



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

Piura, 08 de julio de 2020

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha **05 de mayo de 2020** emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, por medio de la cual traslada a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, la solicitud registrada con **N° 033171-2020** en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores).
2. La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa **AYESA PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** con **RUC N° 20537613484**, a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de **TRES (03)** trabajadores, desde el **05 de mayo hasta el 30 de junio de 2020**, quien/es venía/n prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en **PROLONGACIÓN AV. G-2, ZONA DE REFINERÍA TALARA**, distrito de **PARIÑAS**, provincia de **TALARA**, en el departamento de **PIURA**.
3. El **Oficio N° 0139-2020-SUNAFIL/IRE-PIU** de fecha **09 de junio de 2020**, mediante el cual el **INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA**, remite el **Informe N° 227-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI** e Informe derivado de la Orden de Inspección: **616-2020-SUNAFIL/IRE-PIU**, a través del cual el **Sub Intendente de Actuación Inspectiva**, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha **04 de junio de 2020**.
4. La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales emite pronunciamiento mediante Resolución Directoral N°228-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 15 de junio de 2020, que resuelve:

ARTICULO PRIMERO: DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **TRES (03)** trabajadores presentada por la empresa **AYESA PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, según se indica a continuación:

DEL 05 DE MAYO AL 30 DE JUNIO DE 2020 para:

SERGIO DE LA CRUZ	GONZALEZ	RODRIGUEZ
JORGE LUIS	ESPARZA	PEDEMONTE
MARIA DE LOS ANGELES	CHONG SHING	SAAVEDRA

ARTÍCULO SEGUNDO. -DISPONER el pago de las remuneraciones de **los trabajadores afectados** con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido y la inmediata reanudación de labores cuando corresponda, considerándose como trabajo efectivo para todo efecto legal el periodo dejado de laborar,



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

5. *La empresa recurrente interpone recurso de apelación, concedido se eleva a este despacho para su pronunciamiento.*

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional

- 1.1.** *De conformidad 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, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos actúa en primera instancia y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura tramita en segunda instancia las Suspensiones Perfectas de Labores de carácter local o regional. Tal supuesto se refiere a una Suspensión Perfecta de Labores que involucra a trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.*
- 1.2.** *Que, el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, dispositivo legal que determina las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo : La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los procedimientos siempre que sean de alcance local o regional, corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir en segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteadas contra la resolución de primera instancia, siendo así, es en el presente caso que es materia de pronunciamiento por esta Dirección Regional sobre el recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 228-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 15 de junio de 2020 que resuelve desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores de tres (03) trabajadores.*
- 1.3.** *Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de Inspección y Unidades de Inspección Regionales de Trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales.*
- 1.4.** *En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, se verifica que esta medida adoptada por la empresa **AYESA PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** comprende a trabajadores que laboran en centros de trabajo ubicados en la región de*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

Piura. En tal sentido, se verifica que nos encontramos ante un supuesto de alcance regional; y, por consiguiente, de competencia de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N.º 011-2020-TR.

2. Argumentos esgrimidos por la recurrente. -

1. LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL CARECE DE MOTIVACIÓN SUFICIENTE

En el cuarto párrafo del considerando 12) de la Resolución Directoral materia de apelación, vuestro Despacho señaló que nuestra representada no había cumplido con acreditar “la existencia de acuerdo o los resultados de la negociación previa a la medida de Suspensión Perfecta de Labores, que haya sido llevada a cabo con los trabajadores afectados”.

*Sobre esto, si bien la normativa correspondiente dispone que el empleador debe **“PROCURAR”** la adopción de medidas alternativas previas a la suspensión perfecta de labores, ello de ninguna manera implica que, indefectiblemente u obligatoriamente el empleador deba adoptarse tales medidas, toda*

Toda vez que ello no siempre es posible conforme a las particularidades de cada relación laboral. En efecto, los artículos aplicables del Decreto Supremo No. 011-2020-TR establecen lo siguiente:

“Artículo 3.- Sobre la implementación c/el trabajo remoto o la licencia con goce de no haber

Para efectos de lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, por la naturaleza de las actividades, en cualquiera de los siguientes supuestos.'

1.1.1 Imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades: se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado; 2 Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades. se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes: 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. (...)”



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

Que, la virtud del Artículo 4 y artículo 5 del Decreto Supremo N°011-2020-TR cuyo contexto es la crisis sanitaria y económica a causa del riesgo a la vida y a la salud por COVID 19, sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.

Los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N°038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, precisa que el Decreto Supremo N°011-2020-TR no obliga a los empleadores a que la adopción de medidas alternativas o las negociaciones con los trabajadores relativas a la implementación de estas medidas, se realicen en forma escrita, pues que no se ha tenido en cuenta el aislamiento social obligatorio desde el 16 de marzo de 2020, situación que obligó a todas las tratativas entre el empleador y trabajador se hiciera vía telefónica u otros medios no escritos, debido su imposibilidad de reuniones presenciales

El empleador si llevó a cabo medidas alternativas a la suspensión perfecta de labores con anterioridad al registro de la suspensión, no se ha valorado la imposibilidad de realizar trabajo por la naturaleza de las funciones de los tres(3) trabajadores.

Que, si se ha cumplido con otorgar descanso vacacional adquirido y pendiente y adelantadas a sus trabajadores y con anterioridad a la solicitud suspensión perfecta, conforme a las boletas de pago y correos electrónicos.

Que, las medidas alternativas fueron implementadas hasta el límite de la liquidez de su empresa, pues el propietario del Proyecto para cual prestan el servicio-PETROPERU suspendió las labores, quedando acreditado la aplicación de la medida alternativas de vacaciones.

Sobre la reducción de la jornada diaria o semanal con la reducción de su remuneración, que de conformidad con el artículo 12 del TUO del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y Trabajo en Sobretiempo dispone que no son negociables, es más que el inicio dependen del cliente PETROPERU, no siendo viable dicha medida, pues tendríamos que adecuarse al horario del cliente por las condiciones de contratación.

En relación de la adopción de otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N°038-2020, dada la naturaleza de las funciones de los tres (3) trabajadores afectados.

Que, la resolución no ha sido motivada incurriendo en nulidad establecida en el artículo 10 del Decreto Supremo N°004-2019-JUS, habiendo contravenido a la Constitución, a las Leyes o a las normas reglamentarias, el emitir resolución sin motivación se vulnera sus derechos reconocido por la Constitución y las Leyes., que reiteran el Decreto Supremo N°011-2020- TR no obliga a implementar medidas alternativas.

Que, la Resolución Directoral contiene múltiples errores de hecho y de derecho, al igual que el informe inspectivo, pues que no se analizado que los tres trabajadores desempeñan funciones que es inviable ejecutarlo mediante



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

alternativas, precisando que las disposiciones legales no obligan al empleador a ejecutar medidas previas.

Se ha observado que la SUNAFIL incurre en error en la consignación del domicilio del centro laboral en Pariñas, cuando su domicilio principal se encuentra en Lima.

Que, si han cumplido con las medidas alternativas antes del 05 de mayo de 2020, por lo cual solicitan se revoque la resolución apelada y, se apruebe la solicitud.

3. Las medidas adoptadas por el Estado Peruano en el marco del COVID - 19

- 3.1.** *La Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea. Esta situación no ha sido ajena al Perú, por lo cual el Estado peruano ha venido implementando una serie de medidas con el propósito de mitigar los efectos del COVID-19.*
- 3.2.** *Al respecto, el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, a fin de evitar su propagación y se dispone el fortalecimiento de la gestión sanitaria internacional.*
- 3.3.** *Por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM se declaró el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 y por el plazo de quince (15) días calendario. Dicho plazo fue ampliado, posteriormente, por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, 064-2020-PCM y 075-2020-PCM; hasta el 10 de mayo de 2020.*
- 3.4.** *De otro lado, el 19 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana, por medio del cual se establecieron medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado.*
- 3.5.** *Asimismo, con fecha 14 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el cual tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, que permitan mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

declarada mediante el Decreto Supremo Nº 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

4. De las medidas laborales generales aplicables durante la vigencia del Estado de Emergencia nacional en el sector privado

4.1. *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 4º, el numeral 8.3 del artículo 8º y el numeral 9.3 del artículo 9º del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, normas que resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación del COVID-19. En ese sentido, los servicios y bienes esenciales son los siguientes:*

i. Actividades señaladas en el numeral 4.1. del artículo 4 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM

- a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
- b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.
- d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios enumerados en el artículo 2 del Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM.
- e) Retorno al lugar de residencia habitual.
- f) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- g) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.
- h) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- i) Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.
- j) Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call center).
- k) Los/as trabajadores/as del sector público que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 podrán desplazarse a sus centros de trabajo en forma restringida.
- l) Por excepción, en los casos de sectores productivos e industriales, el Ministerio de Economía



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

y Finanzas, en coordinación con el sector competente, podrá incluir actividades adicionales estrictamente indispensables a las señaladas en los numerales precedentes, que no afecten el estado de emergencia nacional.

m) Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.

ii. Actividades señaladas en el numeral 8.3. del artículo 8 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM

El transporte de carga y mercancía no se encuentra comprendido dentro de este cierre temporal. Las autoridades competentes adoptan las medidas necesarias para garantizar el ingreso y salida de mercancías del país por puertos, aeropuertos y puntos de frontera habilitados.

iii. Actividades señaladas en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM

1 En el transporte urbano, durante el estado de emergencia, se dispone la reducción de la oferta de operaciones en cincuenta por ciento (50%) en el territorio nacional por medio terrestre y fluvial. El Ministerio de Transportes y Comunicaciones puede modificar el porcentaje de reducción de la oferta de transporte nacional, así como dictar las medidas complementarias correspondientes. En relación con los medios de transporte autorizados para circular, los operadores del servicio de transporte deben realizar una limpieza de los vehículos, de acuerdo con las disposiciones y recomendaciones del Ministerio de Salud.

2 En el transporte interprovincial de pasajeros, durante el estado de emergencia, se dispone la suspensión del servicio, por medio terrestre, aéreo y fluvial. Esta medida entra en vigencia desde las 23.59 horas del día lunes 16 de marzo de 2020.

3 El transporte de carga y mercancía no se encuentra comprendido dentro del artículo 9 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

4.2. *Ahora bien, conforme al numeral 26.2 del artículo 26° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, en el caso de actividades no comprendidas a la prestación y acceso a los servicios y bienes antes referidos, en un primer momento, se prefiere la aplicación del trabajo remoto; y, luego, en caso que no aplique trabajo remoto, los empleadores deben otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores.*

4.3. *En consecuencia, del análisis de la norma antes referida se verifica 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.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

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

Teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 3.3, 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, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores, según el siguiente detalle:

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

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 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.

Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica

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.

En ese sentido, teniendo en cuenta la precitada norma, el nivel de afectación económica de las empresas se presenta en los siguientes supuestos:



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

a) Empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas durante el Estado de Emergencia Nacional de conformidad con el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM	b) Empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM	c) El empleador tuviera menos de un año de funcionamiento
<p>a.1) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a seis (6) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y a trece (13) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.</p>	<p>b.1) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a cuatro (4) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y a once (11) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar en el mes de abril.</p>	<p>c.1) Para efecto de los literales a) y b), en lugar de comparar con el ratio del mismo mes del año anterior, la comparación se realiza en función al ratio promedio mensual de ventas de los primeros tres (3) meses de funcionamiento.</p>
<p>a.2) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a doce (12) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintiséis (26) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de</p>	<p>b.2) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a ocho (8) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintidós (22) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de</p>	<p>c.2) En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida.</p>



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.	Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.	
--	--	--

*En consecuencia, según lo dispuesto por las precitadas disposiciones legales, 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, una de las cuales es la suspensión perfecta de labores, que debe usarse de manera **excepcional**, siempre que se **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.*

- 5.1** Asimismo, debe tenerse en cuenta que en caso el empleador **no acredite** que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no le sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser **desaprobada**, disposición que se ha sido modificada por el artículo 5° del Decreto de Supremo N° 015-2020-TR que modifica el Decreto Supremo N°011-2020 publicado el 24 de junio de 2020: en numeral 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. Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2) del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4.**
- 6.** De la evaluación de las medidas previas 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
- 6.1.** Si el empleador acreditara lo señalado en el numeral 4.6, podrá 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 conforme con lo establecido en el numeral 3.1. del Decreto de Urgencia N° 038-2020. En ese sentido, el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR contempla las siguientes medidas:
- 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.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

- 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 del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.*
- 6.2.** *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 4º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 6.3.** *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 4º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 6.4.** *En tal sentido, teniendo en cuenta lo referido en el numeral precedente, para la negociación de tales medidas, la norma laboral especial favorece al sujeto laboral colectivo sobre el sujeto laboral individual, autorizándose la negociación con los trabajadores afectados solo en caso no exista organización sindical, o en su defecto representantes de los trabajadores elegidos.*
- 6.5.** *En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las 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.*
- 6.6.** *Ahora bien, las negociaciones entre el empleador y la parte laboral 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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

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.

- 6.7.** *En consecuencia, si en forma objetiva, se verificara que, en el marco de la negociación de las medidas alternativas previas a la suspensión perfecta de labores, el empleador no actuó conforme a la buena fe, su solicitud de suspensión debe ser desaprobada.*

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

- 7.1.** *De acuerdo con lo previsto en el numeral 3.1 del artículo 3º 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.*
- 7.2.** *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 5º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 7.3.** *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.*

8. 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

- 8.1.** *Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5º 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. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.*
- 8.2.** *En tal sentido, resultaría válido que un empleador pueda incluir en la medida de la suspensión perfecta de labores a trabajadores sindicalizados, siempre*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

que se acredite que dicha medida ha sido adoptada teniendo en cuenta criterios objetivos que sustentan la decisión de la medida de suspensión 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 Actuaciones Inspectivas que emitió la Autoridad Administrativa Inspectiva de Trabajo.

- 8.3.** *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 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.*
- 8.4.** *Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ 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.*
- 8.5.** *En tal sentido, teniendo en cuenta las normas antes señaladas, al grupo de los trabajadores referidos en los numerales 7.3 y 7.4 no les resulta aplicable la medida de la suspensión perfecta de labores.*

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

- 9.1.** *El Estado Peruano ha establecido el pago de un subsidio de origen público para determinados trabajadores que se encuentran comprendidos en una suspensión perfecta de labores. En efecto, de acuerdo con lo previsto en el numeral 7.3 del artículo 7° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 072-2020 dice: **Para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores***

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorrogó el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones, las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

regulada en el numeral 3.2 del artículo 3, cuyo empleador cuente con hasta cien (100) trabajadores conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR y modificatoria y, siempre que perciban una remuneración bruta de hasta S/2400.00 (Dos mil cuatrocientos y 00/100 Soles), dispóngase la creación de la Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID 19. Esta prestación económica es otorgada por el Seguro Social de Salud hasta por un monto máximo de S/760.00 (Setecientos Sesenta y 00/100 Soles) por cada mes calendario vencido que dure la correspondiente medida de suspensión perfecta de labores, hasta por un período máximo de tres (3) meses. Asimismo, dicha prestación no será aplicable para aquellos trabajadores cuyo hogar, según información del Registro Nacional para medida COVID19 al que hace referencia el Decreto de Urgencia N° 052-2020, sea beneficiario de alguno de los subsidios monetarios a los que hace referencia el artículo 2 de dicho Decreto de Urgencia N° 027-2020, complementado por el Decreto de Urgencia N° 044-2020, el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 033-2020 y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 042-2020-

9.2. *En atención a ello, conforme al artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2020-TR², teniendo en cuenta los resultados de la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo evalúa el caso del empleador que percibe algún subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, conforme a lo siguiente:*

a) *En el mes³ 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 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.

b) *Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la*

² Decreto Supremo que establece disposiciones complementarias al 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 adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

³ El subsidio para el pago de planilla previsto en el DU 033-2020 ha sido recibido por los empleadores en el mes de abril de 2020



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

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 mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril 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.

10. Del análisis del caso concreto

- 10.1.** *La Empresa a través de la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha registrado una comunicación con el registro N° 033171-2020, por la cual al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y demás normas conexas, solicita la suspensión perfecta de labores respecto de **TRES (03) trabajadores.***
- 10.2.** *La Empresa, en la comunicación referida en el párrafo precedente, fundamenta la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, bajo el (los) supuesto (s) de: **La naturaleza de las actividades**⁴.*
- 10.3.** *En mérito a la documentación proporcionada en la comunicación antes referida, y los procedimientos señalados en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y demás normas conexas, se dispuso con el Auto Directoral S/N de fecha **06 de mayo de 2020** abrir el **EXPEDIENTE N° 400-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** y la prosecución del trámite de suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa, así también, dispuso la derivación de la comunicación de suspensión perfecta de labores a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, para que se practiquen las actuaciones inspectivas según lo establecido en el numeral 7.2 del artículo 7º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 10.4.** *Que, a través del Informe S/N de Actuaciones Inspectivas de fecha **04 de junio de 2020**, se dirige de parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, los Resultados de la Verificación sobre la Suspensión Perfecta de Labores adoptada por la Empresa **AYESA PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, en el marco de lo establecido por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, y Decreto Supremo N° 011-2020-TR (en*

⁴ Que, el numeral 4.10 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INIL., aprobado mediante Resolución Ministerial N° 076-2020-SUNAFIL., apunta como definición del Supuesto de Naturaleza de la actividad para la adopción de medidas indicadas en el artículo 3º del Decreto Supremo N° 038-2020: Actividad cuya realización requiere la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo puede operar en el centro de labores, y otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

adelante Informe de Resultados de Verificación de SPL). En dicho documento, se detallan las actuaciones inspectivas desarrolladas y se consigna que la actividad económica principal de la Empresa es: **Otras actividades empresariales NCP**, actividades NO permitidas según el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y además no se encuentra acreditada en el REMYPE.

- 10.5.** Que, habiendo declarado la Empresa encontrarse en la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber **dada la naturaleza de la actividad**, corresponde se evalúe su correspondencia de acuerdo a la modificación del Decreto Supremo N° 015-2020-TR que modifica el artículo 3,5 y 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 10.6.** Cabe señalar, que de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por la Ley N° 28806, los hechos constatados por los servidores de la inspección del Trabajo con la observancia de los requisitos establecidos merecen fe. Asimismo, el último párrafo del artículo 16° de la citada Ley señal que el mismo valor y fuerza probatoria (que se presumen ciertos) tendrán los hechos verificados y constatados por el inspector del trabajo que refiere en los informes, así como elementos que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.
- 10.7.** Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 y 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR modificado por el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, que la tramitación de la suspensión perfecta de labores, la Autoridad Administrativa de Trabajo emite pronunciamiento previa evaluación y ponderación de los hechos consignados como verificados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo y la normativas legales vigentes de aplicación al procedimiento
- 10.8.** Que, del Informe de Actuaciones Inspectivas se desprenden entre otras, las siguientes constataciones relevantes al caso que nos ocupa:

- 4. Implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida.

(...)

Que, estando a lo descrito precedentemente, el servidor comisionado requirió al sujeto inspeccionado informe si es posible implementar el trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información proporcionada, que 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.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

El inspeccionado declara explícitamente lo siguiente: “Los tres (3) trabajadores comprendidos en la Declaración Jurada con Expediente o Registro No. 33171-2020, fueron contratados (bajo la modalidad de plazo determinado y para ocupación de puestos temporales), con el objeto de ser asignados, de manera exclusiva, a la ejecución del proyecto denominado “Servicio de consultoría para la supervisión del suministro y reemplazo de electrobombas en las estaciones de bombeo de crudo en la Refinería Talara”, ejecutado por AYESA PERÚ S.A.C. a favor de PETRÓLEOS DEL PERÚ– PETROPERÚ S.A.”

- 5. Se verificó si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida.

(...)

Que, en atención a lo expuesto, el servidor actuante, requirió al sujeto inspeccionado, informe si 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 que por la naturaleza de las actividades no resulta razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación.

El servicio brindado por el inspeccionado era “SERVICIO DE CONSULTORÍA PARA LA SUPERVISIÓN DEL SUMINISTRO Y REEMPLAZO DE ELECTROBOMBAS EN LAS ESTACIONES DE BOMBEO DE CRUDO EN LA REFINERÍA TALARA”, como se evidencia en la Orden de Trabajo N°4100008217 de la empresa usuaria Petróleos del Perú– Petroperú S.A.

Asimismo, el inspeccionado refiere explícitamente: “Los tres (3) trabajadores comprendidos en la Declaración Jurada con Expediente o Registro No. 33171-2020 no desempeñan funciones de naturaleza riesgosa.”

- 7. Se verificó que el empleador se acogió a 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.

Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, se efectuó la verificación respectiva, advirtiendo que el sujeto inspeccionado, antes de la presentación de la comunicación de la suspensión perfecta de labores, no se acogió al subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020 Decreto de Urgencia que



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID-19.

- 11. Se verificó si el empleador ha adoptado medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores respecto a los trabajadores afectados. De ser afirmativa la respuesta, precisar cuáles fueron dichas medidas.**

Que, se tuvo a la vista la siguiente documentación del sujeto inspeccionado:

*Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la adopción de medidas previas respecto a los trabajadores comprendidos en la medida, **no habiendo presentado la información requerida.***

Asimismo, al respecto el inspeccionado declaró expresamente lo siguiente:

“a) El otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce: Nos remitimos al PLAME declarado por nuestra empresa. Este PLAME está incluso actualizado al cierre de mayo de 2020, en donde está registrado el otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.

b) El adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro: No aplica. A ninguno de los tres (3) trabajadores comprendidos en la Declaración Jurada con Expediente o Registro No. 33171-2020 se les adelantó descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.

c) La reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración: No aplica.

d) La reducción de la remuneración acordada con los trabajadores concordante y proporcional con las causas que la motivan, cuyo monto en ningún caso, puede acordarse por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV): No aplica.

e) La adopción de otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia No 038-2020: No aplica. Nuestra empresa ha optado por la suspensión perfecta de labores a fin de no tener que cesar a los trabajadores comprendidos en la Declaración Jurada con Expediente o Registro No. 33171-2020.”

- 12. Se verificó si los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores, fueron comunicados previamente de ésta.**



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

El servidor actuante verificó que, previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, en ausencia de organización sindical, y ante ausencia de esta, de los representantes de los trabajadores elegidos, el empleador cumplió con informar a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas, a fin de entablar negociaciones que satisfagan los intereses de ambas partes; conforme se encuentra establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del DS N° 011-2020-TR.

Lo expuesto se constató de la revisión de los correos electrónicos, cartas, actas de reunión o de la constancia física o virtual de fecha previa a la adopción de la suspensión perfecta de labores, dirigida a los trabajadores afectados, y que contiene la información y la convocatoria a una negociación, conforme a lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR; y que se corrobora a su vez con la recepción de la información acerca de los motivos para adoptar las medidas alternativas respecto de la totalidad de los trabajadores afectados detallados en la relación adjunta.

El inspeccionado no acredita documentalmente, por medio físico o virtual, la existencia de acuerdo o los resultados de la negociación previa a la medida de Suspensión Perfecta de Labores, que haya sido llevada a cabo con los trabajadores afectados.

Asimismo, se verifica que ha presentado correos electrónicos de comunicación sobre la adopción de la suspensión perfecta de labores que fueron cursadas a los tres (03) trabajadores afectados, se evidencia que se ha anexado un archivo adjunto de denominado “Carta de Suspensión Laboral (nombre del trabajador)”, pero no se puede observar el contenido del mismo. La fecha de la comunicación fue el día 05/05/2020, es decir el mismo día del inicio de la medida.

- 10.9.** *Que, teniendo en cuenta los aspectos señalados en el párrafo precedente, adicionalmente, el empleador debe en principio tener en cuenta que la aplicación de la suspensión perfecta de labores obedece a un criterio excepcional y no inmediato, el cual puede aplicar a partir de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020, esto es a partir de 15 de abril de 2020.*
- 10.10.** *Que, la Única la Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2020-TR publicado el 24 de junio de 2020, que modifica el Decreto Supremo N° 011-2020-TR en su artículo 3, 5, 7 dispone: **Única. - Procedimiento en trámite.** - “El presente decreto supremo resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia relativos a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del Artículo 3° del D.U. N° 038-2020.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

10.11. *Que, el artículo 5° de la citado D.S. N° 015-2020-TR, sobre la Naturaleza de la Suspensión Perfecta de Labores señala:*

“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.

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.”

10.12. *Que, el punto 3 del informe inspectivo, la Autoridad Inspectiva deja constancia que verificó en Consulta de página web de la SUNAT que en abril de 2020, el sujeto inspeccionado ha declarado 122 trabajadores, acreditándose que cuenta con más de cien (100) trabajadores, por tanto, si le resulta exigible la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR modificado por el Decreto Supremo N° 020-2020-TR.*

10.13. *Que, la Autoridad Inspectiva deja constancia que requirió al sujeto inspeccionado información sobre la adopción de medidas previas respecto a los trabajadores comprendidos en la medida, **no habiendo presentado la información requerida**, en ese sentido, antes de materializar su decisión debe previamente realizar durante la vigencia de la norma antes referida, acciones tendentes a mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, a tal efecto debe procurar otorgar vacaciones vencidas o adelantadas, acordar reducir las remuneraciones o turnos de trabajo, estas acciones deben ser acreditadas con la correspondiente convocatoria y negociación. En el presente caso, **se advierte que el empleador no ha cumplido con tal disposición normativa como lo ha verificado el Inspector de Trabajo.***

10.14. *Estando a los incumplimientos antes señalados y al no haberse realizado las exigencias establecidas por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y Decreto Supremo N° 011-2020-TR previas a la adopción de la medida, la solicitud de suspensión perfecta de labores corresponde ser **DESAPROBADA**. Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas;*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 19-2020-GRP-DRTPE-SPL-DU038-2020

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto contra la **Resolución Directoral N° 228-2020-GRP-DRTPE-DPSC** de fecha 15 de junio de 2020, en consecuencia;

ARTÍCULO SEGUNDO.- **DESAPROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **TRES (03)** trabajadores presentada por la empresa **AYESA PERU SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, según se indica a continuación:

DEL 05 DE MAYO AL 30 DE JUNIO DE 2020 para:

SERGIO DE LA CRUZ	GONZALEZ	RODRIGUEZ
JORGE LUIS	ESPARZA	PEDEMONTE
MARIA DE LOS ANGELES	CHONG SHING	SAAVEDRA

ARTÍCULO TERCERO.- **DISPONER** el pago de las remuneraciones de **los trabajadores afectados** con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido y la inmediata reanudación de labores cuando corresponda, considerándose como trabajo efectivo para todo efecto legal el periodo dejado de laborar, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

ARTICULO CUARTO.- **HACER DE CONOCIMIENTO** que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del recurso de revisión 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 Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Recurso de Revisión deberá presentarse mediante la Plataforma virtual del MINTRA.

ARTÍCULO QUINTO.- **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. Ana Fiorela Galván Gutiérrez
Directora Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Piura
Gobierno Regional Piura

Av. Guillermo Irazola Mza. J Lote 4
Urb. Miraflores – Castilla – Piura
Teléf.: (073) 397242
<http://trabajo.regionpiura.gob.pe>