



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Piura, 27 de julio de 2020

VISTOS:

1. El proveído s/n, de fecha 26 de abril 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 (en adelante, DPSC), la solicitud registrada con N° 002543-2020 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 **HOTEL EL CHURRE E.I.R.L.** con RUC N° 20603609884, a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de OCHO (08) trabajadores, desde el 16 de abril hasta el 31 de mayo de 2020, quien/es venía/n prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en TARAPACA N° 501, distrito de SULLANA provincia de SULLANA, en el departamento de PIURA.
3. El Oficio/Correo electrónico, mediante el cual la ZONA DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE SULLANA de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura, remite el Informe S/N derivado de la Orden de Inspección N° 072-2020, a través del cual el Jefe Zonal, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 04 de junio de 2020.
4. Que, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Labores emite pronunciamiento mediante la Resolución N° 218-2020-GRP-DRPTE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 15 de junio de 2020 **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. - DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **OCHO (08)** trabajadores presentada por la empresa **HOTEL EL CHURRE E.I.R.L.**, según se indica a continuación:

DEL 16 DE ABRIL AL 31 DE MAYO DE 2020 para:

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

KENYI WILFREDO	PACHERRES	AREVALO
JESSICA ROXANA	PACHERREZ	SOSA
KATHERINE ARELLY	LOPEZ	CESPEDES
DIANA OFELIA	PAIVA	BOULANGGER
MARIA BELEN	GOMEZ	OLAYA
YENNY YURY	CRISANTO	LEON
HENRY PAUL	FLORES	ONTANEDA
ARTURO	BACA	ALAMA

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

5.- Concedido el recurso de apelación, se eleva a este despacho para resolver.

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 de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura tramita en primera 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

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

correspondiente, resuelve en primera instancia en 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°0218-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 15 de junio de 2020 que resuelve desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores de OCHO (08) 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 **HOTEL EL CHURRE E.I.R.L.**, comprende a trabajadores que laboran en centros de trabajo ubicados en la región de 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-Piura, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*

2. Argumentos de apelación de la empresa recurrente.

En su escrito de fecha 25 de junio del 2020, el sujeto inspeccionado, argumenta lo siguiente:

III.-FUNDAMENTOS DEL RECURSO

3.1.- El principal fundamento para desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores es que la empresa no habría cumplido con remitir la información solicitada por la DRTPE, esto, dentro del plazo otorgado para tal efecto, no obstante, ello no resulta acorde al marco legal vigente y mucho menos a los hechos vertidos durante el procedimiento de la SPL solicitada.

3.2.- En este sentido, es oportuno señalar que, de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 038- 2020-TR, las notificaciones del procedimiento de suspensión perfecta de labores, llevado ante la Zona de Trabajo de Sullana de la DRTPE Piura, se rigen por el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 (LPAG) aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual señala lo siguiente:

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

“Artículo 18.- Obligación de notificar 18.1 La notificación del acto es practicada de oficio y su debido diligenciamiento es competencia de la entidad que lo dictó. La notificación debe realizarse en día y hora hábil, salvo regulación especial diferente o naturaleza continuada de la actividad. (...)” Énfasis agregado

3.3.- Bajo el contexto de la norma citada anteriormente, la notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad remita al buzón o bandeja electrónica del administrado, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida, esto, conforme a lo previsto en el numeral 2 del artículo 25 del TUO de la LPAG que señala:

“Artículo 25.- Vigencia de las notificaciones Las notificaciones surtirán efectos conforme a las siguientes reglas:

1. Las notificaciones personales: el día que hubieren sido realizadas.

2. Las cursadas mediante correo certificado, oficio, correo electrónico y análogos: el día que conste haber sido recibidas. (...)” Énfasis agregado

3.4.- En el presente caso, tal como lo prescribe el D.U N° 038-2020 es aplicable el último párrafo del artículo 25 del TUO de la LPAG, norma que establece que para efectos de computar el inicio de los plazos se deberán seguir las normas establecidas en el artículo 144 del mismo TUO, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 144.- Inicio de cómputo

144.1 El plazo expresado en días es contado a partir del día hábil siguiente de aquel en que se practique la notificación o la publicación del acto, salvo que éste señale una fecha posterior, o que sea necesario efectuar publicaciones sucesivas, en cuyo caso el cómputo es iniciado a partir de la última. (...)” Énfasis agregado

3.5.- Sobre el particular, la notificación de requerimiento de información fue eficazmente RECIBIDA por la empresa el día LUNES 1 DE JUNIO DEL 2020, siendo esto ratificado en el “NUMERAL 4.5” del Informe de Actuación Inspectiva, que a la letra señala: “Con fecha 01 de junio de 2020, notifiqué a la inspeccionada (...) el “Requerimiento de información (...), otorgándole un plazo de tres días hábiles”.

3.6.- Estando al contenido de las normas precitadas y habiendo sido notificada eficazmente con el requerimiento de información el Lunes 1 de junio del 2020, el plazo vencía o culminaba recién el día JUEVES 4 DE JUNIO DEL 2020, por tanto habiendo remitido los correos (con la información solicitada) desde el miércoles 3 de junio, el requerimiento fue cumplido incluso antes del plazo otorgado, tal como como se advierte en la siguiente cronología:

Lunes 1 de junio de 2020	Martes 2 de junio 2020	Miércoles 3 de junio 2020	Jueves 4 de junio 2020
Notificación válida: Vía correo electrónico, El requerimiento de información,	Primer día hábil: Acopio de la Información que fue solicitada	Segundo día hábil: Continúa El acopio de la información. 23:56 horas:	Tercer día hábil: 00:06: Culmina de Enviar el tercer correo electrónico. 08:30 horas:

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

otorgan el plazo de tres (3) días hábiles para dar cumplimiento a la remisión	por la DRTPE	Remisión, a través del correo electrónico, de la información en tres partes (debido al tamaño de los archivos). 23:59 horas: Segundo correo.	Ya se encontraba en la bandeja del Inspector toda la información solicitada. 23:59 horas: Fin del día y plazo.
--	-----------------	---	--

3.7.- Del contenido de las actuaciones del procedimiento se puede colegir que la empresa ha cumplido cabalmente con remitir la información solicitada desde el día 3 de junio del 2020 (siendo este recién el segundo día hábil) a través de tres (3) correos electrónicos, no obstante, el tercer correo se habría culminado de remitir a las 00:06 horas del día jueves 4 de junio, siendo este recién el tercer día hábil del plazo otorgado por el Inspector de Trabajo, ergo **dentro del plazo**.

3.8.- La remisión se procuró realizar en ese horario a fin de que a primera hora laboral del día jueves 4 de junio, el Inspector de Trabajo verifique en su bandeja de entrada los correos cumpliendo con la información, precisamente para evitar este tipo de situaciones; en suma, lo indicado anteriormente respecto a la remisión oportuna de los correos electrónicos en el plazo otorgado, esto es, dentro segundo y tercer día hábil, se puede advertir del mismo contenido del **Informe (Puntos 4.4, 4.5 y el apartado de “Observaciones”) y de los correos de respuestas (Anexo 1)**.

3.9.- Señor Director de la DRTPE Piura, la empresa ha cumplido, incluso antes del plazo otorgado, con remitir oportunamente la información, por lo que no es correcto desaprobando la Solicitud de SPL con base a que “se ha presentado extemporáneamente la información”, pues ello no ha acontecido de dicha manera, para lo cual estamos acreditando (en anexo adjunto **capturas de los correos**) **la remisión de la información con la constancia de los correos electrónicos**.

3.10.- Con base a todo lo expuesto y analizado en los fundamentos del presente recurso -y en mérito a la facultad recursiva otorgada por el artículo 25º del TUO de la Ley de Fomento del Empleo- solicitamos se revoque la Resolución Directoral N° 218-2020-GRP DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 del 15 de junio de 2020, toda vez que ha sido emitida con **fundamentos incongruentes al tenor del procedimiento**, en el sentido que no ha tomado en cuenta la información remitida oportunamente dentro del

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

plazo, y en consecuencia, se realice una adecuada valoración de los actuados remitidos a fin lograr un pronunciamiento acorde con el ordenamiento jurídico.

3. Absolviendo los agravios expresados.

Análisis de los hechos sustentados

- 3.1.** *Que, absolviendo los argumentos de la recurrente, resulta necesario precisar que el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General ofrece la siguiente definición de procedimiento administrativo:*

Artículo 29° Definición de procedimiento administrativo

Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

- 3.2.** *Como puede apreciarse, el procedimiento administrativo se convierte en el cauce por el que la Administración Pública va madurando decisiones y formando voluntad hasta la emisión del pronunciamiento final que se materializa en el acto administrativo.*
- 3.3.** *Que, los procedimientos administrativos constituyen una garantía de que el ejercicio del poder por parte de la Administración pública respecto de los derechos y obligaciones de los administrados se efectúe conforme a los principios jurídicos que orientan y ordenan su actuar, como el de la legalidad, debido procedimiento, predictibilidad, entre otros.*
- 3.4.** *Los Plazos administrativos se enmarcan en el aspecto formal del procedimiento administrativo. Los plazos sirven para determinar o marcar a la Administración Pública los tiempos en los que debe desarrollar todas las acciones necesarias para obtener una decisión motivada y fundamentada sobre lo solicitado por el administrado, evitando dilaciones indebidas y salvaguardando la seguridad jurídica.*
- 3.5.** *Que, en el presente procedimiento nos encontramos ante un procedimiento administrativo creado para una situación extraordinaria donde participan el administrado, la Autoridad Administrativa de Trabajo que funge de autoridad competente para resolver y la Autoridad Inspectiva de Trabajo que participa proporcionando la evidencia necesaria a efectos que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita un acto administrativo que confirme o deniegue la solicitud del administrado. Procedimiento diseñado*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y su reglamentado el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

4. Análisis Legal de las Normas que amparan la Solicitud de Suspensión Perfecta de Labores.

Ahora bien, en mi calidad de instancia superior, resulta competente analizar las disposiciones legales que sustenta la solicitud de suspensión perfecta de labores:

De las medidas adoptadas por el Estado Peruano en el marco del COVID – 19

Que, previo al análisis del caso en concreto, resulta necesario mencionar las disposiciones legales que amparan, la presentación de la solicitud de suspensión perfecta de labores de la empresa recurrente:

- 4.1.** *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.*
- 4.2.** *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.*
- 4.3.** *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.*
- 4.4.** *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.*
- 4.5.** *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*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

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

- 5.1.** *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 N° 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 N° 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 N° 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.

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

l) Por excepción, en los casos de sectores productivos e industriales, el Ministerio de Economía 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.

5.2. *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.*

5.3. *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.*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

6. 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 3.1, del artículo 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

6.1. *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.*

6.2. *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

6.3. *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*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

las empresas se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas.

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

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
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.	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.	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.
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)	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)	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.

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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

- 6.5.** *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.*
- 6.6.** *Que, lo antes señalado por disposición que 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 decreto de Urgencia N° 072-2020, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
- 7. 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**
- 7.1.** *Si el empleador acreditara lo señalado en el artículo 4° del **Decreto de Urgencia N° 038-2020**, 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*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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.*
- 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.*

- 7.2.** *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 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 7.3.** *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 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 7.4.** *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.*
- 7.5.** *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.*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- 7.6. *De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2. del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe comunicar a la parte laboral los motivos que sustentan su posición respecto de la suspensión perfecta de labores, lo que permitirá a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los mismos, llevar a cabo negociaciones informadas y que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.*
- 7.7. *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 4.2 de artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cumplimiento de la obligación del empleador de brindar información suficiente y pertinente sobre la situación de la empresa, la celebración del número de reuniones necesarias en el marco de la negociación de las medidas, la convocatoria a las reuniones con un plazo razonable de antelación que, entre otros, permita la posibilidad de variación de fecha por parte de los trabajadores, ausencia de actos de violencia o intimidación, etc.*
- 7.8. *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 desaprobadada.*

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

- 8.1. *De acuerdo con lo previsto en el numeral 3.1 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de Urgencia, pueden adoptar una serie de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.*
- 8.2. *Excepcionalmente, en caso no puedan adoptarse las medidas referidas en el numeral 6.1 del artículo 6°, 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 y, conforme al numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

8.3. *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.*

9. 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

9.1. *Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5° establece que la aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.*

9.2. *En tal sentido, resultaría válido que un empleador pueda incluir en la medida de la suspensión perfecta de labores a trabajadores sindicalizados, siempre que se acredite que dicha medida ha sido adoptada teniendo en cuenta criterios objetivos que sustentan la decisión de la medida de suspensión 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.*

9.3. *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.*

9.4. *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,*

¹ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorroga 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.

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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.

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

10.1. *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 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.*

10.2. *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*

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.

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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 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 7° 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.*

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.

- 10.3.** *Debe tenerse en cuenta que el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el numeral 5.3 de su artículo 5° establece que la aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. En dichos casos hay que analizar detalladamente cada caso.*

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

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- 10.4.** *En tal sentido, resultaría válido que un empleador pueda incluir en la medida de la suspensión perfecta de labores a trabajadores sindicalizados, siempre que se acredite que dicha medida ha sido adoptada teniendo en cuenta criterios objetivos que sustentan la decisión de la medida de suspensión 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.*
- 10.5.** *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.*
Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos⁴ 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.

11. Análisis Legal de la actuación inspectiva

- 11.1.** *Que, previamente debemos precisar y teniendo presente la normatividad analizada que regula el procedimiento especial que nos ocupa, que el rol de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a quien le corresponde conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y su reglamento, en el artículo 6° y 7° del Decreto Supremo N° 011- 2020-TR y a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por la Ley N° 28806, informar sobre los*

⁴ De acuerdo con lo previsto en el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, Decreto Supremo que prorroga 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.

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

hechos constatados durante las actuaciones inspectivas de Trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, cuyo informe merece fe.

- 11.2.** *Que, la Autoridad Inspectiva de Trabajo notificará al empleador un requerimiento para que esté presente la información que sustente la causal de la suspensión perfecta de labores, brindándole un plazo de 3 a 5 días, dicho requerimiento comprende la presentación de documentos en forma obligatoria y, que debe contener información para acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para que válidamente una empresa pueda acogerse a la suspensión perfecta de labores.*
- 11.3.** *Es decir, no se tratan de documentos nuevos o que el empleador deba recién elaborar una vez sea notificado con el requerimiento, sino que, por el contrario, son documentos con los que el empleador debe contar incluso antes de presentar su solicitud.*
- 11.4.** *De esta manera, el empleador debería presentar la documentación completa, adecuada y de forma ordenada ya que, según el protocolo que regula la actuación inspectiva, el servidor actuante(inspector) tiene la potestad, pero no la obligación de requerir información adicional o complementaria, más aún si esta información ya se encuentra detallada en el respectivo requerimiento, razón por la cual la documentación deberá ser lo más clara posible y dirigida a acreditar los requisitos establecidos por la norma.*
- 11.5.** *Que, debemos precisar y teniendo presente la normatividad analizada que regula el procedimiento especial que nos ocupa, que el rol de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a quien le corresponde conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y su reglamento, en el artículo 6° y 7° del Decreto Supremo N° 011- 2020-TR y a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por la Ley N° 28806, informar sobre los hechos constatados durante las actuaciones inspectivas de Trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, cuyo informe merece fe.*

La Autoridad Inspectiva de Trabajo notificará al empleador un requerimiento para que esté presente la información que sustente la causal de la suspensión perfecta de labores, brindándole un plazo de 3 a 5 días, dicho requerimiento comprende la presentación de documentos en forma obligatoria y, que debe contener información para acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para que válidamente una empresa pueda acogerse a la suspensión perfecta de labores.

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Es decir, no se tratan de documentos nuevos o que el empleador deba recién elaborar una vez sea notificado con el requerimiento, sino que, por el contrario, son documentos con los que el empleador debe contar incluso antes de presentar su solicitud.

*De esta manera, el empleador debería presentar la documentación completa, adecuada y de forma ordenada ya que, según el protocolo que regula la actuación inspectiva, el servidor actuante(inspector) tiene la **potestad**, pero no la obligación de requerir información adicional o complementaria, más aún si esta información ya se encuentra detallada en el respectivo requerimiento, razón por la cual la documentación deberá ser lo más clara posible y dirigida a acreditar los requisitos establecidos por la norma.*

- 12.** Que, del revisión y análisis de autos tenemos que 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° 005737-2020, 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 ocho (08) trabajadores.
- 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 actividades⁵** y **El nivel de afectación económica⁶**.
 - 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° 431-2020-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 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
 - 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

⁵ 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 3° 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.

⁶ Que, el numeral 4.10 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INIL., aprobado mediante Resolución Ministerial N° 076-2020-SUNAFIL., apunta como definición del Nivel de afectación económica para la adopción de medidas indicadas en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 038-2020: Situación económica del empleador que le impide severa y objetivamente aplicar el trabajo remoto y otorgar licencia con goce de haber; evidenciada a través de la comparación de ratios resultantes de dividir el total de remuneraciones y el nivel de ventas, conforme a lo dispuesto en el numeral 3.2.1 del artículo 3° y anexo del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

*Administrativa de Trabajo, los Resultados de la Verificación sobre la Suspensión Perfecta de Labores adoptada por la Empresa **HOTEL EL CHURRE E.I.R.L** en el marco de lo establecido por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, y Decreto Supremo N° 011-2020-TR (en 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 de alojamiento**, actividades NO permitidas según el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y además se encuentra acreditada en el **REMYPE como microempresa**.*

- *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 y el nivel de afectación económica**, corresponde se evalué su correspondencia de acuerdo a lo señalado en el numeral **5.1, 5.2, 5.3 y 5.4** de la resolución Directoral N°218-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020.*
- *En relación a la naturaleza de la actividad y el nivel de afectación económica, el Inspector de trabajo actuante en el Informe de Actuaciones Inspectivas, ha señalado lo siguiente:*
- *Con fecha 01 de junio de 2020, notifiqué a la inspeccionada a través de su correo que ha indicado en la solicitud de suspensión, el “Requerimiento de información respecto a la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y Decreto Supremo N° 011-2020-TR”, otorgándole un plazo de tres días hábiles para la presentación de la documentación que en él se indica.*
- *Con fecha 04 de junio de 2020, comprobé que el sujeto inspeccionado no ha cumplido con presentar los documentos solicitados en el requerimiento de información, por lo que no ha sido posible verificar de manera objetiva lo solicitado.”*

*Consecuentemente, al no haber participado y/o atendido el requerimiento efectuado por la autoridad inspectiva, la referida omisión constituye un acto contra la función inspectiva; siendo que la presentación del recurso de apelación no es un instrumento que permita presentar la documentación omitida o subsanar la no ser presentada, dado que la etapa de ofrecimiento de pruebas de los hechos sustentados, es ante la etapa de las Actuaciones Inspectivas, estando al incumplimiento precisado en el considerando precedente no permitió a la Autoridad Administrativa de Trabajo realizar el análisis objetivo de las causales invocadas para adoptar la suspensión perfecta de labores por no haberse presentado información, la solicitud de suspensión perfecta de labores corresponde ser **DESAPROBADA**.*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **HOTEL EL CHURRE E.I.R.L.**, contra la RESOLUCION DIRECTORAL N° 218-2020-GRP-DRTPE-DPS/SPLDU038-2020, en consecuencia, según se indica a continuación:

ARTÍCULO SEGUNDO. - **DESAPROBAR** la solicitud de la Suspección Perfecta de Labores de OCHO (08) trabajadores presentada por la empresa **HOTEL EL CHURRE E.I.R.L.**, según se indica a continuación:

DEL 16 DE ABRIL AL 31 DE MAYO DE 2020, para:

KENYI WILFREDO	PACHÉRREZ	ARÉVALO
JESSICA ROXANA	PACHÉRREZ	SOSA
KATHERINE ARELY	LÓPEZ	CÉSPEDES
DIANA OFELIA	PAIVA	BOULANGER
MARÍA BELÉN	GÓMEZ	OLAYA
YENNY YURI	CRISANTO	LEÓN
HENRY PAUL	FLORES	ONTANEDA
ARTURO	BACA	ALAMA

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

ARTÍCULO CUARTO.- **HACER DE CONOCIMIENTO** que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°037-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

recurso de revisión contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del artículo 7° del Decreto Supremo 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuyo trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR. Determinan dependencia que tramitarán y resolverá las solicitudes y reclamaciones se que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo.

ARTÍCULO QUINTO. - HACER DE CONOCIMIENTO a las partes comprendidas en la medida de Suspensión perfecta del a bores 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