



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° 07-2021-MTPE/2/14

Lima, 13 ENE. 2021

VISTOS:

El escrito ingresado por la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, correspondiente a la solicitud con registro número 049722-2020, por medio del cual la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.** (en adelante, Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 de fecha 16 de noviembre de 2020, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

La Resolución Directoral Regional N° 93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 de fecha 16 de noviembre de 2020, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura (en adelante, DRTPE de Piura) declara infundado el recurso de apelación formulado por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 29 de octubre de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Piura, en el extremo que desaprobó en parte la solicitud de suspensión perfecta de labores, respecto a nueve (09) trabajadores, presentada por la Empresa.

El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores adoptada por el Empleador, relativo a la orden de inspección N° 0000002123-2020-SUNAFIL/IRE-PIU elaborada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, SUNAFIL.

CONSIDERANDO:

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: *i*) Recurso de

¹ MARTÍN MATEO, Ramón (2005). *Manual de Derecho Administrativo*. Navarra: Aranzadi, pp. 309-310.



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"

reconsideración y *ii*) Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

2. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS², el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado. Asimismo, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que "Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto

² Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.



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"

Supremo N° 017-2020-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo."

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en la región de Ica, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE de Piura, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

3. De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

3.1. Mediante registro número número 049722-2020, la Empresa presentó ante la DRTPE de Piura, su solicitud de suspensión perfecta de labores respecto a catorce (14) trabajadores por el período comprendido desde el 08 de octubre de 2020 al 05 de enero de 2021, invocando encontrarse incurso en el supuesto del nivel de afectación económica.

3.2. En mérito a la información proporcionada por la Empresa y en atención a lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del Informe de resultados relacionado a la Orden de Inspección N° 0000002123-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Piura emitió la Resolución Directoral N° 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 29 de octubre de 2020, que DESAPROBÓ en parte la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, respecto a nueve (09) trabajadores, en virtud de las siguientes principales consideraciones:

- "(...) la Autoridad Administrativa de Trabajo (...), ha constatado que los trabajadores: Gamboa Fiestas Oscar Orlando, Meca Córdova Cristobal, Cruz Chorres Segundo Arcadio, Godos Ipanaquè Augusto, Arrese García Ernesto, Morán Pineda Lorenzo, Hidalgo Hidalgo Roberto, Medina Abad Dante Rodolfo y Sallago Coronado Pedro, pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos; por lo que en tal razón, los antes referidos no pueden ser comprendidos en suspensión perfecta de labores. Consecuentemente, estando a lo antes señalado la solicitud de suspensión perfecta de labores corresponde ser DESAPROBADA respecto de los trabajadores antes mencionados y APROBADA respecto de los trabajadores: Chang Carreño Joseph Joaquín, Guevara Vargas Luis Alberto, Jiménez Nieves Edgar Teodoro, Lama Rosas Juan Martín y Medina Nole Henry Iván." (Subrayado agregado)

3.3. Atendiendo a lo resuelto, la Empresa presentó recurso de apelación contra lo resuelto en la Resolución Directoral N° 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, sustentando su impugnación en base a los siguientes principales argumentos:

- "En primer lugar es necesario indicar que en el Informe elaborado por la SUNAFIL, estos no han presentado observación alguna respecto a la exclusión de los



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"

trabajadores de riesgo a la aplicación de la medida extraordinaria de suspensión perfecta de labores, pese a ello, el MTPE en punto 11 la resolución materia de impugnación señala que la empresa ha adoptado la medida de suspensión a trabajadores considerados como de riesgo (09 trabajadores).

- "(...) Ante ello, es necesario que su despacho considere que el punto 5.3 del artículo 5 del D.S N° 011-2020 señala expresamente que:

"5.3 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 tanto, es claro que la ley no señala una prohibición expresa que excluya de la aplicación de la medida de suspensión a los trabajadores de riesgo, siempre y cuando se compruebe que el empleador no haya cometido actos de discriminación, pues la medida de suspensión solicitada se aplica en base a grave afectación económica, además con señalar que los 14 trabajadores inmersos en la medida de SPL (incluido los 09 de riesgo) realizan labores eminentemente presenciales, por lo que su designación y aplicación de SPL, se ha llevado a cabo en base a criterios objetivos, sin que se haya realizado actos de discriminación entre los trabajadores (...)." (Subrayado agregado)

3.4. Que, mediante la Resolución Directoral Regional N° 93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 la DRTPE de Piura, resolvió declarar INFUNDADO el recurso de apelación formulado por la Empresa contra la Resolución Directoral Regional N° 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, fundamentando dicha decisión en los siguientes considerandos:

- "(...) La autoridad inspectiva actuante procedió a dejar constancia de 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 pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos, de acuerdo a la normativa sanitaria o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad (...)."
- "En el ámbito laboral, con fecha 15 de marzo de 2020, mediante el artículo 20 del Decreto de Urgencia N°026-2020 se considera el término "grupo de riesgo" para regular la situación laboral de dichos trabajadores, estableciéndose lo siguiente:



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"

"El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos."

- *"De esta manera, cada vez que las normas laborales se han referido al grupo de riesgo lo han realizado en términos bajo los pre calificado por el Decreto de Urgencia 026-2020, sin añadiduras ni restricciones, misma lógica que han seguido el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR que regulan, entre otros aspectos, la suspensión perfecta de labores con reglas especiales, aplicable a los trabajadores y empleadores del sector privado."*

- *"Sobre el particular, el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, prescribe que:*

"Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, 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."

- *"La perspectiva de las normas laborales aplicables al grupo de riesgo, en base a una interpretación teleológica del Decreto Supremo N° 011-2020- TR que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°38-2020, en cuyo numeral 5.3 del artículo 5 precisa 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."

- *"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."*

"Es decir, el grupo de riesgo ha sido y sigue siendo definido desde las normas emitidas por el Ministerio de Salud, lo que no podría ser de otra manera, atendiendo a la especificidad de la materia que describe."



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"

3.5. Que, no estando conforme con lo resuelto en segunda instancia, la Empresa interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020, en base a los siguientes principales argumentos:

- *"Desde la perspectiva laboral, se han publicado dispositivos legales que establecen una clasificación y por ende una situación laboral de trabajadores, los cuales son conocidos como trabajadores de riesgo, pudiendo ser estos por pertenecer al grupo de riesgo O por tener factores clínicos, sin que la normativa laboral COVID establezca un tratamiento diferenciado entre trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo o trabajadores con factores clínicos."*
- *"En el supuesto negado que sea viable una diferenciación que tenga incidencia laboral, en el presente caso, sólo 2 trabajadores (de los 09 desaprobados) cuentan con más de 65 años, por tanto forman parte del grupo de riesgo (no 60 como erróneamente lo señala el MTPE, dado que ello ha sido actualizado a la fecha), mientras que los otros 07 presentan factores clínicos, pero resulta necesario saber la manera que la SUNAFIL al momento de enviar los cuestionarios a los trabajadores, estos han señalado que tienen factores clínicos, pero sin indicar cuales, y en el supuesto negado de señalar algún factor clínico, ¿Cómo es posible que dicha información haya podido ser acreditado?"*
- *"(...) la ley no señala una prohibición expresa que excluya de la aplicación de la medida de suspensión a los trabajadores de riesgo, siempre y cuando se compruebe que el empleador no haya cometido actos de discriminación, pues la medida de suspensión solicitada se aplica en base a la naturaleza de las actividades, sustentada en criterios objetivos (todo el personal operativo) sin que se haya realizado actos de discriminación entre los trabajadores"*
- *"Por los argumentos expuestos y acreditados, abogamos a su máxima experiencia para que en su oportunidad declare FUNDADO el presente recurso y en su momento APRUEBE la solicitud de suspensión perfecta presentada de manera TOTAL."*

4. Análisis del caso concreto

Corresponde citar lo dispuesto en el numeral 5.3 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece: *"5.3 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 otra parte, el numeral 6.1.14 de la Resolución Ministerial N° 488-2020-MINSA establece lo siguiente: *"6.1.14 Grupo de Riesgo: Conjunto de personas que presentan características individuales, asociadas a mayor vulnerabilidad y riesgo de complicaciones por la COVID-19; para ello, la autoridad sanitaria define los factores de riesgo para definir a las personas con mayor posibilidad de enfermar y tener complicaciones por COVID-19, los mismos que según las evidencias que se vienen evaluando y actualizando permanentemente, se definen como: edad mayor a 65 años, comorbilidades como*



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"

presión arterial, diabetes, obesidad, enfermedades cardiovasculares, Enfermedad Pulmonar Crónica, Cáncer, otros estados de inmunosupresión y otros que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria a las luces de futuras evidencias."

Asimismo, el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 038-2020: *"Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, 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."*

Dicho numeral 20.2 del artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, establece lo siguiente: *"20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior."*

De igual forma, también corresponde indicar que la solicitud presentada por la Empresa, se encuentra sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, a efectos de su posterior aprobación .

Así, de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los hechos constatados por los servidores de la inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, merecen fe. Con relación a ello, el último párrafo del artículo 16° de la citada Ley señala que el mismo valor y fuerza probatoria (que se presuman ciertos) tienen los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten. En ese sentido, esta Dirección General resuelve los procedimientos de SPL, iniciados en el marco normativo de la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, sobre la base de lo expuesto por la Autoridad Inspectiva en cada uno de los informes referidos a las órdenes de inspección elaborados con la finalidad de constatar lo dicho por un empleador en cada procedimiento.

Ahora bien, en el caso concreto resulta menester mencionar lo indicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el Informe de resultados de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, quien verificó que: *"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 pertenecen al pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos, de acuerdo a la normativa sanitaria o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad los siguientes:*

**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"

Nombres y Apellidos	Documento de Identidad	Puesto de trabajo	Discapacidad	Diagnosticado/a COVID-19	Edad	Factores clínicos según normas sanitarias
Gamboa Fiestas Oscar Orlando	03850109	Chofer maniobrista de cementación	NO	NO	61	SI
Meca Cordova Cristobal	03854110	Operador de cementación	NO	NO	59	SI
Cruz Chorres Segundo Arcadio	03863649	Ayudante de almacén	NO	NO	63	SI
Godos Ipanaque Augusto	03863832	Ayudante de almacén	NO	NO	67	SI
Arrese Garcia Ernesto	03865248	Operador de fractura	NO	NO	64	SI
Moran Pineda Lorenzo	03865628	Soldador	NO	NO	67	SI
Hidalgo Hidalgo Roberto	03868400	Operador de fractura	NO	NO	64	SI
Medina Abad Dante Rodolfo	03874938	Coordinador de cementación	NO	NO	53	SI
Sallago Coronado Pedro	06250876	Coordinador de ingeniería	NO	NO	60	SI

En ese punto el sujeto debió tener en consideración lo dispuesto en el artículo 20.1 del Decreto de Urgencia N° 026-2020-PCM, es decir si no es posible aplicar trabajo remoto, debió otorgar una licencia con goce de haber compensable o en su defecto debió privilegiar las medidas necesarias para mantener el vínculo y la percepción de la remuneración establecidas de manera enunciativa en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR."

Al respecto, si bien es cierto en el transcurso del presente procedimiento administrativo, no se evidencian documentos que acrediten que los trabajadores señalados en el párrafo precedente pertenezcan en el grupo de riesgo por factores clínicos, resulta pertinente señalar que lo constatado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo se presume cierto, lo cual tiene el valor probatorio correspondiente que admite prueba en contrario.

Asimismo, se advierte que en el transcurso del presente procedimiento la Empresa no ha presentado medio probatorio fehaciente que desvirtúe lo constatado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, motivo por el cual corresponde a esta Dirección General desestimar el recurso de revisión en este extremo debiéndose desaprobado la medida excepcional de SPL, respecto de los nueve (09) trabajadores señalados en los párrafos precedentes.

Sin perjuicio de lo antes señalado, sobre los trabajadores que pertenecerían al grupo de riesgo por el factor edad, es pertinente precisar que la Empresa presentó su solicitud de suspensión perfecta de labores el 08 de octubre de 2020, fecha en que ya se encontraba vigente la Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores" de fecha 13 de mayo de 2020, norma que incrementó el límite de edad de riesgo a 65 años; por tanto, resulta amparable lo alegado por la Empresa en cuanto a los trabajadores: ERNESTO ARRESE GARCÍA,



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"

SEGUNDO ARCADIO CRUZ CHORRES, OSCAR ORLANDO GAMBOA FIESTAS, ROBERTO HIDALGO HIDALGO, PEDRO SALLAGO CORONADO, DANTE RODOLFO MEDINA ABAD y CRISTÓBAL MECA CÓRDOVA, por contar con edad menor a los 65 años al momento de ser incluidos en la medida, sin perjuicio de su inclusión en el grupo de riesgo por factores clínicos, tal como ha sido señalado en el informe de resultados de la orden de inspección materia de vistos.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.** contra lo resuelto en la Resolución Directoral Regional N° **93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020**, de fecha 16 de noviembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en el extremo que señala la inclusión en el grupo de riesgo por factor de edad de los siguientes trabajadores: ERNESTO ARRESE GARCÍA, SEGUNDO ARCADIO CRUZ CHORRES, OSCAR ORLANDO GAMBOA FIESTAS, ROBERTO HIDALGO HIDALGO, PEDRO SALLAGO CORONADO, DANTE RODOLFO MEDINA ABAD y CRISTÓBAL MECA CÓRDOVA.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución Directoral Regional N° **93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020**, de fecha 16 de noviembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en el extremo que **DESAPRUEBA** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.** con registro número 049722-2020, respecto de nueve (09) trabajadores por pertenecer al grupo de riesgo por factor edad de AUGUSTO GODOS IPANAQUÉ y LORENZO MORÁN PINEDA; y, por factores clínicos de ERNESTO ARRESE GARCÍA, SEGUNDO ARCADIO CRUZ CHORRES, OSCAR ORLANDO GAMBOA FIESTAS, ROBERTO HIDALGO HIDALGO, PEDRO SALLAGO CORONADO, DANTE RODOLFO MEDINA ABAD y CRISTÓBAL MECA CÓRDOVA .



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"

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.** efectúe el pago de las remuneraciones de los nueve (09) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, por el tiempo de suspensión transcurrido del 08 de octubre de 2020 al 05 de enero de 2021.

ARTÍCULO CUARTO. - DECLARAR el agotamiento de la vía administrativa, conforme a lo previsto 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 el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese y notifíquese. -



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