



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 122 -2021-MTPE/2/14

Lima, 21 ENE. 2021

VISTOS:

El recurso presentado con fecha 17 de setiembre de 2020 por medio del cual la empresa **STENDHAL CENTRO DE HOSTELERIA Y TURISMO E.I.R.L** con RUC N° 20498571523, (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 157-2020 de fecha 25 de agosto del 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, en el marco de lo señalado en el artículo 7, numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro N° 46310-2020

1. Antecedentes

- 1.1 Mediante solicitud con carácter de Declaración Jurada presentada en la Plataforma Virtual "*Registro de Suspensión Perfecta de Labores*" e ingresada con registro número 46310-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de seis (06) trabajadores por el periodo comprendido desde el 17 de julio de 2020 al 07 de octubre de 2020.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 51216 - 2020 de fecha 31 de julio del 2020, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, desaprobó la solicitud SPL presentada por la Empresa y dispuso el pago de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en dicha medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 y 3.5 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
- 1.3 Con fecha 11 de agosto de 2020, la Empresa interpuso Recurso de Reconsideración contra de la Resolución Directoral N° 51216-2020-GRA/GRTPE/DPSC de fecha 31 de julio del 2020.
- 1.4 Mediante Auto Directoral N° 2576-2020-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 31 de agosto del 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Empleo de Arequipa (en adelante GRTPE Arequipa), se declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto.

- 1.5 Con fecha 20 de agosto de 2020, la Empresa interpone Recurso de Apelación contra el acto administrativo contenido en el Auto Directoral N° 2576-2020-DRTPE-AREQUIPA de fecha 31 de agosto del 2020.
- 1.6 Mediante Resolución Gerencial Regional N°157-2020-GRA/GRTPE de fecha 25 de agosto del 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, se declaró infundado el recurso administrativo de apelación.
- 1.7 Con fecha 17 de setiembre del 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Gerencial Regional N°157-2020-GRA/GRTPE. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, tramite y posterior resolución.
- 2 **De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia**
 - 2.1 Habiéndose concedido el recurso de revisión formulado por el La Empresa, corresponde determinar si dicho recurso cumple los requisitos de procedencia y si esta Dirección General resulta competente para avocarse a su conocimiento.
 - 2.2 Al respecto, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, señala que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.
 - 2.3 En concordancia con el dispositivo legal señalado precedentemente, el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR precisa que, contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del citado Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.4** En el presente caso, la GRTPE Arequipa ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Gerencial Regional N°157-2020-GRA/GRTPE de fecha 20 de agosto del 2020, en la cual se pronuncia sobre el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores, y contra ésta, La Empresa ha interpuesto Recurso de Revisión; por tanto, el conocimiento de dicho recurso es competencia de la Dirección General de Trabajo.
- 2.5** De otro lado, el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional.
- 2.6** De la interpretación de la norma antes reseñada, se tiene que si bien es cierto ésta pone especial énfasis en que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, también es cierto que otro requisito de procedencia del recurso de revisión es si el acto administrativo materia de impugnación se basa o se sustenta en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho en general.
- 2.7** El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC, ha precisado cuáles son las fuentes del derecho reguladas por la Constitución. En dicha Sentencia, el referido Tribunal ha realizado diversas precisiones en torno al sistema de fuentes regulado por la Constitución, en ese sentido, se consideran los diversos tipos existentes: fuentes normativas (fuentes normativas con rango de ley, fuentes normativas con rango distinto a la ley); la jurisprudencia; la costumbre, los principios generales del derecho; el contrato; y, la doctrina. En cuanto a las fuentes normativas o formas normativas con rango de ley, el Tribunal realiza importantes precisiones en torno a: las leyes, las resoluciones legislativas, los tratados, el reglamento del Congreso, los decretos legislativos, los decretos de urgencia, las ordenanzas regionales y las ordenanzas municipales
- 2.8** Ahora bien, en el recurso de revisión interpuesto por La Empresa, señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que no se ha considerado lo señalado en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 2.9** En tal sentido, se aprecia que el Recurso de Revisión interpuesto por La Empresa acusa una aplicación incorrecta de las fuentes del derecho (fuentes normativas), como son el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Supremo N° 011-2020-TR, por lo que dicho recurso cumple los requisitos exigidos para su admisión conforme a lo previsto en el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; en consecuencia, corresponde que esta Dirección General se avoque al conocimiento del mismo y proceda a emitir pronunciamiento sobre el presente procedimiento de suspensión perfecta de labores.

3 Del recurso de revisión formulado por La Empresa

3.1 La Empresa interpuso recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Gerencial Regional N° 157-2020-GRA/GRTPE – AREQUIPA de fecha 25 de agosto del 2020 que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra el Auto Directoral N° 2576-2020-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 13 de agosto del 2020.

3.2 El recurso de revisión se fundamenta en que la resolución incurre en error al confirmar la apelada, al no considerar los medios de prueba presentados, donde se probaría y sustentaría las actividades de enseñanzas, al ser un Centro Educativo de Gastronomía. Si bien la Empresa ha continuado sus funciones de manera virtual, sin embargo, existirían puestos en los que no sería posible aplicar el trabajo remoto, como lo son los siete (07) trabajadores considerados en la suspensión perfecta de labores.

4 Análisis del caso concreto

La Empresa afirma que la Resolución venida en grado ha sido expedida realizando una aplicación incorrecta de las normas contenida en el Decreto de Supremo N°011-2020-TR afectando así el debido procedimiento y el principio de legalidad por lo que solicita su revocatoria.

En ese sentido corresponde a esta Dirección General examinar los actuados del presente procedimiento, así como los considerandos expuestos en la Resolución Gerencial Regional N°157-2020-GRA/GRTPE, para lo cual se estima pertinente. enfocar previamente el contexto normativo.

4.1. Sobre las disposiciones emitidas dentro del marco del Estado de Emergencia Nacional originado por el Covid -19

Desde la declaración del Estado de Emergencia Nacional, se emitieron dispositivos normativos en materia laboral con carácter excepcional y temporal, considerando la alteración de las actividades económicas desarrolladas por las Empresas, así como la percepción de ingresos de los trabajadores como consecuencia de la suspensión del ejercicio del derecho





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

constitucional de reunión y tránsito¹ con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

Entre dichas reglas excepcionales y temporales, se encuentra el Decreto de Urgencia N° 038-2020 el cual dispuso en su artículo 3 que los empleadores que se encuentren imposibilitados de implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, podían adoptar una serie de medidas necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y agotada dicha posibilidad, podían acogerse excepcionalmente a la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, el MTPE emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR² en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores.

4.2 Respeto a la naturaleza de actividades de la Empresa

Conforme a lo señalado en el sub numeral 3.1.1 del numeral 3.1 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; y, iii) otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

Según lo previsto en el sub numeral 3.1.2 del numeral 3.2 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

¹ Con excepción de aquellas actividades vinculadas a la prestación de servicios y bienes esenciales, dispuestas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

² A través de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establece que mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia. Por ello, los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y 012-2020-TR, son dispositivos normativos válidos emitido con la finalidad de complementar lo dispuesto mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020. No es su reglamento. Ambas normas cuentan con el mismo rango legal.





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.

Al respecto la GRTPE- Arequipa en la resolución impugnada manifiesta: "(...) no se advierte que la empresa haya cumplido con presentar medio probatorio alguno que acredite su imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber compensable a dichos trabajadores por la causal alegada, situación"

Sin embargo, se verifica en la Orden de Inspección, que la Empresa tiene como actividad principal la prestación de servicios educativos de gastronomía, por lo que algunas de sus actividades han sido llevadas a cabo por una parte de sus trabajadores mediante trabajo remoto, los cuales no se encuentran comprendidos en la Suspensión Perfecta de Labores.

Sin perjuicio de ello, conforme a la misma Orden de Inspección se advierte que los seis (06) trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, realizan actividades de manera presencial, como son los cargos de auxiliar de limpieza, auxiliar de seguridad, auxiliar de biblioteca y asistente de gestión como se aprecia en el siguiente detalle:

Apellidos y Nombres	Trabajo Remoto
BUSTINZA CHECMA, Elis Milton	No aplica personal de limpieza su naturaleza es presencial
CLAVERIAS ROMAN, Madeley Shiomara	No aplica personal logístico compras insumos su naturaleza es presencial.
LINARES ZEBALLOS, Richard Alfonso	No aplica personal de vigilancia su naturaleza es presencial
MORALES HERRERA, María Rosalba	No aplica personal de atención al público su naturaleza es presencial
NAVARRO PICHA, Juana Rita	No aplica personal de limpieza su naturaleza es presencial
YEPEZ LUNA, Rosa Rosalia	No aplica personal de limpieza su naturaleza es presencial

En ese sentido, resulta viable aseverar que no es posible la implementación del trabajo remoto por la naturaleza de actividades que realiza la Empresa, en vista, que se aprecia que la labor de estos trabajadores necesariamente requiere que se realice de manera presencial, así como tampoco resulta imposible implementar licencia con goce de haber, por cuanto la





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

compensación de horas podría constituir un riesgo para la salud de los trabajadores involucrados dada la coyuntura actual por la que se atraviesa, por lo que se concluye que la Empresa se encuentra incurso en la causal invocada, conforme lo establece el numeral 3.1 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, así como los sub numerales 3.1.1, y 3.1.2 del numeral 3.1 del artículo 3° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

4.3 Sobre la adopción de medidas alternativas

Con relación a la implementación de trabajo remoto, resulta oportuno indicar que la posibilidad de implementar la modalidad de trabajo remoto está directamente vinculada a las características específicas de las actividades económicas llevadas a cabo por la empresa.

Al respecto como se señala en el numeral 4.2 de la presente resolución, el empleador a otorgado trabajo remoto a los trabajadores cuya actividad la pueden realizar por ese medio como es la enseñanza online, sin embargo, a los (6) los trabajadores de limpieza, logística, vigilancia y atención al público dada la naturaleza de sus funciones y que la empresa no está laborando presencialmente no pueden optar por otra alternativa más que la SPL.

Sin perjuicio de ello, según la información recabada en el informe de Resultados el giro de negocio de la misma comprende actividades de Enseñanza y actividades de restaurantes, estando la empresa acreditada en el REMYPE como pequeña empresa. En tal sentido, la naturaleza de las actividades que ésta desarrolla hacen inviable que la misma pueda implementar la modalidad de trabajo remoto para los (6) trabajadores en mención, siendo indispensable la presencia física de los mismos para el funcionamiento de los servicios que ofrecían al público.

Asimismo, debe tenerse en cuenta lo establecido mediante Decreto Supremo N° 015-2020-TR que modificó el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que señala lo siguiente:

"Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores

5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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 presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4".

En tal sentido, a la Empresa le resulta facultativa la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, toda vez al momento de ser inspeccionada la Empresa declaró en la planilla electrónica PLAME un total de 44 trabajadores, de los cuales (06) trabajadores están comprendidos en la medida de SPL.

Aunado a ello, se advierte que la Empresa habría cumplido con presentar el Manual de Organización y Funciones, como consecuencia de un segundo requerimiento de información realizada con fecha 23 de julio de 2020 por la servidora comisionada, documentación que no fue debidamente valorada por la resolución venida en grado, y que acreditaría las funciones de los puestos de cada uno de los trabajadores incluidos en la medida en cuestión, y consecuentemente la imposibilidad de la empresa de aplicar el trabajo remoto a tales trabajadores por la causal alegada.

4.4 Sobre la comunicación previa que debió efectuar la Empresa a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta

Corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020³, por medio del cual se indica que los empleadores que hayan agotado la posibilidad de aplicar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, pueden optar de forma excepcional, acogerse a la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan.

Según se establece en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, *"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 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".*

³ Concordante con el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual establece que: agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4° de dicho Decreto Supremo, el empleador puede, excepcionalmente, aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En el Informe de Resultados de la Verificación de Hechos originado por las acciones preliminares, hoja de ruta N° 0000099367-2020 - SUNAFIL, los trabajadores manifiestan haber sido comunicados del acogimiento de la Empresa respecto a la suspensión perfecta de labores, tal como se verifica en la siguiente imagen:

13. En cuanto a si los trabajadores afectados fueron comunicados del acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores.

Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores comprendidos en dicha medida, no habiendo presentado la información requerida con claridad.

La empleadora presenta capturas de teléfono y conversaciones por Whatsapp, invocando que las mismas acreditarían la comunicación cursada a los trabajadores; sin embargo, ello no se observa claramente de la lectura de los documentos aportados.

Se deja a consideración de la Autoridad Administrativa de Trabajo la valoración de esta documentación, así como las manifestaciones de los trabajadores, quienes indica que sí fueron comunicados; no obstante, la empleadora no cuenta con medios de prueba que lo respalden.

De esta forma, de la verificación hecha por el inspector se desprende que los mismos trabajadores afirman que fueron comunicados oportunamente.

Finalmente, al haberse demostrado que la Empresa cumplió con comunicar anticipadamente a los trabajadores con la medida excepcional de SPL, conforme a lo establecido en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, motivo por el cual corresponde a esta Dirección General estimar los argumentos vertidos en el recurso de revisión.

4.5.- En relación al acceso y destino de los subsidios para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020 en el marco del estado de Emergencia Sanitaria Nacional.

Verificando en el sistema del Módulo de Registros Especiales de sus Pensión Perfecta, así como el Informe de Resultados, se advirtió que la empresa, se acogió al subsidio de origen público otorgado por el estado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020, siendo beneficiados algunos de los trabajadores comprendidos en la adopción de la Suspensión Perfecta de Labores, cuya lista es la siguiente:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Nombres y apellidos	Documento de Identidad	Período beneficiado con el subsidio (fecha de inicio y de término)	Periodo de la suspensión perfecta de labores (fecha de inicio y de término)
ELIS MILTON BUSTINZA CHECMA	D.N.I. 30676399	01/04/2020 - 30/04/2020	17/07/2020 - 07/10/2020
MARIA ROSALBA MORALES HERRERA	D.N.I. 01280993	01/04/2020 - 30/04/2020	17/07/2020 - 07/10/2020
JUANA RITA NAVARRO PICHA	D.N.I. 29256734	01/04/2020 - 30/04/2020	17/07/2020 - 07/10/2020
ROSA ROSALIA YEPEZ LUNA	D.N.I. 80251058	01/04/2020 - 30/04/2020	17/07/2020 - 07/10/2020

Como podemos apreciar (4) cuatro de los (6) trabajadores comprendidos en la SPL fueron beneficiados con el subsidio, por lo que los otros (2) dos trabajadores: Richard Alfonso Linarez Zevallos y Madeley Shimara Claverías Román no fueron beneficiados con dicho subsidio.

Empero, como se aprecia en el cuadro precedente, y en el referido Sistema del Módulo de Registros Especiales de Suspensión Perfecta siendo que la fecha sobre medida de suspensión perfecta de labores adoptada por la Empresa tiene fecha de inicio el 17 de julio del 2020, no resulta de aplicación la disposición contenida en el literal a) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR.

En consecuencia, esta Dirección General evaluará si corresponde aprobar la aplicación de la medida excepcional por el período comprendido desde 17 de julio al 07 de octubre el 2020.

4.5.- Sobre los trabajadores de grupo de riesgo:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En relación a lo recabado por el inspector conforme al Informe de Resultados de la Verificación de Hechos, ruta N° 0000099367-2020 – SUNAFIL de fecha 29 de julio de 2020, se aprecia la siguiente información:

En atención a lo expuesto, la servidora actuante procedió a la revisión de la relación de trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, advirtiéndose de estos, así como de la manifestación de los trabajadores, que una trabajadora pertenece al grupo de riesgo por edad, según el siguiente detalle:

Nombres y apellidos	Documento de Identidad	Puesto de trabajo	Diagnosticado/a COVID-19	Edad	Factores clínicos según normas sanitarias
Juana Rita Navarro Picha	29256734	Limpieza	no	67	ninguno

Con respecto a ello, debemos indicar que de los seis (6) trabajadores inmersos en la suspensión perfecta de labores, uno de ellos se encuentra comprendido dentro de los trabajadores de riesgo, Juana Rita Navarro Picha de 67 años de edad, entonces considerando que lo afirmado por el empleador y los trabajadores tiene carácter de declaración jurada, se tiene por cierta sus manifestaciones, en consecuencia, dicha trabajadora está considerada dentro del grupo de riesgo.

Asimismo, el artículo 5.3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece lo siguiente:

"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. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias."

Por lo que en el caso de la trabajadora en mención no se le puede otorgar Medida de Suspensión perfecta de labores.

En atención a las consideraciones expuestas;





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión formulado por la empresa **STENDHAL CENTRO DE HOSTELERIA Y TURISMO E.I. RL.** y, en consecuencia, **REVOCAR** el primer artículo de la Resolución Gerencial Regional N° 157-2020-GRA/GRTPE de fecha 28 de agosto de 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 46310-2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. - APROBAR la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **STENDHAL CENTRO DE HOSTELERIA Y TURISMO E.I.RL.**, respecto a los cinco (05) trabajadores:

NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	Fecha de inicio	Fecha de fin
ELIS MILTON	BUSTINZA	CHECMA	17/07/2020	07/10/2020
MADELEY SHIOMARA	CLAVERIAS	ROMAN	17/07/2020	07/10/2020
RICHARD ALFONSO	LINAREZ	ZEBALLOS	17/07/2020	07/10/2020
MARIA ROSALBA	MORALES	HERRERA	17/07/2020	07/10/2020
ROSA ROSALIA	YEPEZ	LUNA	17/07/2020	07/10/2020

ARTÍCULO TERCERO. - CONFIRMAR la Resolución Directoral Regional N° 157-2020-GRA/GRTPE, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, en el extremo de **DESAPROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

por la empresa con registro N° 46310-2020, respecto de uno (01) trabajador, al ser considerado grupo de riesgo conforme al siguiente detalle:

NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
JUANA RITA	NAVARRO	PICHA	17/07/2020	07/10/2020

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la empresa **STENDHAL CENTRO DE HOSTELERIA Y TURISMO E.I.R.L.** con RUC N° 20498571523, efectúe el pago de las remuneraciones de un (1) trabajador afectado con la medida de suspensión perfecta de labores, por el periodo comprendido desde el 17 de julio de 2020 hasta el 07 de octubre de 2020.

ARTÍCULO QUINTO. - DECLARAR agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese y notifíquese. -


.....
JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo