



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Piura, 03 de agosto de 2020

VISTOS:

1. La solicitud registrada con **N° 032769-2020**, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, donde la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.** con **RUC N.º 20101037623**, (en adelante la empresa), comunica una suspensión temporal perfecta de labores de **SETENTA Y CINCO (75) trabajadores**, desde el **04 de mayo hasta el 09 de julio de 2020**, quienes venían prestando sus labores según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en **NRO. S/N URB. BARRIO PLOMO (COSTADO DE LA AGENCIA EPPO DEL EL ALTO)**, distrito de **EL ALTO**, provincia de **TALARA**, en el departamento de **PIURA**.
2. El Oficio N.º **0170-2020-SUNAFIL/IRE-PIU** de fecha **12 de junio de 2020**, mediante el cual el **INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA**, remite el **Informe N.º 612-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SIAI** e Informe derivado de la **Orden de Inspección: 791-2020-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 **10 de junio de 2020**
3. Que, mediante **Resolución Directoral N°247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 17 de junio 2020**, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales emite el siguiente pronunciamiento:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **SETENTA Y CINCO (75) trabajadores** presentada, por la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.**, según se indica a continuación:

DEL 04 DE MAYO AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

EUSEBIO EDUARDO	ANCAJIMA	CUEVA
SANTIAGO	APARICIO	YUCRA
ERNESTO	ARRESE	GARCIA
EDGAR MARTIN	BAYONA	ECHE
GASPAR	BENITES	AGURTO
FREDDY FIDEL	CLAVIJO	SERNA
ERNESTO RIGOBERTO	CORDOVA	CORONADO
CARLOS ALBERTO	CORNEJO	CRUZ



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

SEGUNDO ARCADIO	CRUZ	CHORRES
JEAN MARCO	ECHÉ	CHAPILLIQUEN
HUGO	ESPINOZA	ATOCHÉ
ERACILIO	FARIAS	YARLEQUE
JOSE FELIX	FRANCIA	GUABLOCHE
OSCAR ORLANDO	GAMBOA	FIESTAS
AUGUSTO	GODOS	IPANAQUE
ROBERTO	HIDALGO	HIDALGO
DIANA BETSAVE	HUAMAN	VASQUEZ
ROBERT ERASMO	HUANCA	SOSA
EDGAR TEODORO	JIMENEZ	NIEVES
JOSE PABLO	LEON	ZACARIAS
AURELIO LUDGARDO	MANCHEGO	CASTRO
DANTE RODOLFO	MEDINA	ABAD
HENRRY IVAN	MEDINA	NOLE
HENRY ALBERTO	MEDINA	RONDOY
JOHANN EDINSON	MEDINA	RONDOY
DAVID	MEJIA	SANCHEZ
JUAN MANUEL	MENDOZA	ESPINOZA
GUILLERMO DAVID	MONCADA	RUGEL
GERSON ALEXANDER	MONTALBAN	CAMPAÑA
LORENZO	MORAN	PINEDA
CESAR EDGAR	PACHERRES	CIGUEÑAS
NICOLAS	PEREZ	LOPEZ
GABRIEL	PERICHE	FIESTAS
JOSE LUIS	PINZON	MOGOLLON
MIGUEL ANGEL	RAMOS	PEÑA
HENRY HAROLD ALBERT	SAAVEDRA	VASQUEZ
ESTEBAN	SALDARRIAGA	WIESSE



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

PEDRO	SANJINEZ	CANALES
JOSE ELI	SOLANO	MEDINA
NORA IVETH	VALLADARES	UMBO
LUIS ALBERTO	VEGA	LOPEZ
CARMEN JULISSA	VILLAR	LEON
YOEL	AGUILAR	GONZALES
MAGNOLIA MILAGROS	ALBURQUEQUE	RETTO
MANUEL REDIBERTO	BENITES	INFANTE
LUIS ALBERTO	CASTILLO	CORREA
JORGE LUIS	CASTRO	AGUILAR
JOSEPH JOAQUIN	CHANG	CARREÑO
ALEX DANIEL	CORONADO	FARIAS
CESAR JOSE	FERNANDEZ	BENITES
JAVIER EDOARDO	GAMES	VARAS
LUIS ALBERTO	GUEVARA	VARGAS
WALTER MERCEDES	HIDALGO	HIDALGO
JOSE LUIS	JUAREZ	CRUZ
JUAN MARTIN	LAMA	ROSAS
MANUEL ENRIQUE	LUNA	GONZALES
CRISTOBAL	MECA	CORDOVA
JOSE LUIS	MORQUENCHO	PERICHE
ALBERTO	MUCCHING	RAMIREZ
RICARDO	NAVARRO	SOSA
HERNAN	PEÑA	ESCOBAR
JAVIER	PEÑA	NUÑEZ
FELIX HERNAN	RAMIREZ	AREVALO
ALEXSIS	RODRIGUEZ	TINOCO
PEDRO	SALLAGO	CORONADO
ARMANDO	SIERRA	CRUZ
WALTER	SILVA	VITE
JUAN CARLOS	TIMANA	MARCHENA



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

ELVIS ANTONIO	VASQUEZ	ESCOBEDO
KEVIN MANUEL	VILLEGAS	ESCOBEDO
RODRIGO	VITE	DELGADO
RICHARD DEL VALLE	BOADAS	ALBORNOZ
JOSE MANUEL	GOMEZ	ROSAS
JESUS GABRIL	MARIN	GUEVARA
ANTONIO JOSE	BOLIVAR	CORCEGA

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.*

4. *La recurrente, interpone recurso de reconsideración contra la **RESOLUCION DIRECTORAL N° 247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha 17 de junio de 2020.*
5. *La Dirección de Prevención emite pronunciamiento del recurso de reconsideración mediante **RESOLUCION DIRECTORAL N°518-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha 08 de julio de 2020, declarando improcedente el recurso de reconsideración.*
6. *Interpuesto por parte de la administrada, el recurso de apelación, concedido se eleva a este despacho para pronunciamiento.*
7. *Análisis de la ampliación de la medida del 04/07/2020 al 01/08/2020.*

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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resuelve 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°518-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 08 de julio de 2020 que resuelve declarar improcedente su recurso de apelación.*
- 1.3.** *Según la Ley N.º 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 **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.**, 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, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6º del Decreto Supremo N.º 011-2020-TR.*

2. Argumentos esgrimidos por la apelante.

De la presentación del Recurso de Apelación

2.1 Señala el accionante que, con la presentación del recurso de reconsideración, se adjuntó una carta de fecha 09.06.2020, ingresada a mesa de partes virtual en la cual se explica los motivos de error de forma al momento de declarar las vacaciones otorgadas a los trabajadores, la cual no ha sido analizada por la SUNAFIL ni mucho menos por el Ministerio de Trabajo.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

1.2.- RESPECTO A LA PROCEDENCIA DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

Con la presentación del recurso de reconsideración, se adjuntó una carta de fecha 09.062020 ingresada a mesa de partes virtual en la cual se explica los motivos de error de forma al momento de declarar las vacaciones otorgadas a los trabajadores, la cual no ha sido analizada por la SUNAFIL ni mucho menos por el Ministerio de Trabajo.

Del mismo modo, se pone a conocimiento la existencia de un hecho nuevo, el cual es el pronunciamiento expreso extemporáneo por parte del Ministerio de Trabajo, y por ende la aplicación del Silencio Administrativo Positivo a nuestra solicitud de suspensión perfecta, lo cual no ha sido sustentado ni desvirtuado por el Ministerio de Trabajo al momento de emitir la Resolución Directoral N°247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, como lo señala el D.U N°038-2020 y el D.S N° 011-2020-TR.

La finalidad y naturaleza del recurso de reconsideración radica en permitir que la misma autoridad que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio o análisis. Como se trata de la autoridad que ya conoce del caso, antecedentes y evidencia, presupone que podrá dictar resolución con mayor celeridad que otra autoridad que recién conozca de los hechos. Presume que, si la autoridad toma conciencia de su equivocación a partir del recurso del administrado, procederá a modificar el sentido de su decisión para evitar el control posterior al superior.

En ese sentido, se interpuso recurso de reconsideración al informar al órgano administrativo la existencia de un hecho nuevo, el cual es el pronunciamiento tardío de la Resolución Directoral N°0247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, no siendo esto una interpretación de la ley, como erróneamente lo señala en la resolución materia de impugnación, sino un hecho tangible y NUEVO que ha debido tomar en cuenta el órgano administrativo al momento de emitir pronunciamiento expreso de nuestra solicitud de suspensión, aplicando por ende el silencio administrativo positivo, sin que sea necesario que ello sea determinado por el órgano superior, dado que al ser un hecho nuevo y no valorado por el propio órgano administrativo, se procedió con interponer recurso de reconsideración para cambiar dicho criterio, sin que sea exigible la presentación de un nuevo medio de prueba, dado que el tiempo en sí mismo es un hecho que es probado por los propios documentos emitidos por la SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo.

Pese a lo señalado y sustentado en los párrafos precedentes, es necesario indicar que en caso la administración determine un error en la calificación del recurso interpuesto, la administración tiene el deber de reencausar el recurso interpuesto, tal como lo señala el Artículo 223º del D.S N° 004-2019-JUS “TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General”, el cual expresamente señala que:

“El error en la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter.”

Aunado a lo señalado, el mismo dispositivo legal, en el artículo 86º se dispone que:



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

“3. Encauzar de oficio el procedimiento, cuando advierta cualquier error u omisión de los administrados, sin perjuicio de la actuación que les corresponda a ellos.”

En ese sentido, en el supuesto negado que haya existido un error en la calificación del recurso interpuesto, el órgano administrativo ha debido de dar trámite siempre y cuando del contenido de dicho recurso se deduzca su verdadero carácter y naturaleza, sin que ello sea un obstáculo para el administrado, deber legal que no ha sido tomado

en cuenta por el órgano correspondiente, contraviniendo así el debido proceso señalado en el numeral 3 del artículo 139º de la Constitución.

2.2 APLICACIÓN DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO. –

La solicitud de suspensión perfecta está sometida a una revisión posterior por parte de la SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo para emitir pronunciamiento, para lo cual el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR establece expresamente que:

“7.3 La Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación antes mencionada y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7º del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, observando el plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación del empleador, mediante los canales de comunicación que se establezcan sobre el particular.

7.4 Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva. De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3º del Decreto de Urgencia N°038-2020 no guarda correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de las labores, ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.”

*En atención a ello, es claro que la SUNAFIL ha tenido un plazo de 30 días hábiles para realizar las actuaciones inspectivas (control posterior) para recopilar información necesaria que sustenta las causales expuestas en la suspensión, fecha que empezó a computarse desde el **05.05.2020**. Bajo esa línea, la norma es clara al señalar que una vez culminadas las actuaciones inspectivas o culminado el plazo de 30 días hábiles, se debe emitir un informe al MTPE para que su despacho emita pronunciamiento en un plazo no mayor de 7 días hábiles, entendiendo que en dicho plazo se debe de emitir la notificación electrónica correspondiente para el otorgamiento de seguridad jurídica al administrado.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

*Teniendo en cuenta ello, y en atención que la solicitud de SPL ha sido presentado el 04 de mayo, la SUNAFIL cuenta con 30 días hábiles para realizar el control posterior y todas las actuaciones inspectivas, **plazo que venció el 15.06.2020**. Dentro de este plazo, la SUNAFIL ha realizado dos requerimientos de información, siendo el último el 09.06 (fecha que presentamos la información complementaria por mesa de partes virtual).*

Adicionalmente, el mismo dispositivo legal señala que, una vez realizado el control posterior por parte de la SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo tiene 07 días hábiles (contados desde la última actuación de la SUNAFIL) para emitir Resolución Directoral:

"7.4 Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva"

En base a lo señalado por la ley, podemos contabilizar los plazos en los siguientes supuestos o escenarios:

*1.- Los 30 días hábiles para realizar el control posterior por parte de la SUNAFIL venció el 15.06, por tanto, se adicionan 07 días hábiles para que el MINTRA emita y notifique resolución, **plazo que venció el día 24.06.2020**.*

*2.- La SUNAFIL ha realizado su última actuación el 09.06.2020 (fecha en la cual cumplimos con el segundo requerimiento), por tanto, de acuerdo a lo que señala el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, los 07 días se contabilizan desde el 10.06, **plazo que venció el 18.06.2020 para la emisión y notificación de la Resolución Directoral**.*

*3.- En caso que su interpretación sea diferente, de acuerdo a los lineamientos internos de la SUNAFIL, le señalo que la última actuación de la SUNAFIL ha sido la emisión del Informe Nº 259-2020-SUNAFIL el cual ha sido elaborado el 11.06.2020, la SUNAFIL cuenta con un plazo de 2 días hábiles para remitir lo actuado a su despacho, fecha que culminó el 15.06.2020 (lo cual se realizó el 12.06.2020 mediante Oficio Nº 0170-2020-SUNAFIL) y desde dicha fecha el MTPE tiene un plazo de 07 días hábiles para emitir pronunciamiento (emitir Resolución y notificar), **plazo que venció indefectiblemente el 24.06.2020**.*

Contabilizado el plazo señalado expresamente por el dispositivo legal en mención, es claro que al haber sido notificados el 25.06.2020 con la Resolución Directoral materia de recurso de reconsideración, es evidente que en cualquiera de los escenarios antes descritos y que se pueden interpretar de la misma ley ante este nuevo hecho, al no haber sido notificados por vía electrónica con pronunciamiento expreso, se entiende por aceptada la solicitud de suspensión perfecta de labores, en base al silencio administrativo positivo, toda vez que es la notificación electrónica la que genera los efectos jurídicos administrativos de un acto administrativa, mas no la fecha de emisión de la misma, pues ello no genera seguridad jurídica al administrado.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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

1.3.- DE LA NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD

Que, de acuerdo a la información proporcionada a la SUNAFIL se ha evidenciado que el 90% de los trabajadores que conforman la planilla, están orientados en la actividad operativa de la empresa, la misma que es inherentemente presencial, y Como se puede apreciar, el hecho que se hayan adoptados medidas alternativas antes de la publicación del D.U Nº 038-2020, no implica que estas sean inválidas, pues fueron habilitadas por el propio Ministerio de Trabajo, razón por la cual la empresa ha procurado adoptar estas medidas hasta que fuera posible tanto a nivel operativo como ECONÓMICO, pues las medidas que se señalan en la resolución materia de impugnación, implican un desembolso de dinero, como por ejemplo el otorgamiento de vacaciones, las mismas que se otorgaron pero existió un error de forma en la declaración de la planilla, lo cual se puso a conocimiento mediante carta de fecha 09.06.2020 mediante mesa de partes virtual, la misma que no ha sido tomada en cuenta por la SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo. En caso que no se haya otorgado vacaciones a determinado personal, es justamente porque no contábamos con la liquidez necesaria para cumplir con la planilla mensual o en su defecto porque se requería el servicio operativo de dicho trabajador, lo cual debe ser tomado en cuenta los hechos sobre los cuales el trabajador en cuestión solicitó el goce de vacaciones.

La solicitud de suspensión ha cumplido con todas las formalidades exigidas por la ley habilitante, dado que hemos puesto a conocimiento de la misma a los trabajadores y en un comunicado adicional, al dirigente sindical, quien otorgó conformidad telefónica de la misma en atención que NO EXISTÍAN OPERACIONES VIGENTES PARA LAS CUALES PUEDAN DESARROLLAR LABORES, y por ello la situación económica de la empresa se ve sumamente afectada.

En esa línea y bajo el panorama crítico que inexistencia de actividades e imposibilidad que los trabajadores operativos realicen trabajo remoto, se procedió con la aplicación de la suspensión perfecta de labores, de manera parcial bajo la causal de naturaleza de actividades, con lo cual TODO EL PERSONAL OPERATIVO se vería inmerso en la presente medida, y sólo el personal esencial como: Gerencias, contabilidad, finanzas Y recursos humanos serían los únicos que seguirían laborando de manera remota con una reducción de remuneración jornada, en la medida que la empresa debe seguir afrontando determinados trámites y al mismo tiempo seguir gestionando actividad comercial con los clientes para GENERAR operaciones de servicios y en base a ello levantar la suspensión del personal operativo necesario, es decir, se necesita personal esencial para poder reactivar la economía de la empresa en BENEFICIO DE LOS



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

TRABAJADORES, lo cual no ha sido tomando en cuenta por su despacho al señalar que no se ha cumplido con sustentar la importancia de los 12 trabajadores que quedaron fuera de la medida de suspensión, pese a que el cuadro enviado a la SUNAFIL, se ha señalado expresamente el puesto de trabajo y el área neurálgica a la cual pertenecen.

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

En base a lo antes expuesto, es claro que la empresa desde abril 2020 viene implementando medidas alternativas con todos los trabajadores de la empresa dentro del marco normativo laboral y las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, no siendo viable su aplicación sólo desde la publicación del D.U Nº 038-2020, en la medida que de ser viable ello, su despacho estaría desconociendo el comunicado emitido por el MTPE y en consecuencia afirmando que la administración pública ha hecho que los administrados incurramos en error al aplicar dichas medidas alternativas mucho antes de la emisión del D.U antes señalado.

Por tanto, es claro que al haber efectuado las medidas alternativas, en la medida de la posibilidad económica y operativa de la empresa, se ha cumplido con los lineamientos requeridos por la normativa laboral, razón por la cual la presente medida abarca a todo el personal que no puede realizar trabajo remoto por la misma naturaleza inherente de su puesto de trabajo.

1.4.- POR LA GRAVE AFECTACIÓN ECONÓMICA. –

Como bien lo ha señalado la SUNAFIL en su informe, se ha acreditado que la empresa al momento de presentar la solicitud de suspensión perfecta, contaba con una diferencia de puntos porcentuales comparativos de 85 pp, tal como se aprecia:

RATIO 2019

MASA SALARIAL 797.760,60S/ 0,16

VENTAS 5.133.107,00S/

RATIO 2020

MASA SALARIAL 806.780,65S/ 1,00

VENTAS 806.009,00S/

DIFERENCIA 0,85



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

En ese sentido, y en atención que los puntos porcentuales requeridos por el Decreto Supremo Nº011-2020-TR debían ser superiores a 26, en el presente caso, este requisito es superado en demasía, con lo cual es claro que la adopción de medidas alternativas a las realizadas en su momento, resultaría imposible, dado que el otorgamiento de descanso vacacional implica también el pago de la remuneración vacacional, situación que no reduce el costo laboral fijo mensual de la empresa y por ende no siendo una alternativa viable económicamente, situación que ha sido debidamente informada a los trabajadores de la empresa e incluso a los miembros del sindicato representado por el Sr. Hugo Espinoza en las comunicaciones que se han puesto a conocimiento y que obran en el expediente de investigación recopilado por la SUNAFIL.

Aunado a ello, el Ministerio de Trabajo ha tenido muy en cuenta los hechos antes expuestos, a tal punto que mediante Decreto Supremo Nº 015-2020-TR se modifica el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, señalando expresamente que:

“Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7° del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4.”

Es decir, para las empresas como CPVEN que cuenta con menos de 100 trabajadores y que sustentan adecuadamente la afectación económica, resulta ser FACULTATIVA la adopción de medidas alternativas antes de la ejecución de la suspensión perfecta, modificadorio que es aplicable a las solicitudes en trámite, motivo por el cual solicitamos que se tenga presente esta modificatoria al momento de resolver el recurso de reconsideración presentado en su oportunidad, en su defecto, reconducido como un recurso de apelación en virtud de lo señalado por el TUO de la LPAG.

Es por lo anterior que, es claro que han existido medios de prueba que sustentan la existencia de hechos nuevos que no han sido valorados por la SUNAFIL ni por el Ministerio de Trabajo, y por ello se requirió que el mismo órgano administrativo corrija su criterio en base a los nuevos hechos expuesto; así mismo, en caso exista un error en la calificación del recurso presentada, corresponde a la Administración cumplir con su deber legal contenido en el TUO de la LPAG, y por ende reconducir y/o encauzar el recurso presentado en atención al contenido del mismo, para que en su momento sea declarada FUNDADA la suspensión perfecta solicitada.

. En ese sentido, y en atención que los puntos porcentuales requeridos por el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR debían ser superiores a 26, en el presente caso, este requisito es superado en demasía, con lo cual es claro que la adopción de medidas alternativas a las realizadas en su momento, resultaría imposible, dado que el otorgamiento de descanso vacacional implica también el pago de la remuneración vacacional, situación que no reduce el costo laboral fijo mensual de la empresa y por ende no siendo una alternativa viable económicamente, situación que ha sido debidamente informada a los trabajadores de la empresa e incluso a los miembros del sindicato representado por el Sr. Hugo Espinoza en las



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

comunicaciones que se han puesto a conocimiento y que obran en el expediente de investigación recopilado por la SUNAFIL.

Aunado a ello, el Ministerio de Trabajo ha tenido muy en cuenta los hechos antes expuestos, a tal punto que mediante Decreto Supremo Nº 015-2020-TR se modifica el Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, señalando expresamente que: “Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4.”

Es decir, para las empresas como CPVEN que cuenta con menos de 100 trabajadores y que sustentan adecuadamente la afectación económica, resulta ser FACULTATIVA la adopción de medidas alternativas antes de la ejecución de la suspensión perfecta, modificadorio que es aplicable a las solicitudes en trámite, motivo por el cual solicitamos que se tenga presente esta modificatoria al momento de resolver el recurso de que se encuentra supedita a la existencia de órdenes de servicios generadas por nuestros clientes, dado que no contamos con pozos petroleros, sino que brindamos servicios petroleros en los pozos de nuestros clientes.

Aunado a ello, ha quedado acreditado que la suspensión operó como consecuencia que nuestros clientes han venido suspendiendo los servicios, llegando a un punto a no realizar actividad operativa alguna, procurando en todo momento preservar el empleo y precepción de la remuneración de los trabajadores, unos realizando trabajo remoto, presenciales, otorgamiento de vacaciones e incluso adoptando medidas como la reducción de remuneración y jornada de trabajo, lo cual no ha sido advertido por su despacho, las cuales se encuentran habilitadas para su aplicación desde que inició del 16.03.2020, toda vez que el propio Ministerio de Trabajo desde la primera semana de abril emitió un comunicado INFORMAL pero válido, el cual se adjunta y al mismo tiempo.

3. 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, Ley 2744, la que ofrece la siguiente definición de procedimiento administrativo, recurso de reconsideración y recurso de apelación:*

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.



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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.

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.

Artículo 219°. - Recurso de reconsideración

*El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación **y deberá sustentarse en nueva prueba**. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación. (El subrayado y negrita es nuestro)*

*Este recurso es denominado “impropio”, puesto que es resuelto por la misma autoridad que emitió el acto materia de impugnación, asimismo porque tiene como presupuesto o requisito de procedencia, sustentarse en nueva prueba (que no necesariamente debe ser instrumental¹). Que, revisado el contenido del recurso reconsideración se puede advertir que la recurrente no ha cumplido con acompañar prueba nueva que pueda hacer variar lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre su solicitud de suspensión perfecta de labores de Quince (15) trabajadores, por cuanto se ha remitido a cuestionar aspectos de interpretación normativa y de puro de derecho, más no, con prueba nueva a desvirtuar lo alegado por este Despacho en los numerales 9.7 (parte final), 9.8 y 9.9 que exponen los motivos y razones de lo resuelto en la Resolución Directoral Nº 247-2020.GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 17 de junio de 2020. **Por lo que este primer recurso devino en IMPROCEDENTE**, pues este no cumplió con los alcances y presupuestos requeridos para accionar contra la RESOLUCION DIRECTORAL Nº 247-2020-GRPDRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 17 de junio de 2020, respecto de la reconsideración.*

- 3.2.** *En relación a 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.*

¹Richard Martin Tirado. Los Recursos Administrativos y el Control Difuso en la Administración Pública. Pg.11



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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

3.3. El Artículo 7° del Decreto Supremo N°011-2020-TR Trámite de la suspensión de perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo

(...)

7.3. La Autoridad Inspectiva de Trabajo en el marco de sus competencias realiza la verificación antes mencionada y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7 el presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, observando el plazo no mayor de (30) días hábiles de presentada la comunicación del empleador, mediante canales de comunicación que se establezcan sobre el particular.

7.4. Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva del Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide la resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva (...)

En relación a la Aplicación del Silencio Administrativo

3.4. Que, revisado los actuados administrativos en la plataforma virtual, se puede verificar que la empresa presento:

- **Fecha de ingreso de su comunicación de Suspensión Perfecta de labores en la plataforma Virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

El proveído s/n, de fecha **04 de mayo de 2020**, solicitud registrada **N° 032769-2020** en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

➤ **Actuaciones de la Autoridad administrativa de Trabajo y Promoción del Empleo -Piura**

*Con fecha 12/06/2020 se emite el INFORME N° 259-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI, con referencia el expediente de suspensión perfecta de labores Expediente N° 372-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, donde se detalla lo verificado en infección realizada por SUNAFIL en data 10/06/2020, en atención a la solicitud de empleador **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C. con RUC: 20101037623.***

Que, el inspector comisionado, conforme a las disposiciones legales su plazo para concluir sus verificaciones según, ingreso de la solicitud de fecha 04 de mayo de 2020 hasta el 12 de junio de 2020

➤ **Fecha de emisión de la Resolución Directoral N°247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020**

Fecha 17/06/2020

La instancia inferior en grado emite su pronunciamiento el día 17 de junio de 2020, dentro del plazo de los siete (7) días hábiles.

- 3.5.** *Conforme a las disposiciones, la autoridad Inspectiva de Trabajo tenía un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la solicitud, (última actuación inspectiva 10.06.2020), siendo que la Autoridad Administrativa de Trabajo, debe expedir dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior, conforme al plazo de la actuación de la Autoridad Inspectiva, la Resolución debió emitirse con fecha máxima de 23 de junio de 2020.*
- 3.6.** *De la fecha misma de la Resolución materia de apelación se colige que el pronunciamiento, fue emitido dentro del plazo regulado en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y su reglamento D.S. N° 011-2020-TR, y no como alega la recurrente, que incluye dentro de este plazo, el periodo del procedimiento de la presentación del recurso impugnatorio de reconsideración y su pronunciamiento por parte de la Autoridad de Administrativa de Trabajo, careciendo de sustento legal estas argumentaciones.*

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:

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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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 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**



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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 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 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 Nº 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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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.*

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:



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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 3º 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 3º 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 3º 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.*
- 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°	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
--	---	--



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

044-2020-PCM		
<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 Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.</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 Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.</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>

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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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

- 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 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.*
- 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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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.*
- 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.*

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, 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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

comprender a uno o más trabajadores y, conforme al numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR

- 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 clínicos² que se encuentren*

² 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,



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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.

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-TR³, 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:*

enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.

³ 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.

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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

- a) *En el mes⁴ 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.*
- 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*

⁴ 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 Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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 5º del Decreto Supremo N°11-2020-TR, brinda una especial protección a determinados colectivos de trabajadores. Al respecto debe tenerse presente numeral 4.7 del artículo 4º 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 clínicos⁵ que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 4º 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.

Análisis de los hechos verificados

- 10.6** *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 6º y 7º del Decreto Supremo N° 011- 2020-TR y a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1º 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.*
- 10.7** *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*

⁵ 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° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

cumplimiento de los requisitos necesarios para que válidamente una empresa pueda acogerse a la suspensión perfecta de labores.

- 10.8** *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.*
- 10.9** *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.*
- 10.10** *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.

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.



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Hechos verificados por la Autoridad Inspectiva

- *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 **Nº 032769-2020**, por la cual al amparo del Decreto de Urgencia Nº 038-2020, Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, y demás normas conexas, solicita la suspensión perfecta de labores respecto de **SETENTA Y CINCO (75) 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 actividades**⁶ y **El nivel de afectación económica**⁷.*
 - *En mérito a la documentación proporcionada en la comunicación antes referida, y los procedimientos señalados en el Decreto de Urgencia Nº 038-2020, Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, y demás normas conexas, se dispuso abrir el **EXPEDIENTE Nº372-2020** 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 Nº 011-2020-TR, dejo constancia lo siguiente:*
- ✓ **Con relación a la Implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, el Inspector indica:**
- Que, se requirió al sujeto inspeccionado información sobre la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, **no habiendo presentado la información requerida**.*
- ✓ **Con relación a si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, indica el Inspector que.**

⁶ Que, el numeral 4.10 del Protocolo Nº 004-2020-SUNAFIL/INIL., aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 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 Nº 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.

⁷ Que, el numeral 4.10 del Protocolo Nº 004-2020-SUNAFIL/INIL., aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 076-2020-SUNAFIL., apunta como definición del Nivel de afectación económica para la adopción de medidas indicadas en el artículo 3º del Decreto Supremo Nº 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 3º y anexo del Decreto Supremo Nº 011-2020-TR.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Se 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 sí es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación a todos los trabajadores afectados; así, respecto de los setenta y cinco (75) trabajadores.

De acuerdo al comunicado de suspensión perfecta de labores notificado por el sujeto inspeccionado a los trabajadores comprendidos en referida medida, éste precisa que cumplió con otorgar licencia con goce de haber compensable hasta el 21 de abril de 2020 a todos los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones no podían hacer trabajo remoto o eran trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos según las normas sanitarias, de lo cual no ha remitido información que sustente lo expuesto en referido comunicado.

- ✓ **A la pregunta, ¿El empleador presentó documentación y se verificó la causal alegada por el nivel de la afectación económica?, señala el Inspector de Trabajo actuante:**

Requirió al sujeto inspeccionado informe y presente documentación que acredite, si la medida de la Suspensión Perfecta de Labores responde a una afectación económica, advirtiéndose de la información proporcionada y cálculo correspondiente que determinan las ratios que, resulta consistente con la indicada afectación declarada y cuyo cálculo es el siguiente:

El numeral 3.2 del artículo 3° del D.U. N° 038-2020 establece que los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de Urgencia, pueden 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.

Posteriormente, a través del sub numeral 3.2.1. del numeral 3.2 del artículo 3° del D.S. N.º 011-2020-TR, se establecen los cálculos correspondientes para determinar las ratios que evidencien la existencia de la causal señalada en la comunicación de suspensión perfecta de labores relativa al nivel de afectación económica.

Que, en atención a lo descrito precedentemente, el servidor comisionado, requirió al sujeto inspeccionado informe y presente documentación que acredite, si la medida de la Suspensión Perfecta de Labores responde a una afectación económica advirtiéndose de la información proporcionada lo detallado a continuación:



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

- El sujeto inspeccionado en el período 04/2019, mediante PDT 621 con N° Orden 918862179, ha declarado en la casilla 301 (Ingreso Neto del mes) el monto de S/ 5 133 107.00.

SUNAT DECLARACIÓN PAGO	PDT IGV - RENTA MENSUAL			Caso para el contribuyente (Pag. 1)	
	0621	RUC	20101037623		
	Razón Social	EPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C	Periodo	201904	
	Número de Orden	918862179	Fecha de Presentación	17/05/2019	
	Tipo de Declaración	Original	Tipo de Moneda	Soles	

RENTA	RENTA			
	BASE		TRIBUTO	
Ingreso Neto	301	5.133.107,00	312	76.997,00
Coefficiente	380	0,0000		
Porcentaje	315	1,00		

Asimismo, en el período 04/2020, mediante PDT 621 con N° Orden 934399373, ha declarado en la casilla 301 (Ingreso Neto del mes) el monto de S/ 806 .09.00

- En lo que respecta al importe de las remuneraciones de los trabajadores, con vista en los reportes PLAME R-01, correspondiente a los periodos 04/2019 y 04/2020, estos ascienden a un monto de S/ 797 760,60 y S/ 806 780,65, respectivamente.

- Que, de la revisión del cálculo ratios realizado por el sujeto inspeccionado, se verificó que fue determinado de forma correcta, como se muestra a continuación:

CALCULO DE RATIO

RATIO 2019	MASA SALARIAL	S/	797.760,60	0,16
	VENTAS	S/	5.133.107,00	
RATIO 2020	MASA SALARIAL	S/	806.780,65	1,00
	VENTAS	S/	806.009,00	
			DIFERENCIA	0,85

- Debiéndose comparar el indicador “Ratio Masa Salarial / Ventas” del mes previo a la adopción de la medida correspondiente (abril 2020), respecto del mismo mes del año anterior (abril 2019).

- Entonces tenemos; $1.00 - 0.16 = 0.84$; siendo entonces el resultado 84.00 p.p **De las Declaraciones Juradas presentadas por la empresa inspeccionada**

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 solicitó al sujeto inspeccionado informe



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

respecto al acceso al subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, a lo cual manifiesta que no se acogió a referido subsidio, regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020.

- ✓ **Se verificó si el empleador ha realizado paralización total, parcial de actividades, parcial de puestos.**

*Que, conforme al literal e) del numeral 7.2. del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, en caso de haber realizado paralización parcial de actividades, de los motivos respecto a las actividades, puestos de trabajo y trabajadores en donde persista la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación del trabajo remoto; habiendo informado que existen 12 trabajadores que continúan prestando servicios en la modalidad de trabajo remoto, los mismos que no se encuentran comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores y con los cuales el 08 de mayo de 2020 celebraron un acuerdo de reducción de remuneración entre el 50% y 70%; sin embargo, **no ha presentado información respecto a los motivos por los cuales referidas actividades continúan ejecutándose, siendo dichos puestos de trabajo los que se detallan a continuación:***

- ANALISTA FINANCIERA Y APOYO SAP
- JEFE DE GESTION DE TALENT
- ASISTENTE DE ALMACEN Y SO
- ENCARGADO DE ALMACEN
- GERENTE GENERAL
- JEFE DE INGENIERIA
- ASISTENTE ADMINISTRATIVO
- ASISTENTE ADMINISTRATIVO
- LIQUIDADOR DE NOMINA_2
- GERENTE DE OPERACIONES
- GERENTE ADMINISTRATIVO
- CONTADOR GENERAL

- ✓ **Se verificó si entre los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores se encuentran personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos, de acuerdo a la normativa sanitaria o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.**

El artículo 4° del Decreto de Urgencia N°038-2020, establece que, los empleadores que se



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad, por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Asimismo, el numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, señala que, la aplicación de la suspensión perfecta de labores, protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.

En atención a lo expuesto, el servidor actuante procedió a la revisión de la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, respecto a la relación de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, verificando **que sí existen trabajadores incorporados en la medida que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos**, de acuerdo a la normativa sanitaria o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad (según cuadro del informe inspectivo a folios 20 y 21).

- ✓ **De la verificación si la organización sindical o el representante de los trabajadores o, los trabajadores comprendidos en la adopción de la suspensión perfecta de labores fueron comunicados de las medidas previas o alternativas**

Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de las medidas previas o alternativas propuestas a los trabajadores comprendidos en dicha medida, **no habiendo presentado la información requerida**

11. Que, de la verificación y análisis de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva debemos tener presente que el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N°011-2020-TR. **-Comunicación de la Suspensión Perfecta de Labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo.**

(...)

6.3. Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación (...)



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

12. *De acuerdo al comunicado de suspensión perfecta de labores notificado por el sujeto inspeccionado a los trabajadores comprendidos en referida medida, en su declaración jurada y el excel adjuntado primigeniamente de fecha 04 de mayo de 2020, indica que el periodo de suspensión de perfecta de labores es desde el 04 de mayo de 2020 al 09 de julio de 2020, sin embargo, de las anexos presentados por la misma empresa, se puede colegir que con fecha 20 de abril de 2020, notificada al Sindicato Único de Trabajadores de Servicios Especiales San Antonio, se le informa que la solicitud de la medida afecta a 23 trabajadores siendo el periodo comprendido desde el 21 de abril 2020 al 11 de julio de 2020; posteriormente, con fecha 03 de mayo de 2020, le notifica una carta, argumentando una ampliación a la medida que comprendería desde el 04 de mayo al 01 de agosto de 2020, información que difiere de la declaración jurada presentada, debiendo tenerse presente que la solicitud de ampliación de suspensión perfecta de labores está referida, a una nueva solicitud de suspensión perfecta de labores relacionado con las antes aprobada, y se inicia desde el día siguiente de concluido el plazo de esta y, dentro de los plazos autorizados por Ley.*
13. *En ese sentido, la normativa de la suspensión perfecta de labores señala que es un requisito para la presentación de la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, comunicar al trabajador o sus representantes, informándole que se encuentra incurso en dicha medida, así como la fecha de inicio y término de la medida adoptada, las causales que se invocan para solicitarla, información que debe ser certeza, veraz; comunicación que **debe ser previa a su adopción, puesto que dicha medida afecta el derecho fundamental: Remuneración, derecho protegido por el artículo 24° de la Constitución Política, y, en un trámite en mención se formaliza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con la presentación de una declaración jurada, que implica responsabilidad ante la manifestaciones que no son congruentes o veraces.***
14. *Que, asimismo, el inspector actuante dejó constancia que en la nómina de los trabajadores afectados que encuentran inmersos trabajadores en la protección dispuesto en el artículo 5 numeral 5.3 del Decreto Supremo N°011-2020-TR*
15. *Que, teniendo en cuenta las normas antes analizadas se debe precisar, el empleador debe en principio tener en cuenta que la aplicación de la suspensión perfecta de labores obedece a un criterio excepcional, 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 en adelante; 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, concluyendo que en el periodo del 16 de marzo al 14 de abril de 2020, resulta de aplicación las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

16. Además, para la aprobación de la suspensión perfecta de labores se requiere que el empleador cumpla además otras exigencias normativas, con las previstas en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las que se encuentran referidas a las comunicaciones de suspensión perfecta de labores, tanto a la parte laboral como a la Autoridad Administrativa de Trabajo, estando que la recurrente no ha cumplido con las exigencias normativas, conforme a los considerandos antes expuesto, la medida de suspensión perfecta de labores debe ser desaprobada.

Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **DECLARAR INFUNDADO** el Recurso De Apelación interpuesto contra **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°518-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020** de fecha 08 de julio 2020 que declara improcedente el Recurso de Reconsideración contra la **RESOLUCION DIRECTORAL N° 247-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020** de fecha 17 de junio de 2020, en consecuencia:

ARTICULO SEGUNDO. - **DESAPROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **SETENTA Y CINCO (75)** trabajadores presentada por la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C**, según se indica a continuación:

DEL 04 DE MAYO AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

EUSEBIO EDUARDO	ANCAJIMA	CUEVA
SANTIAGO	APARICIO	YUCRA
ERNESTO	ARRESE	GARCIA
EDGAR MARTIN	BAYONA	ECHÉ
GASPAR	BENITES	AGURTO
FREDDY FIDEL	CLAVIJO	SERNA
ERNESTO RIGOBERTO	CORDOVA	CORONADO
CARLOS ALBERTO	CORNEJO	CRUZ
SEGUNDO ARCADIO	CRUZ	CHORRES



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

JEAN MARCO	ECHÉ	CHAPILLIQUEN
HUGO	ESPINOZA	ATOCHE
ERACILIO	FARIAS	YARLEQUE
JOSE FELIX	FRANCIA	GUABLOCHE
OSCAR ORLANDO	GAMBOA	FIESTAS
AUGUSTO	GODOS	IPANAQUE
ROBERTO	HIDALGO	HIDALGO
DIANA BETSAVE	HUAMAN	VASQUEZ
ROBERT ERASMO	HUANCA	SOSA
EDGAR TEODORO	JIMENEZ	NIEVES
JOSE PABLO	LEON	ZACARIAS
AURELIO LUDGARDO	MANCHEGO	CASTRO
DANTE RODOLFO	MEDINA	ABAD
HENRRY IVAN	MEDINA	NOLE
HENRY ALBERTO	MEDINA	RONDOY
JOHANN EDINSON	MEDINA	RONDOY
DAVID	MEJIA	SANCHEZ
JUAN MANUEL	MENDOZA	ESPINOZA
GUILLERMO DAVID	MONCADA	RUGEL
GERSON ALEXANDER	MONTALBAN	CAMPAÑA
LORENZO	MORAN	PINEDA
CESAR EDGAR	PACHERRES	CIGUEÑAS
NICOLAS	PEREZ	LOPEZ
GABRIEL	PERICHE	FIESTAS
JOSE LUIS	PINZON	MOGOLLON
MIGUEL ANGEL	RAMOS	PEÑA
HENRY HAROLD ALBERT	SAAVEDRA	VASQUEZ
ESTEBAN	SALDARRIAGA	WIESSE
PEDRO	SANJINEZ	CANALES



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

JOSE ELI	SOLANO	MEDINA
NORA IVETH	VALLADARES	UMBO
LUIS ALBERTO	VEGA	LOPEZ
CARMEN JULISSA	VILLAR	LEON
YOEL	AGUILAR	GONZALES
MAGNOLIA MILAGROS	ALBURQUEQUE	RETTO
MANUEL REDIBERTO	BENITES	INFANTE
LUIS ALBERTO	CASTILLO	CORREA
JORGE LUIS	CASTRO	AGUILAR
JOSEPH JOAQUIN	CHANG	CARREÑO
ALEX DANIEL	CORONADO	FARIAS
CESAR JOSE	FERNANDEZ	BENITES
JAVIER EDOARDO	GAMES	VARAS
LUIS ALBERTO	GUEVARA	VARGAS
WALTER MERCEDES	HIDALGO	HIDALGO
JOSE LUIS	JUAREZ	CRUZ
JUAN MARTIN	LAMA	ROSAS
MANUEL ENRIQUE	LUNA	GONZALES
CRISTOBAL	MECA	CORDOVA
JOSE LUIS	MORQUENCHO	PERICHE
ALBERTO	MUCCHING	RAMIREZ
RICARDO	NAVARRO	SOSA
HERNAN	PEÑA	ESCOBAR
JAVIER	PEÑA	NUÑEZ
FELIX HERNAN	RAMIREZ	AREVALO
ALEXSIS	RODRIGUEZ	TINOCO
PEDRO	SALLAGO	CORONADO
ARMANDO	SIERRA	CRUZ
WALTER	SILVA	VITE
JUAN CARLOS	TIMANA	MARCHENA
ELVIS ANTONIO	VASQUEZ	ESCOBEDO



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 45-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

KEVIN MANUEL	VILLEGAS	ESCOBEDO
RODRIGO	VITE	DELGADO
RICHARD DEL VALLE	BOADAS	ALBORNOZ
JOSE MANUEL	GOMEZ	ROSAS
JESUS GABRIL	MARIN	GUEVARA
ANTONIO JOSE	BOLIVAR	CORCEGA

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.*

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