"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 518-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

Piura, 08 de julio de 2020

VISTOS:

Los Antecedentes materia del **EXPEDIENTE Nº 372-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** los que vienen a este Despacho a mérito de la interposición del recurso de reconsideración interpuesto por don **JUAN SEGUNDO CHIROQUE SILVA, en representación de la empresa CPVEN SERVICIOS PETROLEROS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA con RUC N° 20101037623, con domicilio en BARRIO PLOMO S/N** distrito de **EL ALTO,** provincia de **TALARA**, departamento de **PIURA,** con correo electrónico Juan.Chiroque@cpven.com, contra la **RESOLUCION DIRECTORAL Nº 247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha **17 de junio de 2020.**

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante carta de fecha 01 de julio del 2020, presentada en la plataforma virtual "Registro de Suspensión Perfecta de labores" por don JUAN SEGUNDO CHIROQUE SILVA, en representación de la empresa CPVEN SERVICIOS PETROLEROS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, el recurrente interpone recurso de reconsideración, contra **RESOLUCION DIRECTORAL Nº 247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 17 de junio de 2020,** que resolvió: **DESAPROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **SETENTA Y CINCO (75)** trabajadores presentada mediante registro **Nº 032769-2020.**

2. Que, indica la recurrente, que, a través de Resolución Directoral N° 247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 17 de junio de 2020, se ha resuelto DESAPROBAR su solicitud de suspensión perfecta de labores de setenta y cinco (75) trabajadores, amparados en las causales de: Por la naturaleza de las actividades y por grave afectación económica, de acuerdo a lo señalado en el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR.

3. Que, refiere la recurrente que conforme al Decreto Supremo Nº 011-2020-TR establece expresamente que: "7.3 La Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación antes mencionada y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, observando el plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación del empleador, mediante los canales de comunicación que se establezcan sobre el particular, 7.4 Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva. De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no guarda correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de las labores, ordena

el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal." Que, alega la recurrente de la disposición legal señalados, en el párrafo precedente la SUNAFIL ha tenido un plazo de 30 días hábiles para realizar las actuaciones inspectivas (control posterior) para recopilar información necesaria que sustenta las causales expuestas en la suspensión, fecha que empezó a computarse desde el 05.05.2020. Bajo esa línea, indica que es clara la norma que una vez culminadas las actuaciones inspectivas o culminado el plazo de 30 días hábiles, se debe emitir un informe al MTPE para que su despacho emita pronunciamiento en un plazo no mayor de 7 días hábiles, entendiendo que en dicho plazo se debe de emitir la notificación electrónica correspondiente para el otorgamiento de seguridad jurídica al administrado. SILENCIO POSITIVO.

4. Que, teniendo en cuenta ello, y en atención que la solicitud de SPL ha sido presentado el 04 de mayo, la SUNAFIL cuenta con 30 días hábiles para realizar el control posterior y todas las actuaciones inspectivas, plazo que venció el 15.06.2020. Dentro de este plazo, la SUNAFIL ha realizado dos requerimientos de información, siendo el último el 09.06 (fecha que presentamos la información complementaria por mesa de partes virtual). Que, Adicionalmente, el mismo dispositivo legal señala que, una vez realizado el control posterior por parte de la SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo tiene 07 días hábiles (contados desde la última actuación de la SUNAFIL) para emitir Resolución Directoral: "7.4 Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva" En base a lo señalado por la ley, podemos contabilizar los plazos en los siguientes supuestos o escenarios: 1.- Los 30 días hábiles para realizar el control posterior por parte de la SUNAFIL venció el 15.06, por tanto, se adicionan 07 días hábiles para que el MINTRA emita y notifique resolución, plazo que venció el día de hoy 24.06.2020. 2.- La SUNAFIL ha realizado su última actuación el 09.06.2020 (fecha en la cual cumplimos con el segundo requerimiento), por tanto, de acuerdo a lo que señala el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, los 07 días se contabilizan desde el 10.06, plazo que venció el 18.06.2020 para la emisión y notificación de la Resolución Directoral. 3.- En caso que su interpretación sea diferente, de acuerdo a los lineamientos internos de la SUNAFIL, le señalo que la última actuación de la SUNAFIL ha sido la emisión del Informe Nº 259-2020-SUNAFIL el cual ha sido elaborado el 11.06.2020, la SUNAFIL cuenta con un plazo de 2 días hábiles para remitir lo actuado a su Despacho, fecha que culminó el 15.06.2020 (lo cual se realizó el 12.06.2020 mediante Oficio Nº 0170-2020-SUNAFIL) y desde dicha fecha el MTPE tiene un plazo de 07 días hábiles para emitir pronunciamiento (emitir Resolución y notificar), plazo que venció indefectiblemente el 24.06.2020. Contabilizado el plazo señalado expresamente por el dispositivo legal en mención, es claro que al haber sido notificados el 25.06.2020 con la Resolución Directoral materia de recurso, es evidente que en cualquiera de los escenarios antes descritos y que se pueden interpretar de la misma ley, al no haber sido notificados por vía electrónica, se entiende por aceptada la solicitud de suspensión perfecta de labores, en base al silencio administrativo positivo,

toda vez que es la notificación electrónica la que genera los efectos jurídicos administrativos de un acto administrativa, más no la fecha de emisión de la misma, pues ello no genera seguridad jurídica al administrado.

5. Que, este sentido, la recurrente indica que el hecho que la resolución materia de impugnación tenga como fecha de emisión el 17 de junio, no implica la no aplicación del silencio administrativo positivo, por tanto, al evidenciarse el incumplimiento de los plazos estipulados por la ley, la solicitud de suspensión se debe tener por aceptada por haber transcurrido en demasía los plazos para emisión y notificación de la Resolución Directoral.

6. Que, alega la recurrente de acuerdo a la información proporcionada a la SUNAFIL se ha evidenciado que el 90% de los trabajadores que conforman la planilla, están orientados en la actividad operativa de la empresa, la misma que es inherentemente presencial, y que se encuentra supedita a la existencia de órdenes de servicios generadas por sus clientes, dado que no cuentan con pozos petroleros, sino que brindan servicios petroleros en los pozos de sus clientes. Aunado a ello, ha quedado acreditado que la suspensión operó como consecuencia que sus clientes han venido suspendiendo los servicios, llegando a un punto a no realizar actividad operativa alguna, procurando en todo momento preservar el empleo y percepción de la remuneración de los trabajadores, unos realizando trabajo remoto, presenciales, otorgamiento de vacaciones e incluso adoptando medidas como la reducción de remuneración y jornada de trabajo, lo cual no ha sido advertido por el Despacho, las cuales se encuentran habilitadas para su aplicación desde que inició del 16.03.2020, toda vez que el propio Ministerio de Trabajo desde la primera semana de abril emitió un comunicado INFORMAL pero válido, el cual se adjunta y al mismo tiempo se expone una fracción: Como se puede apreciar, el hecho que se hayan adoptado medidas alternativas antes de la publicación del D.U Nº 038-2020, no implica que estas sean inválidas, pues fueron habilitadas por el propio Ministerio de Trabajo, razón por la cual la empresa ha procurado adoptar estas medidas hasta que fuera posible tanto a nivel operativo como ECONÓMICO, pues las medidas que se señalan en la resolución materia de impugnación, implican un desembolso de dinero, como por ejemplo el otorgamiento de vacaciones. En caso que no se haya otorgado vacaciones a determinado personal, es justamente porque no contaban con la liquidez necesaria para cumplir con la planilla mensual o en su defecto porque se requería el servicio operativo de dicho trabajador, lo cual debe ser tomado en cuenta los hechos sobre los cuales el trabajador en cuestión solicitó el goce de vacaciones.

7. Que, la solicitud de suspensión ha cumplido con todas las formalidades exigidas por la ley habilitante, dado que han puesto a conocimiento de la misma a los trabajadores y en un comunicado adicional, al dirigente sindical, quien otorgó conformidad telefónica de la misma en atención que NO EXISTÍAN OPERACIONES VIGENTES PARA LAS CUALES PUEDAN DESARROLLAR LABORES, y por ello la situación económica de la empresa se ve sumamente afectada. En esa línea y bajo el panorama crítico que inexistencia de actividades e imposibilidad que los trabajadores operativos realicen trabajo remoto, se procedió con la aplicación de la suspensión perfecta de labores, de

manera parcial bajo la causal de naturaleza de actividades, con lo cual TODO EL PERSONAL OPERATVIO se vería inmerso en la presente medida, y sólo el personal esencial como: Gerencias, contabilidad, finanzas y recursos humanos serían los únicos que seguirían laborando de manera remota con una reducción de remuneración jornada, en la medida que la empresa debe seguir afrontando determinados trámites y al mismo tiempo seguir gestionando actividad comercial con los clientes para GENERAR operaciones de servicios y en base a ello levantar la suspensión del personal operativo necesario, es decir, se necesita personal esencial para poder reactivar la economía de la empresa en BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES, lo cual no ha sido tomando en cuenta por el Despacho al señalar que no se ha cumplido con sustentar la importancia de los 12 trabajadores que quedaron fuera de la medida de suspensión, pese a que el cuadro enviado a la SUNAFIL, se ha señalado expresamente el puesto de trabajo y el área neurálgica a la cual pertenecen.

8. Que, manifiesta la recurrente al apreciar de la solicitud de suspensión, esta medida ha sido realizada a todo el personal (parte administrativo y operativo), sin efectuar distinción alguna (afiliado o no al sindicato), lo cual es la esencia de lo señalado por la ley, el cual es evitar trato discriminatorio, y ello abarca también al personal de riesgo, trabajadoras gestantes, con discapacidad, etc..., que puede incorporarse en la suspensión SIEMPRE Y CUANDO NO SE GENEREN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE ELLOS. En razón a ello y la información proporcionada, se aprecia que las personas de riesgo que pertenecen al personal operario han sido incorporadas a la suspensión sin efectuar distinción alguna, cumpliendo así con la finalidad de la norma.

9. Que, en base a lo antes expuesto, es claro que la empresa desde abril 2020 viene implementando medidas alternativas con todos los trabajadores de la empresa dentro del marco normativo laboral y las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, no siendo viable su aplicación sólo desde la publicación del D.U Nº 038-2020, en la medida que de ser viable ello, el Despacho estaría desconociendo el comunicado emitido por el MTPE y en consecuencia afirmando que la administración pública ha hecho que los administrados incurramos en error al aplicar dichas medidas alternativas mucho antes de la emisión del D.U antes señalado. Por tanto, es claro que al haber efectuado las medidas alternativas, en la medida de la posibilidad económica y operativa de la empresa, se ha cumplido con los lineamientos requeridos por la normativa laboral, razón por la cual la presente medida abarca a todo el personal que no puede realizar trabajo remoto por la misma naturaleza inherente de su puesto de trabajo.

10. Que, como bien lo ha señalado la SUNAFIL en su informe, se ha acreditado que la empresa al momento de presentar la solicitud de suspensión perfecta, contaba con una diferencia de puntos porcentuales comparativos de 85 pp, tal como se aprecia: En ese sentido, y en atención que los puntos porcentuales requeridos por el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR debían ser superiores a 26, en el presente caso, este requisito es superado en demasía, con lo cual es claro que la adopción de medidas alternativas a las realizadas en su momento, resultaría imposible, dado que el

otorgamiento de descanso vacacional implica también el pago de la remuneración vacacional, situación que no reduce el costo laboral fijo mensual de la empresa y por ende no siendo una alternativa viable económicamente, situación que ha sido debidamente informada a los trabajadores de la empresa e incluso a los miembros del sindicato representado por el Sr. Hugo Espinoza en las comunicaciones que se han puesto a conocimiento y que obran en el expediente de investigación recopilado por la SUNAFIL. Aunado a ello, el Ministerio de Trabajo ha tenido muy en cuenta los hechos antes expuestos, a tal punto que mediante Decreto Supremo Nº 015-2020-TR se modifica el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, señalando expresamente 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 presente Decreto Supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4." Es decir, para las empresas como CPVEN que cuenta con menos de 100 trabajadores y que sustentan adecuadamente la afectación económica, resulta ser FACULTATIVA la adopción de medidas alternativas antes de la ejecución de la suspensión perfecta, modificatorio que es aplicable a las solicitudes en trámite, motivo por el cual solicitan que se tenga presente esta modificatoria al momento de resolver el presente recurso de reconsideración. Es por lo anterior que no corresponde que se declare improcedente la suspensión solicitada por el motivo indicado. NUEVOS MEDIOS PROBATORIOS 1.A.- Lista de trabajadores comprendidos en la modalidad de trabajo remoto. 1.B.- Comunicado denominado GUIA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS emitido por el Ministerio de Trabajo de fecha 06.04.2020. 1.C.- Carta de fecha 09.06.2020 presentada en mesa de partes virtual indicando el error en la declaración del personal que gozó descanso vacacional.

11 Que, revisado el contenido del recurso reconsideración se puede advertir que la recurrente no ha cumplido con acompañar prueba nueva que pueda hacer variar lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre su solicitud de suspensión perfecta de labores de Quince (15) trabajadores, por cuanto se ha remitido a cuestionar aspectos de interpretación normativa y de puro de derecho, más no, con prueba nueva a desvirtuar lo alegado por este Despacho en los numerales 9.7 (parte final), 9.8 y 9.9 que exponen los motivos y razones de lo resuelto en la Resolución Directoral Nº 247-2020.GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 17 de junio de 2020.

12 Que, conforme lo señala la parte introductoria del artículo 219º del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley Nº 27444 aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba: siendo así, advirtiéndose que la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas y en cuestiones de puro derecho, corresponde tenerse por IMPROCEDENTE el recurso interpuesto.

En atención a las consideraciones expuestas;

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 518-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **DECLARAR IMPROCEDENTE** el recurso de reconsideración interpuesto por don **JUAN SEGUNDO CHIROQUE SILVA, en representación de la empresa CPVEN SERVICIOS PETROLEROS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA con RUC N° 20101037623, con domicilio en BARRIO PLOMO S/N** distrito de **EL ALTO,** provincia de **TALARA**, departamento de **PIURA,** con correo electrónico Juan.Chiroque@cpven.com, contra la **RESOLUCION DIRECTORAL Nº 247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha **17 de junio de 2020, en** mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **HACER DE CONOCIMIENTO** que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del artículo 7º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25º del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

ARTÍCULO TERCERO.- **HACER DE CONOCIMIENTO** a las partes comprendidas en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución vía correo electrónico.

Regístrese y notifíquese. –

Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo

Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura