en el Informe de Resultados que emita la Autoridad Inspectiva de Trabajo. 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</p>	<p>periodo subsidiado 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 periodo correspondiente 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.</p>	<p>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 periodo correspondiente 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</p>	<p>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 periodo subsidiado 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 periodo correspondiente 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.</p>
--	--	---	---	--

resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.

Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos<sup>2</sup> 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.

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

En el mes 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 las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan, 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

	<p>ventas (“Ratio Masa Salarial / Ventas”), correspondiente al periodo subsidiado 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 periodo correspondiente 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.</p>			
<p><b>QUINTO: DEL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO</b></p>	<p>Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde que se evalúe los extremos de la Verificación de Hechos de fecha 08 de junio de 2020, correspondiente a la Orden de Inspección N° 010664-</p>	<p>Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde <b>se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación</b>, a efectos de determinar que la información <b>consignada por el</b></p>	<p>Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde <b>se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación</b>, a efectos de determinar que la información <b>consignada por el</b></p>	<p>Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde <b>se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación</b>, a efectos de determinar que la</p>

	<p>2020-TR-SUNAFIL/ILM, elaborada por el Inspector de Trabajo NORMA MARLENE CARDENAS PERALTA y refrendado por el Supervisor LUIS MANUEL GUZMAN SALAS, del cual se advierte que:</p> <p>- Que, habiéndose efectuado el requerimiento de información al sujeto inspeccionado de acuerdo al Anexo II del Protocolo, con fecha 26/05/2020 y, no habiendo presentado documentación alguna, dentro del plazo de estos, el mismo que vencía el 29/05/2020, corresponde concluir la verificación de la suspensión perfecta de labores y proceder a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los fines pertinentes.</p> <p>Cabe resaltar, que en cuanto a la manifestación de los trabajadores, se deja constancia que se remitió un cuestionario de preguntas al correo electrónico de los 13</p>	<p><b>empleador en la comunicación de suspensión perfecta de labores guarda correspondencia con los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, así como determinar la imposibilidad del Empleador de disponer medidas alternativas que eviten que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores y la inexistencia de afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales.</b></p> <p>Cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador señala como fundamentos de la comunicación de suspensión perfecta de labores en su Declaración Jurada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de remuneraciones por: naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha</p>	<p><b>empleador en la comunicación de suspensión perfecta de labores guarda correspondencia con los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, así como determinar la imposibilidad del Empleador de disponer medidas alternativas que eviten que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores y la inexistencia de afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales.</b></p> <p>Cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador señala como fundamentos de la comunicación de suspensión perfecta de labores en su Declaración Jurada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de remuneraciones por: naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha</p>	<p>información consignada por el empleador en la comunicación de suspensión perfecta de labores guarda correspondencia con los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, así como determinar la imposibilidad del Empleador de disponer medidas alternativas que eviten que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores y la inexistencia de afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales.</p> <p>Cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador señala como fundamentos de la comunicación de suspensión perfecta de labores en su Declaración Jurada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de remuneraciones por: naturaleza de las actividades.</p>
--	---	---	---	--

	<p>trabajadores afectados, obteniendo respuesta de 10 trabajadores, quienes respondieron a la suscrita entre otros lo siguiente: - Que, si fueron comunicados de la adopción de la suspensión perfecta de labores (30/04/2020). - Que, la SPL se inició el 02/05/2020. - Que, no han realizado trabajo remoto o de manera presencial para su empleador. - Que, a la fecha de remisión del correo electrónico con la entrevista, no se encuentran realizando labor alguna para su empleador.</p> <p>- Por tanto, habiendo vencido el plazo otorgado, el empleador no ha cumplido con remitir la documentación requerida por el inspector comisionado, concluyendo así la diligencia de verificación con fecha 08 de junio de 2020.</p> <p>De lo antes señalado, se evidencia que el empleador</p>	<p>remitido a este Despacho el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, <b>con Orden de Inspección N° 0000007954, dando cuenta del resultado de la verificación de suspensión perfecta de labores efectuada, en concordancia con lo solicitado en el Decreto de fecha 08/05/2020.</b></p> <p><b>En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de</b></p>	<p>remitido a este Despacho el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, <b>con Orden de Inspección N° 0000008722, dando cuenta del resultado de la verificación de suspensión perfecta de labores efectuada, en concordancia con lo solicitado en el Decreto de fecha 08/05/2020.</b></p> <p><b>En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el</b></p>	<p>Al respecto, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha remitido a este Despacho el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, <b>con Orden de Inspección N° 0000008123, dando cuenta del resultado de la verificación de suspensión perfecta de labores efectuada, en concordancia con lo solicitado en el Decreto de fecha 08/05/2020.</b></p> <p><b>En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la</b></p>
--	--	---	---	--

	<p>no cumplió con entregar la documentación requerida por el Inspector de Trabajo NORMA MARLENE CARDENAS PERALTA, en consecuencia, se tiene que no se habría cumplido con sustentar la medida excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, por el nivel de naturaleza de la actividad comunicada por el empleador a través de la comunicación N° 034184 - 2020 de fecha 06 de mayo de 2020, así como otros requisitos, establecidos en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p> <p><b>QUINTO.- DEL ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO.</b></p> <p>Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde que se evalúe los extremos de la Verificación de Hechos de fecha 08 de junio de 2020, correspondiente a la Orden de Inspección N° 010664-2020-TR-SUNAFIL/ILM,</p>	<p><b>Labores adoptada por el empleador</b> en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se tiene lo siguiente: Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa) Del informe de resultados de la verificación se aprecia que se ha <b>acreditado que la empresa MI COMEDORCITO S.A.C. con RUC N° 20603006594 cuyo domicilio procesal es luzmaria160654@gmail.com, SI tiene calidad de MYPE, con registro de REMYPE N° 0001564608-2018, indicando que el giro principal es SUMINISTRO DE COMIDA POR ENCARGO y el giro secundario es (sin dato) De la causal (es) invocada (s) de la Suspensión Perfecta de Labores</b> De la Declaración Jurada presentada por el empleador se aprecia que este ha invocado como causal (es) de</p>	<p><b>empleador</b> en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se tiene lo siguiente: Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa) Del informe de resultados de <b>la verificación se aprecia que se ha acreditado que la empresa MECHE KOECHLIN &amp; ASOCIADOS SAC con RUC N° 20519310253 cuyo domicilio procesal es dyepes@mechekc.com, SI tiene calidad de MYPE, con registro de REMYPE N° 0001442501-2016, indicando que el giro principal es Organización de eventos sociales y empresariales y el giro secundario es (sin dato) De la causal (es) invocada (s) de la Suspensión Perfecta de Labores</b> De la Declaración Jurada presentada por el empleador se aprecia que este ha invocado como causal (es) de</p>	<p><b>Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador</b> en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se tiene lo siguiente: Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa) <b>Del informe de resultados de la verificación se aprecia que se ha acreditado que la empresa UTILIDADES DOMESTICAS LIMA S.A.C. con RUC N° 20603952830 cuyo domicilio procesal es jessica.changanaqui@wenco.com.pe, NO tiene calidad de MYPE, con registro de REMYPE N° --, indicando que el giro principal es fabricación de productos de plásticos y el giro secundario es (sin dato) De la causal (es) invocada (s) de la Suspensión Perfecta de Labores</b></p>
--	---	---	--	--

	<p>elaborada por el Inspector de Trabajo NORMA MARLENE CARDENAS PERALTA y refrendado por el Supervisor LUIS MANUEL GUZMAN SALAS, del cual se advierte que:</p> <p>- Que, habiéndose efectuado el requerimiento de información al sujeto inspeccionado de acuerdo al Anexo II del Protocolo, con fecha 26/05/2020 y, no habiendo presentado documentación alguna, dentro del plazo de estos, el mismo que vencía el 29/05/2020, corresponde concluir la verificación de la suspensión perfecta de labores y proceder a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los fines pertinentes.</p> <p>- Cabe resaltar, que en cuanto a la manifestación de los trabajadores, se deja constancia que se remitió un cuestionario de preguntas al correo electrónico de los 13 trabajadores afectados,</p>	<p>comunicación naturaleza de las actividades</p> <p>Al respecto, del informe de resultados de la verificación se aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta. <b>En tal sentido, corresponde declarar DESAPROBADA, la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por la empresa recurrente en atención a los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR.</b> Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012- TR, conforme a lo dispuesto en el 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 los</p>	<p>comunicación naturaleza de las actividades</p> <p>Al respecto, del informe de resultados de la verificación se aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta. <b>En tal sentido, corresponde declarar DESAPROBADA, la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por la empresa recurrente en atención a los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR.</b> Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012- TR, conforme a lo dispuesto en el 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 los</p>	<p>De la Declaración Jurada presentada por el empleador se aprecia que este ha invocado como causal (es) de comunicación naturaleza de las actividades</p> <p>Al respecto, del informe de resultados de la verificación se aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta. <b>En tal sentido, corresponde declarar DESAPROBADA, la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por la empresa recurrente en atención a los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR.</b> Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012- TR, conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que</p>
--	--	--	--	---

	<p>obteniendo respuesta de 10 trabajadores, quienes respondieron a la suscrita entre otros lo siguiente: - Que, si fueron comunicados de la adopción de la suspensión perfecta de labores (30/04/2020). - Que, la SPL se inició el 02/05/2020. - Que, no han realizado trabajo remoto o de manera presencial para su empleador. - Que, a la fecha de remisión del correo electrónico con la entrevista, no se encuentran realizando labor alguna para su empleador.</p> <p>- Por tanto, habiendo vencido el plazo otorgado, el empleador no ha cumplido con remitir la documentación requerida por el inspector comisionado, concluyendo así la diligencia de verificación con fecha 08 de junio de 2020.</p> <p>De lo antes señalado, se evidencia que el empleador no cumplió con entregar la</p>	<p>Decretos Supremos N° 011-2020-TR y N° 012-2020-TR</p>	<p>Decretos Supremos N° 011-2020-TR y N° 012-2020-TR</p>	<p>establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas; y los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y N° 012-2020-TR</p>
--	---	--	--	--

	<p>documentación requerida por el Inspector de Trabajo NORMA MARLENE CARDENAS PERALTA, en consecuencia, se tiene que no se habría cumplido con sustentar la medida excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, por el nivel de naturaleza de la actividad comunicada por el empleador a través de la comunicación N° 034184 - 2020 de fecha 06 de mayo de 2020, así como otros requisitos, establecidos en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR. <b>EXPEDIENTE N° 34184-2020-MTPE/1/20.2 Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres Año de la Universalización de la Salud</b> 16 SRMF/gyvg/lcc</p> <p>Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012-TR, conforme a lo dispuesto en el Decreto</p>			
--	---	---	--	--

	<p>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.”</p>			
--	---	--	--	--

**PARTE RESOLUTIVA**

<p><b>Resultado final:</b></p>	<p><b>SE RESUELVE: PRIMERO.- DESAPROBAR</b> la comunicación excepcional de Suspensión Perfecta de Labores por imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la <b>Naturaleza de la actividad y Afectación económica</b> de los <b>trece (13)</b> trabajadores antes indicados, presentada por la empresa <b>REAL ESTILO S.A.C.</b>, de acuerdo a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.</p>	<p><b>SE RESUELVE: PRIMERO. DESAPROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa, <b>MI COMEDORCITO S.A.C.</b></p> <p><b>SEGUNDO. DISPONER</b> el pago de las remuneraciones de los trabajadores citados en el numeral anterior, por el tiempo de suspensión transcurrido y reiniciar, de ser el caso, la labores suspendidas respecto de los trabajadores antes referidos; de</p>	<p><b>SE RESUELVE: PRIMERO. DESAPROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa, <b>MECHE KOEHLIN &amp; ASOCIADOS SAC</b></p> <p><b>SEGUNDO. - DISPONER</b> el pago de las remuneraciones de los trabajadores citados en el numeral anterior, por el tiempo de suspensión transcurrido y reiniciar, de ser el caso, la labores suspendidas respecto de los trabajadores antes referidos; de</p>	<p><b>SE RESUELVE: PRIMERO. DESAPROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa, <b>UTILIDADES DOMESTICAS LIMA S.A.C.</b></p> <p><b>SEGUNDO. - DISPONER</b> el pago de las remuneraciones de los trabajadores citados en el numeral anterior, por el tiempo de suspensión transcurrido y reiniciar, de ser el caso, la labores</p>
--------------------------------	--	---	---	--

	<p><b>SEGUNDO.- DISPONER</b> la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida, por el tiempo de suspensión transcurrido; además, de ser el caso, proceder a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores comprendidos en la nómina adjunta a la comunicación de suspensión perfecta de labores, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente, de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>REAL ESTILO S.A.C.</b>, que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del recurso de reconsideración y/o apelación contra el mismo,</p>	<p>conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR y las normas referidas a la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>MI COMEDORCITO S.A.C.</b> que, tratándose de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición, dentro del tercer día hábil de notificada la presente, del recurso de apelación o reconsideración contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; recurso que debe ser presentado exclusivamente a través de la plataforma virtual</p>	<p>conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR y las normas referidas a la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>MECHE KOEHLIN &amp; ASOCIADOS SAC</b> que, tratándose de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición, dentro del tercer día hábil de notificada la presente, del recurso de apelación o reconsideración contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; recurso que debe ser presentado exclusivamente a través de la plataforma virtual</p>	<p>suspendidas respecto de los trabajadores antes referidos; de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR y las normas referidas a la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>UTILIDADES DOMESTICAS LIMA S.A.C.</b> que, tratándose de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición, dentro del tercer día hábil de notificada la presente, del recurso de apelación o reconsideración contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; recurso que debe ser presentado exclusivamente a</p>
--	--	---	---	--

	<p>conforme al numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, recurso que debe ser presentando exclusivamente a través de la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”.</p> <p><b>CUARTO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de resultados de verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada al empleador recurrente al correo declarado en el documento “Autorización notificación por correo electrónico”: jorge.rodriguez@sohocolor.pe, a los trabajadores comprendidos en la medida, así como a la Dirección General de Trabajo</p>	<p>“Registro de Suspensión Perfecta de Labores”</p> <p><b>CUARTO. - HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de resultados de verificación de hecho sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada al empleador recurrente, cursándose copia de los mismos a los trabajadores comprendidos con la medida y, de ser el caso a sus representantes, así como a la Dirección General de Trabajo</p>	<p>“Registro de Suspensión Perfecta de Labores”</p> <p><b>CUARTO. - HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de resultados de verificación de hecho sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada al empleador recurrente, cursándose copia de los mismos a los trabajadores comprendidos con la medida y, de ser el caso a sus representantes, así como a la Dirección General de Trabajo.</p>	<p>través de la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”</p> <p><b>CUARTO. - HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de resultados de verificación de hecho sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada al empleador recurrente, cursándose copia de los mismos a los trabajadores comprendidos con la medida y, de ser el caso a sus representantes, así como a la Dirección General de Trabajo</p>
--	--	--	---	--



**CUADRO N° 8.1**

**ANÁLISIS DOCUMENTAL LAS RESOLUCIONES DE DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

CRITERIO	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1623- 2020-SPL-MTPE/1/20.2	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 2624- 2020-SPL-MTPE/1/20.2	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1597- 2020-SPL-MTPE/1/20.2	RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0008080 -2020-SPL-MTPE/1/20.2
<b>VISTOS:</b>				
<p><b>Comunicación de la empresa:</b></p>	<p>La solicitud registrada con N° 029044-2020 en la plataforma virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la <b>empresa TEXTORP S.A.C.</b> (en adelante, el Empleador), a través del cual comunica la suspensión perfecta de labores de 80 trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011- 2020-TR</p>	<p>La solicitud registrada con N° 027957-2020 en la plataforma virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa <b>CENTRO DE VIAJES Y SERVICIOS TURISTICOS</b> (en adelante, el Empleador), a través del cual comunica la suspensión perfecta de labores de 5 trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011- 2020-TR</p>	<p>La solicitud registrada con N° 024859-2020 en la plataforma virtual Registro de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la <b>empresa LIMA CRICKET &amp; FOOTBALL CLUB</b> (en adelante, el Empleador), a través del cual comunica la suspensión perfecta de labores de 44 trabajadores.</p> <p>El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011- 2020-TR.</p>	<p>La comunicación con carácter de Declaración Jurada, registrada con N° 02563-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, presentada por la empresa <b>CERAMICA LIMA S A.</b> (en adelante, <b>el Empleador</b>), con RUC N° <b>20101026001</b>, a través de la cual comunica la medida excepcional de la suspensión perfecta de labores de <b>dos (2) trabajadores.</b></p> <p>El Informe de resultados de verificación de hechos de fecha 01 de julio de 2020, correspondiente a la Hoja de Ruta de Acciones Preliminares N° 085745-2020 (en lo sucesivo, Informe de Resultados), que remite la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de</p>

				Fiscalización Laboral (en adelante, ILM – SUNAFIL), en el cual constan los resultados de verificación de hechos de la suspensión perfecta de labores adoptada por el Empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y Decreto Supremo N° 011-2020-TR, siendo la fecha de última diligencia el 01 de julio de 2020.
<b>CONSIDERANDO:</b>				
<b>Fundamentos de hecho:</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>	<b>NO CONSIGNA</b>
<b>PRIMERO. - SOBRE LA COMUNICACIÓN DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES</b>	Que, mediante comunicación N° 029044-2020, de fecha 30/04/2020, el representante de la empresa <b>TEXCORP S.A.C.</b> , comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la afectación económica de 80 trabajadores.  Que, el procedimiento excepcional de Suspensión	Que, mediante comunicación N° 027957-2020, de fecha 30/04/2020, el representante de la empresa <b>CENTRO DE VIAJES Y SERVICIOS TURISTICOS</b> , comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la naturaleza de las actividades y afectación económica de 5 trabajadores.	Que, mediante comunicación N° 024859-2020, de fecha 28/04/2020, el representante de la empresa <b>LIMA CRICKET &amp; FOOTBALL CLUB</b> , comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores por la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber debido a la naturaleza de las actividades y afectación económica de 44 trabajadores.	Que, mediante comunicación con carácter de Declaración Jurada, registrada con N° 2563-2020 de fecha 02 de junio del 2020, el representante legal <b>Sr. BERAUN CADENILLAS PEDRO ANTONIO</b> comunica la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, correspondiente a <b>dos (2)</b> trabajadores debido a que, según indica sus actividades se encuentran parcialmente suspendidas <b>por la</b>

	<p>Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p> <p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:</p> <p>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del</p>	<p>Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p> <p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:</p> <p>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia,</p>	<p>Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p> <p>El Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las cuales establecen los documentos que deben adjuntar las empresas a su comunicación de suspensión perfecta de labores, señalándose lo siguiente:</p> <p>3.1. 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia,</p>	<p><b>naturaleza de sus actividades.</b></p> <p>Que, el procedimiento excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, se encuentra regulado por el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 38-2020, “Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el covid-19.</p> <p><b>Que, mediante Decreto s/n de fecha 02 de junio del 2020, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispuso LA APERTURA DE EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES</b> y, al amparo de lo dispuesto en el numeral 3.2 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad</p>
--	---	--	--	--

	<p>vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.</p> <p>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada</p> <p>3.3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que</p>	<p>pueden 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.</p> <p>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada</p> <p>3.3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo</p>	<p>pueden 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.</p> <p>3.2 Excepcionalmente los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada.</p> <p>El Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente</p>	<p>Inspectiva de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar el cumplimiento de las condiciones y requisitos para la implementación de la medida de suspensión perfecta de labores.</p> <p>En atención a ello, la Autoridad Inspectiva de Trabajo remite el informe de resultados citado en la parte introductoria de la presente Resolución; informe que merece fe, de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.</p> <p>En tal sentido, este Despacho hace suyo el contenido del referido informe como parte de la motivación fáctica de la presente Resolución, de</p>
--	---	---	--	---

	dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:	competente solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:	solicitará la actuación de la Inspección del Trabajo, dispuso que dentro del plazo previsto legalmente, se practique la verificación de hechos conducente a determinar lo siguiente:	conformidad con el artículo 6, numeral 6.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.  Que, en atención al mandato de fecha 02 de junio del 2020, la ILM-SUNAFIL remite el Informe de Resultados de Verificación de Hechos sobre la Suspensión perfecta de labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, de fecha 01 de julio de 2020, correspondiente a la Hoja de Ruta de Acciones Preliminares N° 085745-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante el Informe de Resultados) dejando constancia que las actuaciones inspectivas concluyo el 01 de julio de 2020.
<b>SEGUNDO: SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el	Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2	Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2	Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo previsto en el

	artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR	del Decreto Supremo N° 017-2012-TR	del Decreto Supremo N° 017-2012-TR	artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR
<b>TERCERO: SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PERUANO EN EL MARCO DEL COVID-19.</b>	<p>Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.</p> <p>Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social</p>	<p>Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.</p> <p>Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días</p>	<p>Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.</p> <p>Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días</p>	<p>Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países.</p> <p>Dado ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio</p>

	<p>obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes. Mediante 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.</p> <p>El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que Excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada. El Decreto Supremo N° 011-2020-TR,</b> normativa complementaria</p>	<p>calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes. Mediante 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.</p> <p>El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que Excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de</b></p>	<p>calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas pertinentes. Mediante 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.</p> <p>El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que Excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de</b></p>	<p>(cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sucesivamente prorrogado mediante las normas legales pertinentes. Mediante 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</p> <p>El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 38-2020, establece que excepcionalmente, los empleadores pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presentan por vía remota una comunicación a la <b>Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada. El Decreto Supremo N° 011-2020-TR,</b> normativa</p>
--	--	---	---	--

	para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo	<b>declaración jurada. El Decreto Supremo N° 011-2020-TR,</b> normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo	<b>declaración jurada. El Decreto Supremo N° 011-2020-TR,</b> normativa complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo	complementaria para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece criterios sobre la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y el trámite correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
<b>CUARTO: SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES REGULADA EN EL D.U.038-2020</b>	<b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado</b> 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-	<b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b> 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	<b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b> 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	<b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b> Conforme al numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, se advierte 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

	<p>2020-PCM, normas que resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación del COVID-19.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b></p> <p><b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b></p> <p>a) 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. <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la utilización de herramientas o maquinarias que solo</p>	<p>del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, normas que resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación del COVID-19.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b></p> <p><b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b></p> <p>a) 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. <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la</p>	<p>del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, normas que resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación del COVID-19.</p> <p><b>De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado.</b></p> <p><b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades.</b></p> <p>a) 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. <b>A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente:</b> i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la</p>	<p>modalidad de trabajo remoto y si ello no fuere posible, el empleador otorga licencia con goce de haber a sus trabajadores.</p> <p><b>De la evaluación para determinar la imposibilidad que tuvo el empleador para implementar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber.</b></p> <p>De conformidad con el artículo 3, numeral 3 del Decreto de Urgencia 038-2020, concordante con el artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR, 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, el Empleador puede adoptar otras medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de</p>
--	---	---	---	---

	<p>pueden operar en el centro de labores; u iii) otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado. b) 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</p>	<p>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. b) 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</p>	<p>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. b) 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</p>	<p>remuneraciones de sus trabajadores, privilegiando el acuerdo con éstos y excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores, cumpliendo con los siguientes presupuestos y requisitos:  <b>Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades</b>  a) 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.</p>
--	--	--	--	--

	<p>administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica</b> De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado. 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.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas adoptadas por el empleador, privilegiando el</b></p>	<p>sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica</b> De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado. 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.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las</b></p>	<p>sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica</b> De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado. 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.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las</b></p>	<p>b) 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.</p> <p><b>Respecto al supuesto objetivo del nivel de</b></p>
--	--	--	--	--

	<p><b>acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones.</b> 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</p>	<p><b>medidas 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.</b> 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</p>	<p><b>medidas 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.</b> 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</p>	<p><b>afectación económica de la empresa</b>  a) 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.</p> <p><b>De la comunicación previa a los trabajadores y de las medidas 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.</b>  De conformidad con el artículo 4, numeral 4.1 del citado Decreto Supremo 011-2020-TR, en caso el Empleador acredite que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea</p>
--	---	--	--	---

	<p>vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020. 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. 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.</p> <p><b>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,</b> según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020- TR. De otro lado, conforme lo</p>	<p>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. 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. 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. <b>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,</b></p>	<p>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. 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. 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. <b>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,</b></p>	<p>posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber, procuran en primer término adoptar las medidas alternativas previstas en el indicado numeral que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. 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 bajo referencia. 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.</p>
--	--	--	--	--

	<p>señala el numeral 4.2., 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.</p> <p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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</p>	<p>según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020- TR. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., 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.</p> <p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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</p>	<p>según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020- TR. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., 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.</p> <p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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</p>	<p>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. De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2., previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe comunicar a la parte laboral los motivos que sustentan 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. En tal sentido, la norma prevé que se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.</p>
--	--	--	--	--

	<p>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.</p> <p><b>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-</b></p>	<p>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.</p> <p><b>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;</b></p>	<p>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.</p> <p><b>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;</b></p>	<p><b>De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b></p> <p><b>Excepcionalmente, en caso no puedan adoptarse las medidas alternativas señaladas en el acápite anterior, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 prevé la adopción excepcional de la medida de 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</b></p>
--	---	---	---	--

	<p>2020-TR. 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.</p> <p><b>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.</b> 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 <b>fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer</b></p>	<p>pudiendo comprender a uno o más trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p> <p><b>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.</b> 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</p>	<p>pudiendo comprender a uno o más trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p> <p><b>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.</b> 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</p>	<p>Decreto Supremo N° 011-2020-TR. 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.</p> <p><b>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</b> 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</p>
--	--	--	--	--

	<p><b>embarazada o la prohibición del trato discriminatorio.</b> 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 - <b>Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad</b> 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. <b>Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren</b></p>	<p><b>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.</b> 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 - <b>Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad</b> 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. <b>Merece especial atención evaluar</b></p>	<p><b>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.</b> 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 - <b>Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad</b> 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. <b>Merece especial atención evaluar</b></p>	<p>protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. 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; el mismo que señala que respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas previas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones. Igualmente, respecto a los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de</p>
--	--	---	---	--

	<p><b>inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> 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</p>	<p><b>la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> 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</p>	<p><b>la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores.</b> 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> 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</p>	<p>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 previas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria</b> De conformidad con el literal a del artículo 3 del Decreto Supremo 012-2020-TR, en el mes2 en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo,</p>
--	--	---	---	--

	<p>de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. 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. <b>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. Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de</b></p>	<p>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. 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. <b>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. Merece</b></p>	<p>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. 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. <b>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. Merece</b></p>	<p>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; precisando a continuación que 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.</p>
--	---	--	--	---

	<p>riesgo por edad o factores clínicos 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 <b>Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</b> 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.</p> <p><b>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. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b></p>	<p>especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos 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 <b>Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</b> 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.</p> <p><b>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</b></p>	<p>especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos 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 <b>Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</b> 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.</p> <p><b>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</b></p>	
--	---	--	--	--

	<p>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. 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</p>	<p><b>suspensión perfecta de labores. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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. 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</p>	<p><b>suspensión perfecta de labores. De la suspensión perfecta de labores como medida excepcional válida.</b> 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. 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</p>	
--	--	--	--	--

	<p>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. 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> En el mes 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</p>	<p>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. 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo,</p>	<p>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. 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.</p> <p><b>De la evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria.</b> En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo,</p>	
--	--	---	---	--

	<p>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 las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan, 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 periodo subsidiado del presente año, al importe de las remuneraciones de los</p>	<p>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 las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan, 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</p>	<p>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 las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan, 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</p>	
--	--	---	---	--

	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 periodo correspondiente 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.	al periodo subsidiado 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 periodo correspondiente 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.	al periodo subsidiado 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 periodo correspondiente 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	
<b>QUINTO: DEL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO</b>	Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde <b>se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación,</b> a efectos de determinar que la información <b>consignada por el empleador en la comunicación de</b>	Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde <b>se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación,</b> a efectos de determinar que la información <b>consignada por el empleador en la comunicación de</b>	Una vez señaladas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, corresponde <b>se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador en su comunicación,</b> a efectos de determinar que la información <b>consignada por el empleador en la comunicación de</b>	Una vez indicadas las bases legales que regulan la medida excepcional de suspensión perfecta de labores y antes de iniciar el análisis del caso en concreto, corresponde precisar que la empleadora mediante la presente comunicación N°02563-2020 ha registrado en la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores a dos (02)

	<p>suspensión perfecta de labores guarda correspondencia con los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, así como determinar la imposibilidad del Empleador de disponer medidas alternativas que eviten que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores y la inexistencia de afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales.</p> <p>Cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador señala como fundamentos de la comunicación de suspensión perfecta de labores en su Declaración Jurada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de remuneraciones por: naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha</p>	<p>suspensión perfecta de labores guarda correspondencia con los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, así como determinar la imposibilidad del Empleador de disponer medidas alternativas que eviten que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores y la inexistencia de afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales.</p> <p>Cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador señala como fundamentos de la comunicación de suspensión perfecta de labores en su Declaración Jurada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de remuneraciones por: naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha</p>	<p>suspensión perfecta de labores guarda correspondencia con los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, así como determinar la imposibilidad del Empleador de disponer medidas alternativas que eviten que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores y la inexistencia de afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales.</p> <p>Cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador señala como fundamentos de la comunicación de suspensión perfecta de labores en su Declaración Jurada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de remuneraciones por: naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha</p>	<p>trabajadores: RAUL ELHARDO ALANIA SORIA y BEATRIZ JULY AGUILAR CAMPOMANES por el periodo comprendido del 15 de abril al 09 de julio de 2020.</p> <p>A tal efecto cabe señalar que de los actuados se advierte que el Empleador indica en su Declaración Jurada, como fundamento de la comunicación de suspensión perfecta de labores <b>la imposibilidad de aplicar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de remuneraciones debido a LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES.</b> En tal sentido, corresponde se evalúe los sustentos expuestos por el Empleador</p>
--	--	--	--	---

	<p>remitido a este Despacho el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, con Orden de Inspección N° 0000008139, dando cuenta del resultado de la verificación de suspensión perfecta de labores efectuada, en concordancia con lo solicitado en el Decreto de fecha 08/05/2020.</p> <p><b>En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el</b></p>	<p>remitido a este Despacho el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, con Orden de Inspección N° 0000010287, dando cuenta del resultado de la verificación de suspensión perfecta de labores efectuada, en concordancia con lo solicitado en el Decreto de fecha 22/05/2020.</p> <p><b>En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de</b></p>	<p>remitido a este Despacho el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de Labores adoptada por el empleador en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, con Orden de Inspección N° 0000007917, dando cuenta del resultado de la verificación de suspensión perfecta de labores efectuada, en concordancia con lo solicitado en el Decreto de fecha 08/05/2020.</p> <p><b>En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Temporal Perfecta de</b></p>	<p>en su comunicación, a efectos de determinar que la información consignada en la comunicación de suspensión perfecta de labores guarde correspondencia con los hechos verificados por la <b>Autoridad Inspectiva de Trabajo, por la Servidora de SUNAFIL, Sra. Rosmery María Tello Moran</b>, y que constan en el <b>Informe de Resultados</b> antes señalados, se tiene lo siguiente:</p>
--	--	--	--	--

	<p><b>empleador</b> en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se tiene lo siguiente:</p> <p><b>Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa)</b> Del informe de resultados de la verificación se aprecia que se ha acreditado que la empresa <b>TEXCORP S.A.C. con RUC N° 20503790271</b> cuyo domicilio procesal es solicitudes@panoramabpo.com, NO tiene calidad de MYPE, con registro de REMYPE N° --, indicando que el giro principal es Acabado de Productos Textiles y el giro secundario es (sin dato).</p> <p><b>De la causal (es) invocada (s) de la Suspensión Perfecta de Labores</b> De la Declaración Jurada presentada por el empleador</p>	<p><b>Labores adoptada por el empleador</b> en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se tiene lo siguiente:</p> <p>Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa) Del informe de resultados de la verificación se aprecia que se ha acreditado que la empresa <b>CENTRO DE VIAJES Y SERVICIOS TURISTICOS con RUC N° 20107196073</b> cuyo domicilio procesal es administracion@turicentro.com, SI tiene calidad de MYPE, con registro de REMYPE N° 0001290282-2014, indicando que el giro principal es AGENCIA DE VIAJES Y TURISMO y el giro secundario es (sin dato).</p> <p><b>De la causal (es) invocada (s) de la Suspensión Perfecta de Labores</b></p>	<p><b>Labores adoptada por el empleador</b> en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se tiene lo siguiente:</p> <p>Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa) Del informe de resultados de la verificación se aprecia que se ha acreditado que la empresa <b>LIMA CRICKET &amp; FOOTBALL CLUB con RUC N° 20109423905</b> cuyo domicilio procesal es ebasombrio@hotmail.com, NO tiene calidad de MYPE, con registro de REMYPE N° --, indicando que el giro principal es ASOCIACION SIN FINES DE LUCRO y el giro secundario es ACTIVIDADES DE CLUBES DEPORTIVOS.</p>	<p><b>I. Sobre el tipo de empresa (Régimen Laboral General y Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa)</b> Sobre el tipo de empresa, el Empleador ha declarado que NO se encuentra acreditado en el REMYPE. Asimismo, la servidora comisionada ha señalado como giro principal: Fabricación De Productos De Porcelana y Cerámica y secundario Fabricación De Productos De Porcelana y Cerámica</p> <p><b>II. Sobre la Aplicación del Trabajo Remoto o de la Licencia con Goce de Haber.</b> Al respecto, el empleador declara en el formato Anexo a la Declaración Jurada que por la naturaleza de sus actividades no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber;</p>
--	--	--	---	---

	<p>se aprecia que este ha invocado como causal (es) de comunicación naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, del informe de resultados de la verificación se aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta. <b>En tal sentido, corresponde declarar DESAPROBADA, la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por la empresa recurrente en atención a los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR. Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012- TR, conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas</b></p>	<p>De la Declaración Jurada presentada por el empleador se aprecia que este ha invocado como causal (es) de comunicación naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, del informe de resultados de la verificación se aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta. <b>En tal sentido, corresponde declarar DESAPROBADA, la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por la empresa recurrente en atención a los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR. Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012- TR, conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N°</b></p>	<p><b>De la causal (es) invocada (s) de la Suspensión Perfecta de Labores</b></p> <p>De la Declaración Jurada presentada por el empleador se aprecia que este ha invocado como causal (es) de comunicación naturaleza de las actividades.</p> <p>Al respecto, del informe de resultados de la verificación se aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta. <b>En tal sentido, corresponde declarar DESAPROBADA, la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por la empresa recurrente en atención a los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia 038-2020 y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo No. 011-2020-TR. Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo</b></p>	<p><b>sobre el particular, la Servidora comisionada ha señalado en su Informe de Resultados que:</b></p> <p>Sobre la imposibilidad de aplicación del <b>Trabajo Remoto</b>, del Informe de Resultados (numeral 4, fojas 22) el empleador indico “<i>que cuenta con (...) trabajadores quienes vienen realizando trabajado remoto y/o presencial, los mismos que no se encuentran comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores.</i>” Por lo que se deduce, que los dos (02) trabajadores comprendidos en la medida excepcional, “no se encuentran realizando trabajado remoto y/o presencial”. Además se infiere de lo señalado, que el empleador no ha acreditado con precisar las labores que realizan cada trabajador. <b>En ese sentido, se concluye que el administrado no ha cumplido con acreditar de manera debida y con documentos fehacientes, la</b></p>
--	---	--	--	---

	<p>complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas; y los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y N° 012-2020-TR.</p>	<p>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 los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y N° 012-2020-TR.</p>	<p>N° 017-2012- TR, conforme a lo dispuesto en el 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 los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y N° 012-2020-TR.</p>	<p><b>decisión de no aplicar el trabajo remoto a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional,</b> conforme el numeral 3.1.1 artículo 3 del DS 011-2020-TR.</p> <p><b>Asimismo, respecto a la licencia con goce de haber compensable se aprecia (numeral 5, fojas 22) que “no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación de los trabajadores afectados, ya sea que por la naturaleza de las actividades no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, ya sea que por el nivel de afectación económica que impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas en el marco del estado de emergencia”.</b></p> <p>Al respecto, según lo previsto en el numeral 3.1.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la</p>
--	---	---	---	---

			<p>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.</p> <p><b>Por lo tanto, ha quedado acreditado la imposibilidad del empleador de aplicar la licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades, conforme a los criterios establecidos en el numeral 3.1.2 artículo 3 del DS 011-2020-TR.</b></p> <p><b>III. De la comunicación previa y de las medidas adoptadas por el empleador para evitar acogerse a la Suspensión Perfecta de Labores:</b></p> <p>Sobre este extremo, la empleadora señaló en el formato Anexo a la Declaración Jurada que SI <i>“había procurado la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de</i></p>
--	--	---	--


			<p><i>remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (cartas, correos, actas de reunión o cualquier otro instrumento físico o virtual que permita acreditar recepción por parte del trabajador, por el cual el empleador haya propuesto al trabajador o trabajadores, alguna o algunas medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones)”; para lo cual, se extrae del Informe de Resultados, a fojas 33, lo siguiente: “el servidor comisionado, verificó que el sujeto inspeccionado no cumplió con adoptar las medidas establecidas en la normativa vigente como es:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) El otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce;</i></li> <li><i>b) El adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro;</i></li> <li><i>c) La reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con</i></li> </ul>
--	--	---	--

			<p><i>la reducción proporcional de la remuneración;</i></p> <p><i>d) La reducción de la remuneración acordada con los trabajadores concordante y proporcional con las causas que la motivan; o</i></p> <p><i>e) La adopción de otras medidas reguladas por el marco legal vigente, que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.”;</i></p> <p><b>conforme a lo verificado por la servidora comisionada, se advierte que el empleador no ha cumplido con acreditar documentalmente lo alegado en su declaración jurada respecto a la adopción de las medidas alternativas,</b></p> <p><b>contraviniendo así lo establecido en el numeral 4.1 artículo 4 del DS 011-2020-TR y su modificatoria.</b></p> <p><i>Sobre “si la organización sindical o el representante de los trabajadores o, los trabajadores comprendidos en la adopción de la suspensión perfecta de labores, fueron comunicados</i></p>
--	--	---	---



de las medidas previas o alternativas”. Según se observa a fojas 33, lo indicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo que: “(...) se advierte que de la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, éste si comunicó al sindicato de trabajadores, que debido a la grave situación económica por la que atraviesa la empresa, no es posible la adopción de medidas previas a la suspensión perfecta de labores, conforme se dejó constancia en el Anexo 3, Acta de reunión llevada a cabo con los representantes del sindicato de trabajadores el 25 de abril de 2020.”; por lo que, el empleador no ha cumplido con lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y su modificatoria.

Finalmente, sobre la comunicación previa hacia los trabajadores afectados de la aplicación de la Suspensión Perfecta de Labores, la

			<p><b>Autoridad Inspectiva de Trabajo; señalo a fojas , lo siguiente: “(..), antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, éste se lo comunicó a todos los trabajadores afectados, utilizando los medios informáticos, como los correos electrónicos de los trabajadores”; en ese sentido, se ha dado cumplimiento a lo previsto en el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</b></p> <p><b>IV. De los hechos constatados y la documentación que sustente la causal invocada para la Suspensión Perfecta de Labores.</b></p> <p>Al respecto, el empleador declara en el formato Anexo a la Declaración Jurada que por la naturaleza de sus actividades no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber.</p>
--	--	---	---

			<p>En tal sentido, es relevante determinar la naturaleza de la actividad económica del Empleador y de las labores realizadas por los trabajadores sujetos a suspensión perfecta, a fin de acreditar la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable, tal como lo ordena el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo 011-2020-TR; por lo que respecto a la naturaleza de la actividad de la empleadora se advierte que se dedica a la FAB. PROD CERAMICA NO REFRACT. N. EST; y, en cuanto, a las labores realizadas por los trabajadores sujetos a suspensión, estas no se pueden determinar por ausencia de información al respecto.</p> <p>Por otro lado, del Informe de Resultados (numeral 15, fojas 34) se advierte que la actividad que desarrolla el empleador consiste en una</p>
--	--	---	--

			<p>actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia sanitaria nacional, según los servicios y bienes esenciales listados en el artículo 4 del Decreto Supremo N°044-2020-PCM. Por consiguiente, se tiene por acreditada la naturaleza de actividades del empleador y la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber compensable, pero no se acreditado de manera debida y con documentos fehacientes sobre la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, conforme lo establece en el numeral 3.1.1 artículo 3 del DS 011-2020-TR.</p> <p><b>V. Del tipo de paralización de la empresa y la situación actual de los trabajadores sujetos a la medida de Suspensión Perfecta de Labores.</b></p> <p>De los hechos verificados, respecto a <i>“si el empleador ha realizado paralización</i></p>
--	--	---	---

			<p><i>total, parcial de actividades o parcial de puestos”, se advierte en el formato Anexo a la Declaración Jurada que se adjunta a la solicitud que el Empleador señala que el tipo de paralización ha sido <b>parcial</b>. Sobre ello, conforme se advierte en el Informe de Resultados, la Servidora señala que “<i>advirtiéndose de lo remitido por el empleador que existe una paralización parcial de las actividades, persistiendo la prestación de servicios de manera presencial y/o trabajo remoto de trabajadores (...), de los cuales los dos (02) trabajadores comprendidos en la adopción de la medida no se encuentran en estos últimos.</i></i></p> <p>Respecto a “<i>si los puestos de los trabajadores sujetos a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores se encuentran debidamente paralizados</i>”, se observa, en la Declaración Jurada de la empleadora, que la medida de suspensión perfecta de labores es</p>
--	--	---	--



respecto a dos (02) trabajadores. **De esta forma, la Servidora comisionada indica que “al respecto informan que se realizó una paralización total de los puestos de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, no habiendo realizado actividad alguna”**

En consecuencia, sobre la materia se concluye que, el tipo de actividad económica del empleador se encuentra suspendida de realizar, asimismo, que este ha cumplido

con acreditar la paralización parcial que lo afecta, así como, el estado en el que se encuentran los trabajadores afectados con la medida excepcional de Suspensión Perfecta de Labores, y el estado de sus puestos.

**VI. De la no afectación de derechos fundamentales de los trabajadores y de la evaluación de los trabajadores que pertenecen al grupo de**

			<p><b>riesgo por edad o factores clínicos que se encuentren comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores.</b></p> <p>El Empleador ha declarado en el formato Anexo a la Declaración Jurada, que sus trabajadores registrados no se encuentran afiliados a una organización sindical norma regulada en el numeral 4.3 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.</p> <p>Ahora bien, respecto a <i>“Si entre los trabajadores afectados se encuentran personas que pertenezcan a grupos de riesgo por edad o factores clínicos, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o a cargo de familiar discapacitado hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personas diagnosticadas con covid-19”</i>, se advierte en el formato Anexo a la Declaración Jurada que el Empleador aplica la medida de la suspensión perfecta de</p>
--	--	---	---

			<p>labores sobre dos (02) trabajadores, <b>asimismo del Informe de Resultados se observa que la servidora comisionada deja constancia de lo siguiente:</b> <i>“Que, conforme a la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, se aprecia que los trabajadores afectados con la adopción de la medida de Suspensión Perfecta de Labores, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos conforme con en el numeral 5.3. del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR o, personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.”</i></p> <p><b>VII. De los beneficios y/o subsidios otorgados de origen público.</b> Finalmente, sobre <i>“Si el empleador recibió subsidios para el pago de planilla,</i></p>
--	--	---	--

			<p>regulado por D.U. N° 033-2020, otorgados en el marco de la emergencia sanitaria nacional.”; en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2., artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, la <b>servidora actuante señala en el Informe de Actuaciones Inspectivas que advirtiéndose de la documentación proporcionada por el sujeto inspeccionado que recibió el subsidio origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020, conforme se observa en la constancia de transferencia del Banco de la Nación del 16 de abril de 2020, por un monto de S/45,134.71 soles; siendo beneficiados, de acuerdo a su declaración ante el Ministerio de Trabajo, los siguientes trabajadores comprendidos en la medida</b></p>
--	--	---	--

			<p><b>de suspensión perfecta de labores:</b></p> <p><b>Nombres y Apellidos Documento de Identidad:</b>          BEATRIZ JULY AGUILAR CAMPOMANES DNI N°46589883          RAUL ELHARDO ALANIA SORIA DNI N°42215052</p> <p>De lo señalado en los acápite precedentes, si bien se ha demostrado que el empleador sí acreditó la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en su declaración jurada; <b>no obstante, el empleador no ha acreditado de manera fehaciente la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, así también no acreditado documentalmente lo alegado en su declaración jurada respecto a la adopción de las medidas alternativas contraviniendo el numeral 4.1 del DS 011-2020-TR y su modificatoria, concordante con lo</b></p>
--	--	---	--

			<p>establecido en el numeral 3.1 artículo 3 del DU 038-2020, pese a la relevancia de lo regulado en el numeral 3.2 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual establece que la comunicación efectuada está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectorada de Trabajo, así como de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que señala que a través de la actuación de la Inspección del Trabajo, se verificarán los hechos sobre la suspensión perfecta de labores, teniendo en consideración la información proporcionada por el Empleador en la declaración jurada.</p> <p><b>En tal sentido, corresponde desaprobar la comunicación excepcional de Suspensión Perfecta de Labores presentada por el Empleador con registro N°002563-2020 en la plataforma virtual, en tanto el Empleador recurrente no ha cumplido con acreditar que la medida</b></p>
--	--	---	--

			<p><b>extraordinaria invocada, guarda correspondencia jurídica con lo regulado en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR</b> y su modificatoria el DS 015-2020-TR; precisándose que, el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, señala como consecuencia jurídica de esta desaprobación, el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores, siendo que en tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.</p> <p>Por lo expuesto y, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N° 017-2012-TR, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, “<i>Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de</i></p>
--	--	---	--

				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.”
<b>PARTE RESOLUTIVA</b>				
<b>Resultado final:</b>	<p><b>SE RESUELVE:</b> <b>PRIMERO.- DESAPROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa, <b>TEXCORP S.A.C.</b></p> <p><b>SEGUNDO.- DISPONER</b> el pago de las remuneraciones de los trabajadores citados en el numeral anterior, por el tiempo de suspensión transcurrido y reiniciar, de ser el caso, la labores suspendidas respecto de los trabajadores antes referidos; de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b> <b>PRIMERO.- DESAPROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa, <b>CENTRO DE VIAJES Y SERVICIOS TURISTICOS</b></p> <p><b>SEGUNDO.- DISPONER</b> el pago de las remuneraciones de los trabajadores citados en el numeral anterior, por el tiempo de suspensión transcurrido y reiniciar, de ser el caso, la labores suspendidas respecto de los trabajadores antes referidos; de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b> <b>PRIMERO. DESAPROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa, <b>LIMA CRICKET &amp; FOOTBALL CLUB.</b></p> <p><b>SEGUNDO. - DISPONER</b> el pago de las remuneraciones de los trabajadores citados en el numeral anterior, por el tiempo de suspensión transcurrido y reiniciar, de ser el caso, la labores suspendidas respecto de los trabajadores antes referidos; de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-</p>	<p><b>SE RESUELVE:</b> <b>PRIMERO. DESAPROBAR</b> la comunicación excepcional de Suspensión Perfecta de Labores por imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber <b>por la Naturaleza de la actividad</b> por el periodo del 15 de abril hasta el 09 de julio del 2020, respecto a los dos (02) trabajadores antes indicados, presentada por la empresa <b>CERAMICA LIMA S A.</b>, de acuerdo a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.</p>

	<p>Supremo N°011-2020-TR y las normas referidas a la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>TEXCORP S.A.C.</b> que, tratándose de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición, dentro del tercer día hábil de notificada la presente, del recurso de apelación o reconsideración contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; recurso que debe ser presentado exclusivamente a través de la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”.</p>	<p>Decreto Supremo N°011-2020-TR y las normas referidas a la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>CENTRO DE VIAJES Y SERVICIOS TURISTICOS</b> que, tratándose de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición, dentro del tercer día hábil de notificada la presente, del recurso de apelación o reconsideración contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; recurso que debe ser presentado exclusivamente a través de la plataforma virtual “Registro de</p>	<p>2020-TR y las normas referidas a la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>LIMA CRICKET &amp; FOOTBALL CLUB</b> que, tratándose de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición, dentro del tercer día hábil de notificada la presente, del recurso de apelación o reconsideración contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; recurso que debe ser presentado exclusivamente a través de la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”</p>	<p><b>SEGUNDO.- DISPONER</b> el pago de las remuneraciones de los citados trabajadores afectados con la medida, por el tiempo de suspensión transcurrido; además, cuando corresponda, proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores comprendidos en la nómina adjunta a la comunicación de suspensión de perfecta de labores, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente, de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4. del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR.</p> <p><b>TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> de la empresa <b>CERAMICA LIMA S A.</b>, que, tratándose</p>
--	--	--	---	--

	<p><b>CUARTO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de resultados de verificación de hecho sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada al empleador recurrente, cursándose copia de los mismos a los trabajadores comprendidos con la medida y, de ser el caso a sus representantes, así como a la Dirección General de Trabajo.</p>	<p>Suspensión Perfecta de Labores”.</p> <p><b>CUARTO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de resultados de verificación de hecho sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada al empleador recurrente, cursándose copia de los mismos a los trabajadores comprendidos con la medida y, de ser el caso a sus representantes, así como a la Dirección General de Trabajo.</p>	<p><b>CUARTO. - HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de resultados de verificación de hecho sobre la suspensión temporal perfecta de labores adoptada al empleador recurrente, cursándose copia de los mismos a los trabajadores comprendidos con la medida y, de ser el caso a sus representantes, así como a la Dirección General de Trabajo.</p>	<p>de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición, dentro del tercer día hábil de notificada la presente, del recurso de apelación y/o reconsideración contra el mismo, conforme al numeral 7.6. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; recurso que debe ser presentado exclusivamente a través de la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”.</p> <p><b>CUARTO.- HACER DE CONOCIMIENTO</b> del presente acto administrativo y del Informe de Resultados de Verificación de Hechos, al Empleador al correo declarado en el documento de “Autorización notificación por correo electrónico”: beraun@celima.com.pe, a los</p>
--	--	--	---	--

				trabajadores comprendidos en la medida, cursándose copia de los mismos, de ser el caso, a los representantes de los trabajadores, así como a la Dirección General de Trabajo.
--	--	--	--	---




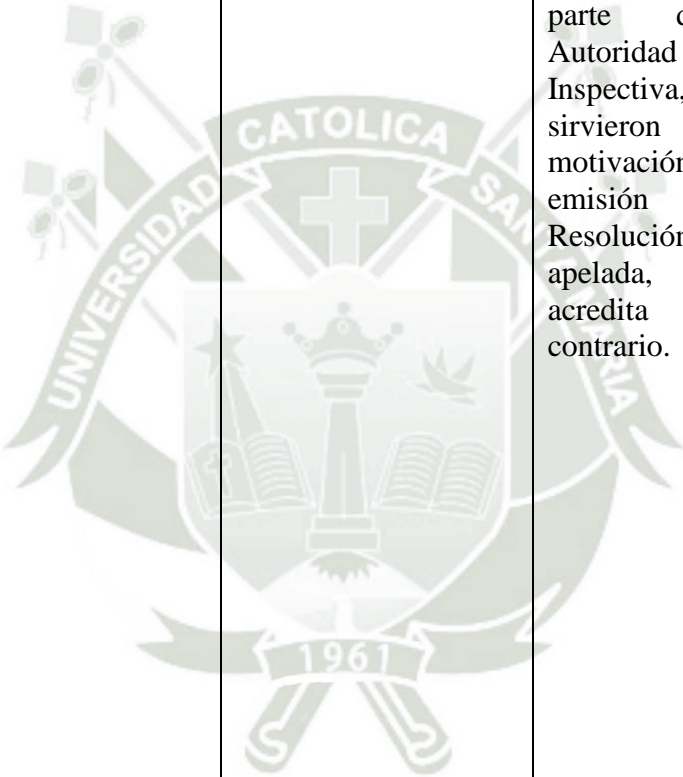
**CUADRO N° 9**

**ANÁLISIS DOCUMENTAL DE RECURSOS IMPUGNATORIOS CONTRA LA APROBACIÓN O DESAPROBACIÓN DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CARECER DE UNA DEBIDA MOTIVACION**

<b>CRITERIO</b>	<b>Res. Directoral N° 111-2020-MTPE</b>	<b>Res. Directoral N° 215-2020-MTPE</b>	<b>Res. Directoral N° 360-2020-MTPE</b>	<b>Res. Directoral N° 286-2020-MTPE</b>	<b>Res. Directoral N° 320-2020-MTPE</b>	<b>Res. Directoral N° 421-2020-MTPE</b>
<b>Recurso Impugnatorio</b>	Recursos de Apelación presentado por <b>TOTAL CHECK PERU S.AC</b> contra Resolución Directoral N° 1335-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Recurso de Reconsideración presentado por <b>SERGEMI CONTRATATISTAS S.A.C.</b> contra la Resolución Directoral N° 1179.038-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Recurso de apelación presentado por el empleador <b>CORPORACIÓN CERÁMICA S.A.</b> contra la Resolución Directoral N° 0007494-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Recurso de apelación presentado por <b>SIN FRONTERAS HOLDING COMPANY S.A.C.</b> contra la Resolución Directoral N.º 2979.072-2020-SPL-MTPE/1/20.2	Recurso de apelación presentado por <b>QUILLUYA CCANCCE YENY MILAGROS</b> contra la Resolución Directoral N° 912 - 2020-SPL-MTPE/1/20.2	Recurso de apelación presentado por <b>TEXTIL EL AMAZONAS S.A.</b> contra la Resolución Directoral N° 0001265-2020-SPL-MTPE/1/20.2
<b>Pedido de la apelación</b>	Solicita la revocatoria del acto impugnado y la emisión de un nuevo pronunciamiento aprobando su comunicación de suspensión perfecta de labores	Solicita la revocatoria del acto impugnado y la emisión de un nuevo pronunciamiento aprobando su comunicación de suspensión perfecta de labores.	Solicita que el superior jerárquico anule o, en su defecto <b>REVOQUE</b> la Resolución Directoral impugnada y, reformulándola, apruebe su solicitud,	<b>NO ESPECIFICA</b>	<b>NO ESPECIFICA</b>	<b>NO ESPECIFICA</b>
<b>Motivo</b>	Comunicación de suspensión perfecta de laborales de 24 trabajadores. Comunicación, con	Comunicó la implementación excepcional de la Suspensión Perfecta de Labores de treinta	Comunicó la medida excepcional y temporal de suspensión perfecta de labores de sus 691	Comunicó la implementación excepcional de Suspensión Perfecta de	Comunicó la implementación excepcional de Suspensión Perfecta de	Comunicó la implementación excepcional de Suspensión Perfecta de

	<p>registro N° 027518-2020, informa la adopción de la medida excepcional correspondiente a veinticuatro (24) trabajadores, por el periodo del 29 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020, declarando su imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de haber por su nivel de afectación económica, lo que ha generado una paralización parcial de puestos.</p>	<p>y cuatro (34) trabajadores por el periodo comprendido desde el 02 de mayo de 2020 al 09 de julio de 2020, invocando como causales de la aplicación de la medida, la naturaleza de sus actividades y su nivel de afectación económica; circunstancias que no les permitiría aplicar el trabajo remoto, ni otorgarle la licencia con goce de haber a los trabajadores afectados con la medida excepcional.</p>	<p>trabajadores; invocando como causales de la aplicación de la medida la naturaleza de sus actividades y el nivel de afectación económica, a causa de la situación de la emergencia nacional; circunstancia que no permitiría aplicar el trabajo remoto, ni otorgar la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>Labores de una (01) trabajadora por el periodo comprendido desde el 05 de mayo de 2020 al 09 de julio de 2020, invocando como causal de la aplicación de la medida el nivel de afectación económica que hace que no sea posible aplicar trabajo remoto, ni otorgar licencia con goce de haber.</p>	<p>Labores de dos (2) trabajadores, invocando como causal, la naturaleza de las actividades a causa de la situación de emergencia nacional; circunstancia que no permitiría aplicar trabajo remoto, ni otorgar licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida.</p>	<p>Labores de noventa (90) trabajadores por el periodo comprendido desde el 30 de abril al 09 de julio de 2020, invocando como causal de la aplicación de la medida la naturaleza de las actividades, circunstancia que no le permitiría aplicar el trabajo remoto, ni otorgar la licencia con goce de haber a los trabajadores afectados con la medida excepcional.</p>
<p><b>Fundamentos de la apelación</b></p>	<p>La resolución impugnada no ha esbozado argumento o considerando alguno, que permita apreciar que nuestra empresa no cumple con los</p>	<p>Alega como sustento de sus pretensiones, que sí acreditó las causales invocadas con la información y/o documentación que vuelve a presentar.</p>	<p><b>NO ESPECIFICA</b></p>	<p>Que, al respecto, es de apreciarse que en el numeral II del Considerando Quinto de la apelada señala “(...) del informe de resultados de la verificación se</p>	<p>Que habiendo adjuntado el Empleador en su escrito de apelación documentación que sustentaría la adopción de la medida de</p>	<p><b>NO ESPECIFICA</b></p>


	<p>requisitos básicos para encontrarse dentro de los alcances del Decreto de Urgencia N° 038-2020, y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR</p>		<p>aprecia que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta.” Sobre el particular, corresponde precisar que, de conformidad con el Principio de Presunción de Veracidad, en la tramitación del presente procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la normativa, que regula dicho procedimiento, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman; siempre que no obre en este Despacho al momento de</p>	<p>suspensión perfecta de labores, la cual, en virtud del Principio de Verdad Material establecido en el numeral 1.11 del artículo 1 del Título Preliminar del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y que rige la actuación de la Administración Pública, corresponde ser evaluada para efectos de resolver el recurso impugnatorio materia de análisis, a fin de verificar el cumplimiento por parte del Empleador recurrente de las condiciones y requisitos para la implementación de la suspensión perfecta de labores</p>	
--	--	---	---	---	--

				<p>resolver prueba en contrario; máxime cuando de la verificación plena de los hechos por parte de la Autoridad Inspectiva, que sirvieron de motivación para la emisión de la Resolución apelada, no se acredita lo contrario.</p>	<p>consignadas en su comunicación, y la correspondencia con los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo cuyas conclusiones se encuentran contenidas en el Informe de Resultados; el mismo que merece fe de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; razón por la cual, este Despacho hace suyas como motivación fáctica para la emisión de la presente resolución, de conformidad con el artículo 6, numeral 6.2 del TUO de la Ley del Procedimiento</p>	
--	--	--	---	--	---	--

					Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, máxime, si se considera lo desarrollado en el considerando precedente.	
<b>Fundamentos de derecho:</b>	Decreto de Urgencia N° 038-2020 Decreto Supremo N° 011-2020-TR	Decreto de Urgencia N° 038-2020 Decreto Supremo N° 011-2020-TR	Artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, <b>TUO de la Ley N° 27444</b> ), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo. El Derecho de Petición, se encuentra prescrita en la	Decreto de Urgencia N° 038-2020 Decreto Supremo N° 011-2020-TR	Artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo	<b>NO ESPECIFICA</b>


			Constitución Política, en su artículo 2° inciso 20), en el que reconoce el derecho de toda persona a formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente.			
<b>Principios procesales laborales:</b>	Principio del debido procedimiento. Principio de Presunción de Veracidad. Principio de Verdad Material. Principio de Privilegio de Controles Posteriores.	Principio del debido procedimiento. Principio de Presunción de Veracidad. Principio de Verdad Material. Principio de Privilegio de Controles Posteriores.	Principio del debido procedimiento. Principio de Verdad Material.	Principio del debido procedimiento. Principio de Presunción de Veracidad. Principio de Verdad Material. Principio de Privilegio de Controles Posteriores.	Principio de Presunción de Veracidad. Principio de Privilegio de Controles Posteriores.	<b>NO ESPECIFICA</b>
<b>Fundamentos de la resolución:</b>	Al revisar el Informe de Resultados no se advierte que el Inspector haya determinado que la Empleadora tenga la posibilidad de aplicar el trabajo remoto u otorgar la	Ahora bien, de la lectura del IR se aprecia que el Inspector comisionado referente al trabajo remoto menciona “(...) advirtiéndose de la información proporcionada, que	Por consiguiente, estando que el resultado antes señalado supera las ratios mínimas requeridos en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, para empresas que no se encuentran	Asimismo, debe tenerse presente, conforme refiere el Empleador que, “De acuerdo al Registro de la Ficha RUC – SUNAT, la actividad de Sin Fronteras Holding	Del informe de resultados de la verificación se aprecia que el Empleador desarrolla como giro principal “VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS	En el Considerando Quinto de la Resolución materia de apelación se indica lo siguiente: “(...) de los actuados se advierte que el

	<p>licencia con goce de haber, lo que se desprende es que el Inspector comisionado no cuenta con los elementos para manifestarse respecto de la imposibilidad declarada por la Empleadora; de igual forma, corresponde mencionar que no se observa del Informe de Resultados que el Inspector haya señalado cuándo se realizó el requerimiento de información, cuál fue el plazo otorgado, entre otros, a fin de evidenciarle a la Empleadora con información veraz, completa y confiable sobre el Requerimiento efectuado.</p>	<p>no es posible dicha implementación por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, en vista que, se aprecia la necesidad se realice de manera presencial”; así como, sobre la licencia con goce de haber informa “(...) no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación de los trabajadores afectados (...)”; por lo tanto, se corrobora lo manifestado por el Empleador en atención a los hechos verificados por el Inspector; De otra parte, respecto a la causal de afectación económica, se observa que el Inspector comisionado en el sub numeral 6 del</p>	<p>registradas en el REMYPE y que no realizan actividades esenciales, se tiene por acreditada la imposibilidad de aplicar trabajo remoto y otorgar licencia con goce de haberes por el nivel de afectación económica.</p>	<p>Company SAC es 7911- ACTIVIDADES DE AGENCIA DE VIAJES, dicha actividad se encuentra comprendida como NO PERMITIDA durante el Estado de Emergencia Nacional”. Por consiguiente, si bien el Empleador no presentó la documentación correspondiente a acreditar la causal invocada, con la información y declaraciones proporcionadas, y/o de la aplicación del Principio de Presunción de Veracidad, al ser una actividad no permitida durante el estado de emergencia, se presume que no es posible para el</p>	<p>TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO”, la misma que consiste en una actividad económica no esencial o no permitida durante el estado de emergencia sanitaria, según los servicios y bienes esenciales listados en el artículo 4 del Decreto Supremo N°044- 2020- PCM. La inspectora actuante dejó constancia que, el Empleador remitió evidencia mediante el cual se comunicó a los trabajadores afectados, la adopción de la suspensión perfecta de labores, la cual consiste en un escrito enviado</p>	<p>Empleador señala como fundamento de la comunicación de suspensión perfecta de labores lo relacionado con LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES”. “Respecto al Trabajo Remoto (...) el Inspector señaló en su Informe de Resultados que “advirtiéndose de la información proporcionada, que <b>no es posible</b> dicha implementación por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, en vista que, se aprecia la necesidad se realice de manera presencial”.</p>
--	---	---	---	---	--	---

		<p>numeral IV del IR señala “(...) la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado documentación que acredite su nivel de afectación económica, no habiendo presentado la información requerida que permita verificar las ratios para establecer la existencia de afectación económica”, sin embargo, en el numeral II del IR precisa que el Empleador sí entregó la INFORMACIÓN ESPECIFICA RELACIONADA A LA CAUSAL DE AFECTACIÓN ECONÓMICA; en tal sentido, se advierten divergencias en la información proporcionada por el Inspector de Trabajo</p>		<p>Empleador implementar el trabajo remoto para el desarrollo de las tareas de los trabajadores comprendidos en la medida, así como, no resulta razonable el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación por el nivel de afectación económica</p>	<p>por whatsapp; por lo que en aplicación del Principio de Presunción de veracidad se tiene que el empleador cumplió con lo señalado en el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N°011-2020-TR. Respecto a la imposibilidad de implementar el trabajo remoto. La inspectora dejó constancia que, el Empleador remitió los puestos y sus funciones de las dos trabajadoras comprendidas en la medida de suspensión perfecta de labores, así también remitió un escrito indicando la imposibilidad de aplicar trabajo toda vez que, sus</p>	<p>“Respecto a la licencia con goce de haber, el Inspector comisionado ha señalado en su Informe de Resultados que la Empleadora “advirtiéndose de la información remitida por el empleador, que <b>no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber</b> sujeta a compensación de los trabajadores afectados, ya sea que por la naturaleza de las actividades no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, ya sea que por el nivel de</p>
--	--	---	---	---	--	---

					<p>actividades no son esenciales. Aunado a ello, en el escrito de apelación, el Empleador señala que es por la naturaleza de la actividad que desarrolla, consistente en la venta al por mayor de productos textiles, prendas de vestir y calzado, es indispensable la atención presencial de las trabajadoras. Por lo que, en aplicación del Principio de Presunción de Veracidad, se colige que no fue posible la implementación del trabajo remoto. Respecto a la licencia con goce de haber. La inspectora actuante dejó constancia que, el Empleador</p>	<p>afectación económica que impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas en el marco del estado de emergencia”. Respecto a haber procurado la adopción de medidas previas, “el Inspector verificó que el sujeto inspeccionado otorgó el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce y la reducción de la remuneración acordada con los trabajadores concordante y proporcional a las causas que motivan, cuyo monto en ningún caso, puede acordarse por debajo de la</p>
--	--	--	---	--	---	--

					<p>remitió un escrito señalando la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable al agotar sus mecanismos y no tener ventas; por lo que, en aplicación del Principio de Presunción de Veracidad, se colige que no fue posible para el Empleador, otorgar la licencia con goce de haber. En consecuencia, se tiene que, dada la naturaleza de las actividades, no resultó posible para el Empleador, la implementación del trabajo remoto, ni otorgar la licencia con goce de haber.</p>	<p>Remuneración Mínima Vital (RMV); con respecto a los 90 trabajadores afectados de la medida de suspensión perfecta de labores, como medidas previas para el otorgamiento de la SPL”. Al respecto cabe precisar que, en la Resolución materia de apelación, se describiendo noventa (90) trabajadores, información que se condice con la información proporcionada en la Declaración Jurada presentada por el Empleador. En cuanto a la comunicación previa del acogimiento a la</p>
--	--	--	---	--	---	---

						<p>suspensión perfecta de labores, se deja constancia que el Empleador “(...) adjuntó la impresión del email de comunicación de la Suspensión perfecta de labores a los trabajadores de fecha 28 de abril del 2020 en que les informa que dicha suspensión será desde el 30 de abril al 09 de julio del 2020”.</p>
<p><b>Conclusiones:</b></p>	<p>En consecuencia, advirtiéndose el defecto en la motivación en la que se incurrió al expedirse la Resolución materia de la alzada, la misma que desaprueba la comunicación de suspensión perfecta</p>	<p>Que, advirtiéndose el defecto en la motivación en la que se incurrió al expedirse la resolución materia de la alzada, la misma que desaprueba la comunicación de suspensión perfecta de labores</p>	<p>En consecuencia, de la revisión de la documentación presentada por el Empleador, así como de los hechos verificados en el Informe de Resultados de la Verificación y/o de la aplicación del Principio de</p>	<p>Que, en ese estado, advirtiéndose el defecto en la motivación en la que incurrió la alzada, corresponde revocar el acto administrativo materia de impugnación; asimismo, estando</p>		<p>Que, en ese estado, este Despacho advierte el error material en que se incurrió al expedirse la resolución materia de la alzada; por lo que, estando frente a un recurso de apelación presentado, a</p>

	<p>de labores presentada por la Empleadora a través de la Plataforma Virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este Despacho procede a revocarla en todos sus extremos</p>	<p>presentada por el Empleador; procede que este Despacho revoque en todos sus extremos la apelada y proceda a reevaluar los de la materia a fin de verificar el cumplimiento por parte del Empleador recurrente de las demás condiciones y requisitos para la implementación de la suspensión perfecta de labores materia de su comunicación;</p>	<p>Veracidad, se evidencia que, la información consignada por el Empleador en la comunicación de suspensión perfecta de labores presentada guarda correspondencia con los hechos verificados; razón por la cual debe concluirse que el Empleador ha cumplido con acreditar las causales invocadas y las condiciones para la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores. En tal sentido, corresponde declarar aprobada la comunicación de suspensión perfecta de labores comunicada por el empleador.</p>	<p>a que la apelada ha desaprobado la medida implementada por la apelante en atención al IR, y siendo que, en esta instancia, el Empleador presentó documentación a fin de acreditar el cumplimiento de las condiciones para acogerse a la suspensión perfecta de labores, resulta procedente que este Despacho proceda a reevaluar los de la materia a la luz de la documentación y argumentos presentados, en aplicación del principio de verdad material contenido en el artículo IV, numeral 1.11 del antes citado TUO de la LPAG.</p>		<p>través del cual el Empleador ejerce su derecho de contradicción; corresponde a este Despacho revocar la Resolución respecto a los extremos desarrollados</p>
--	--	--	---	--	--	---

<b>Decisión Final</b>	SE RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR FUNDADO el recurso de apelación presentado, con fecha 22 de junio de 2020, por TOTAL CHECK PERU S.A.C con RUC N° 20548112762 contra la Resolución Directoral N° 1335-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 08 de junio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por los fundamentos expuestos en el Octavo Considerando de la presente resolución y en consecuencia, REVOCAR el referido acto	SE RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar FUNDADO el recurso impugnativo presentado por el SERGEMI CONTRATISTAS S.A.C. contra la Resolución Directoral N° 1179.038-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 05 de junio de 2020 emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución y, en consecuencia, REVOCAR el referido acto administrativo en todos sus extremos.	SE RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación, presentado por el Empleador CORPORACIÓN CERÁMICA S.A., en contra de la Resolución Directoral N° 0007494-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 08 de julio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución Directoral y, en consecuencia, REVOCAR el referido acto administrativo, conforme a lo señalado en el artículo siguiente.	SE RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR FUNDADO el recurso de apelación presentado por el Empleador SIN FRONTERAS HOLDING COMPANY S.A.C. en contra de la Resolución Directoral N° 2979.072-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 15 de junio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución y, en consecuencia, REVOCAR el referido acto administrativo, en	SE RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar FUNDADO el recurso de apelación presentado por el Empleador QUILLUYA CCANCCE YENY MILAGROS, contra la Resolución Directoral N° 912 -2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 05 de junio de 2020 emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución y, en consecuencia, REVOCAR el referido acto administrativo;	SE RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar FUNDADO el recurso de apelación presentado por el Empleador TEXTIL EL AMAZONAS S.A. en contra de la Resolución Directoral N° 0001265-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 08 de junio de 2020 emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos; en consecuencia, REVOCAR el referido acto administrativo en los artículos tercero y cuarto de la parte resolutive.
-----------------------	--	--	---	---	---	---

	<p>administrativo, en todos sus extremos.</p> <p><b>ARTÍCULO SEGUNDO:</b> <b>APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores presentada por TOTAL CHECK PERU S.A.C respecto de los siguientes trabajadores y por el siguiente periodo:</p>	<p><b>ARTÍCULO SEGUNDO.</b> - <b>APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por la empresa SERGEMI CONTRATISTAS S.A.C., respecto a los siguientes trabajadores y por el siguiente periodo:</p>	<p><b>ARTÍCULO SEGUNDO.</b> - <b>APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por el Empleador CORPORACIÓN CERÁMICA S.A., respecto a los dos trabajadores (02) afectados por la medida, por el siguiente periodo</p>	<p>todos sus extremos.</p> <p><b>ARTÍCULO SEGUNDO:</b> <b>APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por el Empleador SIN FRONTERAS HOLDING COMPANY S.A.C., respecto a la siguiente trabajadora y por el siguiente periodo.</p>	<p><b>ARTÍCULO SEGUNDO.</b> - <b>APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por el Empleador QUILLUYA CCANCCE YENY MILAGROS respecto a los siguientes trabajadores y por el siguiente periodo.</p>	<p><b>ARTÍCULO SEGUNDO.</b> - <b>APROBAR</b> la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores, presentada por el Empleador TEXTIL EL AMAZONAS S.A., respecto a los siguientes trabajadores y por el siguiente periodo:</p>
--	--	---	---	--	---	---

# EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN EN LAS RESOLUCIONES QUE DISPONEN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN TIEMPOS DE PANDEMIA, LIMA, AÑO 2020"

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	7%
2	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	5%
3	UMBRELLA ECOCONSULTING S.A.C.. "EIA-SD del Proyecto Central Hidroeléctrica Colca-IGA0014759", R.D. N° 000124-2015-GRJ-DRJ-GRDE-DREM-DR , 2021 Publicación	2%
4	UMBRELLA ECOCONSULTING S.A.C.. "Actualización del Plan de Manejo Ambiental del PAMA de la Planta Agroindustrial y Áreas Agrícolas-IGA0020935", R.D. N° 00490-2022-PRODUCE/DGAAMI, 2022 Publicación	1%
5	RAMON SEGOVIA ERMELINDA LUZMILA. "Diagnóstico Preliminar de la Infraestructura	1%

de Valorización de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) - ECOAZUL-IGA0020069", R.D. N° 00766-2022-MINAM/VMGA/DGRS, 2022

Publicación

---

6

AMET CONSULTORIA AMBIENTAL Y PESQUERA S.A.C.. "EIA-SD Colectivo para el Desarrollo de la Acuicultura de la Mediana y Gran Empresa, Mediante el Cultivo del Recurso Hidrobiológico Concha de Abanico en el Sistema de Cultivo de Fondo, en la Zona de Producción Las Delicias, en la Bahía de Sechura, Distrito y Provincia de Sechura, Piura-IGA0020299", R.D. N° 00069-2022-PRODUCE/DGAAMPA, 2022

Publicación

---

7

ASESORIA AMBIENTAL Y MANEJO DE RESIDUOS S.A.C. - ASAMRE S.A.C.. "ITS del Proyecto para la Modificación del Programa de Monitoreo Ambiental en las Instalaciones del Campo Piraña y en el Terminal Curaray del Proyecto de la Fase de Desarrollo de los Lotes 67A y 67B-IGA0005219", R.D. N° 210-2017-MEM/DGAAE, 2022

Publicación

---

8

TECNOLOGIAS Y CONSULTORIAS ECOLOGICAS S.A.C.. "Plan de Abandono de la Estación de Servicios Villa Letizia de la

1 %

1 %

1 %

Empresa Los Portales Departamentos-  
IGA0018587", R.D. N° 135-2022-  
MINEM/DGAAH, 2022

Publicación

---

9

IZQUIERDO MAS RUDY LUZ. "DIA del Proyecto  
de Instalación de un Establecimiento de Venta  
al Público de Combustibles Líquidos y GLP  
para Uso Automotor de la Empresa  
Multiservicios & Lubricentro Sr.  
Huamantanga-IGA0019058", R.D. N° 139-  
2022-MINEM/DGAAH, 2022

Publicación

---

1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado