



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Piura, 03 de agosto de 2020

VISTOS:

1. *La solicitud registrada con N° 041976-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, donde **ARPE E.I.R.L.** (en adelante la empresa), comunica una suspensión temporal perfecta de labores de **DOCE (12) trabajadores, desde el 03 de junio de 2020 al 09 de julio de 2020**, quienes venían prestando sus labores según la Declaración Jurada presentada por la empresa, en el centro de trabajo ubicado en **AV. GRAU NRO. S/N NEGRITOS (COSTADO ENOSA)**, distrito de **LA BREA**, provincia de **TALARA**, en el departamento de **PIURA**.*
2. *El Oficio N° 0272-2020-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha **24 de junio de 2020**, mediante el cual el **INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA**, remite el **Informe N° 342-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SIAI** e Informe derivado de la **Orden de Inspección: 747-2020-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 22 de junio de 2020**.*
3. *La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales emite pronunciamiento mediante Resolución Directoral N°418-2020 de fecha 02 de julio de 2020, y resuelve:*

ARTÍCULO PRIMERO.- ***DESAPROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **DOCE (12) trabajadores** presentada por la empresa **ARPE E.I.R.L.**, según se indica a continuación:*

DEL 03 DE JUNIO AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

ROBIN WILLIAM	CASTRO	SILVA
JOHNY JAVIER	CORNEJO	CLEMENT
LUIS ALBERTO	NIZAMA	RAMOS
CARLOS ALBERTO	RUMICHE	ANTON
JULIO PASTOR	VALDEZ	RAMIREZ
JOSE ANGEL	ZAPATA	VITE
CARLOS SEGUNDO	CALLE	LIZANO
FRANCISCO SAUL	CHINGA	CORTEZ
RIGOBERTO	COVEÑAS	MARTINEZ
MAYRA	GUZMAN	VIERA
ADA GABRIELA	HEREDIA	DE LOPEZ
GIAN CARLOS	LOPEZ	HEREDIA



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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 empresa recurrente interpone recurso de apelación, concedido, se eleva a este despacho para resolver.*

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional

- 1.1.** *De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos 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 planteados 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°418-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 02 de julio de 2020 que resuelve declarar desaprobada su solicitud de suspensión perfecta de labores de doce (12) trabajadores.*
- 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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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 **ARPE E.I.R.L.** comprende a trabajadores que laboran en centros de trabajo ubicados en la región de Piura. En tal sentido, se verifica que nos encontramos ante un supuesto de alcance regional; y, por consiguiente, de competencia de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*

2. Argumentos Esgrimidos por la Apelante.

A. RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA MATERIA DE APELACIÓN AFECTA EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO POR FALTA DE MOTIVACIÓN.

- 1.** *La Resolución Administrativa materia de apelación no se encuentra debidamente motivada, en razón de que se sustenta solamente en el Informe N° 342-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SIAI, sin hacer un análisis razonado de los medios de prueba que hemos adjuntado en su oportunidad, así mismo, no actúa la administración para resolver el conflicto ningún documento presentado por nuestra parte; solo se rige por el informe antes referido expedido por el Inspector de trabajo; por lo que, incurre un error la administración al DESAPROBAR nuestra solicitud de Suspensión Perfecta de labores.*
- 2.** *La no valoración debida de los medios probatorios alcanzados, atenta contra el debido procedimiento administrativo, pues no se puede sustentar una resolución administrativa con solo en el informe emitido por el Inspector de trabajo, pues no se trata solo de DESAPROBAR sino también hacer un análisis de la los documentos que determinan la veracidad de la actividad de los puestos de trabajo, de nuestros trabajadores, así como de la empresa misma.*
- 3.** *Es cuestionable el hecho de la no debida motivación de la resolución materia de apelación, lo cual conlleva a verificar que se ha incurrido en una flagrante y directa afectación al debido procedimiento administrativo por tratarse de una grave falta de motivación, lo que contraviene el artículo 139° numeral 3° de la Constitución Política del Estado como así el artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley 27444.*
- 4.** *La Resolución materia del presente recurso de apelación, no se encuentra debida motivada, en consecuencia, en su interpretación sobre el contenido constitucionalmente protegido de este derecho, el Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N° 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.*
Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resultan manifiestas a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*
- 5.** *De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial o administrativa constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.*
- 6.** *Esta jurisprudencia del Tribunal Constitucional es de obligatorio cumplimiento y debe ser observada por las instituciones del Estado, al de obligatorio*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

cumplimiento y debe ser observada por las instituciones del Estado, al momento de resolver controversias administrativas.

El Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de expresar su posición respecto a la motivación de los actos administrativos, considerando que:

“[...] [E]l derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. [...]. La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del Principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N.º 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”. (STC 00091- 2005-PA/TC, fundamento 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en las SSTC 294-2005-PA/TC, 5514-2005-PA/TC, entre otras).

7. *Por tanto, la motivación constituye una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. En ese sentido, la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en el artículo IV del Título Preliminar establece que el debido procedimiento es uno de los principios del procedimiento administrativo. En atención a este, se reconoce que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. A su turno, los artículos 3.4, 6.1, 6.2, y 6.3, señalan respectivamente que, para su validez “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

8. (...) **Por último, se debe recordar que en el artículo 239.4, ubicado en el Capítulo II del Título IV sobre Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de la Administración Pública, se señala que serán pasibles de sanción** “las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente con amonestación, suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de: (...) Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia”.
9. En consecuencia, consideramos que la Resolución materia de impugnación no está debidamente motivada, contraviniendo el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú, por lo que contiene vicios de nulidad.

B. LA RESOLUCIÓN MATERIA DE APELACIÓN NO TIENE EN CUENTA LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS EN NUESTRA SOLICITUD Y ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO.

1. La Resolución Directoral N° 418-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 02 de Julio de 2020, nos causa un agravio y perjuicio y no se encuentra arreglada a derecho, pues a pesar de que es de conocimiento público y no necesita demostración el Gobierno Peruano, declaró el Estado de Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el brote del Covid-19 por 90 días, la administración DESAPRUEBA nuestra solicitud de suspensión perfecta de labores, lo cual consideramos una arbitrariedad en razón de que debido a la cuarentena dispuesta ha generado una afectación económica a mi representada.
2. Como se puede apreciar de la Resolución Directoral N°418-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, materia de apelación, tienen su sustento en el **CONSIDERANDO 9.7 en la cual indica lo siguiente:**
“Que, en el caso sub materia resulta pertinente señalar que, no obstante, la diferencia de ratios precisada en el punto 6 del numeral 9.6 de la presente, la aplicación de la suspensión perfecta de labores requiere de la verificación de otros factores coadyuvantes, en ese sentido resulta preciso señalar que el empleador es una empresa que cuenta con más de cien de 100 trabajadores y que su actividad se encuentra permitida en su realización, en ese contexto las actuaciones inspectivas justamente se encuentran destinadas a verificar dichos aspectos los cuales requieren de colaboración por parte del empleador con dicha función inspectiva y proporcionar la información que le sea requerida, sin embargo en el presente caso conforme a las citas señaladas en los puntos 4, 11 y 13 del numeral 9.6 de la presente, se observa la conducta omisiva de parte del empleador, lo que impide un análisis adecuado y completo de la solicitud



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

*presentada, es preciso señalar que igualmente el empleador no cumplió con las exigencias previstas en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR al no acreditar con arreglo a ley la comunicación previa de su acogimiento a la suspensión perfecta de labores a todos los trabajadores comprendidos en la misma, tal como se precisa en el punto 12 del numeral 9.6 de la presente por el Inspector de Trabajo actuante. Consecuentemente, la solicitud de suspensión perfecta de labores corresponde ser **DESAPROBADA**”*

- 3.** *Así mismo la Resolución Administrativa materia de apelación también se sustenta que mi representada no adjuntado la documentación exigida por la norma que regula la suspensión perfecta de labores - D.U N° 038- 2020 y su reglamento, por lo que, al respecto debemos precisar lo siguiente:*

a) Respecto a la supuesta conducta omisiva por parte de mi representada en relación al punto 4 del numeral 9.6 de la resolución materia de apelación la cual consigna lo siguiente: *“4. 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 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 ello debemos acotar lo siguiente:

(i) No se ha tomado en cuenta que mi representada respecto a este punto presentó información mediante el documento denominado “INFORMACIÓN DE MOTIVOS”, en el cual se hace mención que en estos puestos de trabajo del personal afectados con la medida no son factibles de acogerse al trabajo remoto por la Naturaleza de las actividades, como así se debe tener en cuenta que los contratos de servicios con las empresas usuarias han quedado suspendidos. En consecuencia, los puestos de trabajo en la parte operativa y por ser de naturaleza personalizada no era factible el trabajo remoto; así mismo se suspendió algunos puestos administrativos en razón de que los contratos civiles de prestación de servicios habían quedado suspendidos.

Para ilustración de vuestra administración insertamos un cuadro en el cual se detalla lo siguiente:

(ii) A pesar de que no era posible la implementación del trabajo remoto cabe precisar que los trabajadores han tenido conocimiento de la imposibilidad de esta para ello estamos adjuntamos al presente recurso el documento que firmaron estos 12 trabajadores en la cual se puede verificar lo siguiente: a) que debido a que por la naturaleza de las actividades de algunos puestos de trabajos que son personalísimos; y b) que debido a la disminución de carga laboral por la suspensión de contratos de servicios con nuestros principales clientes; es imposible realizar trabajo remoto.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

(iii) De lo antes expuesto al existir imposibilidad de implementación de trabajo remoto no es aplicable esta medida a mi representada, por lo que la autoridad.

b) Respecto a la supuesta conducta omisiva por parte de mi representada en relación al punto 11 del numeral 9.6 de la resolución materia de apelación la cual consigna lo siguiente: “11. Se verificó 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. Al respecto se informa que, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la **comunicación de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores comprendidos en dicha medida**, no habiendo presentado la información requerida” **Con relación a ello debemos acotar lo siguiente:**

(i) En primer lugar debemos indicar que no existe sindicato en la empresa ARPE E.I.R.L. por lo que no es aplicable la comunicación a este. Así mismo debemos mencionar que mi representada en todo momento le hizo de conocimiento a los trabajadores afectados con esta medida, antes de la implementación de la suspensión perfecta de labores; además que dicho conocimiento no era necesario por la sencilla razón de que conocían de la afectación económica de la empresa por haberse declarada el estado de emergencia.

(ii) Así mismo, los doce (12) trabajadores comprendidos en esta medida firmaron el documento denominado “CONVENIO DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES”, con lo cual se acredita que mi representada comunicó antes de la implementación de la medida de Suspensión perfecta de labores, a sus trabajadores de esta.

c) Respecto a la supuesta conducta omisiva por parte de mi representada en relación al punto 12 del numeral 9.6 de la resolución materia de apelación la cual consigna lo siguiente: “12. Se verificó, si los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, fueron comunicados del acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores. Al respecto el Inspector de Trabajo actuante señaló: Que, verificó que, previamente al acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores, el empleador no comunicó a la totalidad de los trabajadores afectados / a su representante elegido, de manera física/ utilizando los

NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
FRANCISCO SAUL CHINGA CORTES	D.N.I. 41408877
RIGOBERTO COVEÑAS MARTINEZ	D.N.I. 03837987
ADA GABRIELA HEREDIA DE LOPEZ	D.N.I. 03881631
GIAN CARLOS LOPEZ HEREDIA	D.N.I. 44755051

pte 4
Piura
7242



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

medios informáticos correspondientes de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR; siendo comunicados aquellos que se describen a continuación:

Dicha comunicación se realizó mediante correos electrónicos de fecha 03.06.2020, a los trabajadores que se detallan en el cuadro con excepción del trabajador Rigoberto Coveñas Martínez, cuya comunicación se realizó mediante WhatsApp, de fecha 03.06.2020.

d) *De igual modo, se verificó que el representante de la inspeccionada aportó un documento con el encabezado: "acuerdo mutuo", el cual no consigna la fecha, la hora, el lugar de reunión; mucho menos se acredita la fecha en que fueron convocados reunión a los 6 trabajadores consignado en dicho documento, tales como: Robin Castro Silva; José Zapata V; Carlos Rumiche Antón; Julio Valdez Ramírez; Carlos Calle Lizano; Johny Cornejo Clement.*

Con relación a ello debemos indicar lo siguiente:

(i) *Es preciso indicar que la empresa ARPE, al momento de la fiscalización por parte del inspector de trabajo le entregó la documentación requerida, así mismo, le explicamos a dicho funcionario que cierta información requerida no era aplicable a la empresa lo cual no tuvo en cuenta al emitir su Informe N° 342-2020, que ha servido de sustento para emitir la resolución materia de apelación. Así mismo, manifestamos que se le entrego a dicho inspector capturas de pantalla de conversaciones por WhatsApp en donde se verifica que se comunicó a las siguientes personas:*

NOMBRES Y APELLIDOS
RIGOBERTO COVEÑAS MARTINEZ
CARLOS SEGUNDO CALLE LIZANO
JULIO PASTOR VALDEZ RAMIREZ
CARLOS ALBERTO RUMICHE ANTÓN
ROBIN WILLIAM CASTERO SILVA
LUIS ALBERTO NIZAMA RAMOS
JOSE ANGEL ZAPATA VITE

Aparte de la entrega de pantallas de WhatsApp, mi representada también, le hizo llegar personalmente al inspector capturas correo dirigido a los 12 trabajadores afectados por esta medida; por tanto, hemos cumplido con dicha comunicación. También hemos acreditado con los documentos denominados: “COMUNICADO OFICIAL ARPE E.I.R.L.”; “CONVOCATORIA POR ESTADO DE EMERGENCIA ARPE E.I.R.L.”; “RESULTADO DE NEGOCIACIÓN ESTADO DE EMERGENCIA ARPE E.I.R.L.”, los cuales en su oportunidad fueron puestos de conocimiento a los trabajadores afectados por esta medida.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

(ii) Respecto al documento denominado ACUERDO MUTUO a que hace mención la autoridad es menester informar que dicho documento fue firmado solamente por 6 trabajadores en razón de que el resto no pudo concurrir a las oficinas de mi representada por estar suspendido el transporte local e interprovincial, sin embargo, hacemos presente que de la comunicación telefónica sostenida con estos dieron su conformidad en cuanto a la medida adoptada por la empresa conforme se puede acreditar con el documento correspondiente que adjuntamos de regularización en el cual dan su conformidad de la medida adoptada como así se indica la fecha, hora, lugar de reunión y fecha en que fueron convocados. Con lo que esperamos que la instancia superior al resolver nuestro recurso de apelación meritúe dicho documento revocando la resolución en dicho extremo.

e) Respecto a la supuesta conducta omisiva por parte de mi representada en relación al punto 13 del numeral 9.6 de la resolución materia de apelación la cual consigna lo siguiente: 13. 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 la 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.

Al respecto señala el Inspector de Trabajo que, el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece que, los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de emergencia No 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

*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. Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo por edad, factores clínicos según la normativa vigente u otras condiciones de exclusión previstas normativamente o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; no habiendo presentado la información requerida.” **Con relación a ello debemos impugnar lo siguiente:***

(i) Respecto a este punto mi representada le hizo llegar al inspector de trabajo el documento denominado “RELACIÓN DE PERSONAL RIESGO COVID VULNERABLE”, en el cual se puede apreciar que los trabajadores acogidos a esta medida no pertenecen al grupo de riesgo; por lo que mi

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

representada actuó acorde al numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

(ii) Cabe indicar que lo solicitado por el inspector no era necesario en razón de que los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores no pertenecían al grupo de riesgo ni mucho menos se encontraban afectados con el virus COVID-19. Se adjunta documento INFORME MEDICO.

4. Con respecto al punto 7 del numeral 9.6 de la resolución materia de apelación la cual consigna lo siguiente: “7. En cuanto a la verificación si el empleador se acogió a los subsidios para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N°033-2020 en el marco del estado de Emergencia Sanitaria Nacional, se indica: Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, se efectuó la verificación respectiva, advirtiendo que el sujeto inspeccionado, se acogió al subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N°033-2020, siendo beneficiados todos los trabajadores comprendidos en la adopción de la Suspensión Perfecta de Labores, según el siguiente detalle:

Nombres y apellidos	Documento de Identidad	Período beneficiado con el subsidio (fecha de inicio y de término)	Periodo de la suspensión perfecta de labores (fecha de inicio y de término)
CARLOS SEGUNDO CALLE LIZANO	D.N.I. 03583280	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
ROBIN WILLIAM CASTRO SILVA	D.N.I. 03878098	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
FRANCISCO SAUL CHINGA CORTEZ	D.N.I. 41408877	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
JOHNY JAVIER CORNEJO CLEMENT	D.N.I. 03869852	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
RIGOBERTO COVEÑAS MARTINEZ	D.N.I. 03837987	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
MAYRA GUZMAN VIERA	D.N.I. 45674759	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
ADA GABRIELA HEREDIA DE LOPEZ	D.N.I. 03881631	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
GIAN CARLOS LOPEZ HEREDIA	D.N.I. 44755051	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
LUIS ALBERTO NIZAMA RAMOS	D.N.I. 03489101	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
CARLOS ALBERTO RUMICHE ANTON	D.N.I. 03836235	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
JULIO PASTOR VALDEZ RAMIREZ	D.N.I. 03586693	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020
JOSE ANGEL ZAPATA VITE	D.N.I. 03855392	01/04/2020 - 30/04/2020	03/06/2020 - 09/09/2020



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

*Debemos precisar: i) en primer lugar mi representada si ha recibido el beneficio de la subvención pero no por todos los trabajadores, indicando que los 12 trabajadores sujetos a la suspensión perfecta de labores no fueron beneficiados o considerados con la subvención dada por el gobierno; ii) hacemos esta aclaración ya que lo que consigna el inspector de trabajo en su Informe N°342-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI, es genérico dando a entender que la totalidad de los trabajadores de mi representada han sido beneficiadas con esta subvención, lo cual es incorrecto; iii) no está demás precisar que el monto de dicho beneficio de subvención asciende a S/ 14,564.08 y fue abonado en el mes de abril 2020, monto que no cubre la totalidad de la planilla por mes de mi representada; iv) también debemos precisar que en el Informe N°342-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI, que tiene en cuenta la administración para desapropiar mi solicitud perfecta de labores se aprecia en la rubro **III. DOCUMENTOS VERIFICADOS**, se consigna que no hemos presentado el **FORMATO TR5 DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA ACTUALIZADO**, lo cual es incorrecto en razón de que el día que se remitió como anexo a mi solicitud dicho documento por lo que lo consignado por el inspector es incorrecto.*

Consideramos que el Informe N°342-2020-SUNAFIL-IREPIURA/SAI, expedido por el inspector de trabajo contiene inexactitudes en razón que mi representada adjuntado la documentación correspondiente para sustentar la solicitud de suspensión perfecta de labores, siendo esto así ha hecho incurrir en error a la autoridad administrativa de trabajo que es materia de apelación.

5. *Como es de conocimiento público que el Estado Peruano, dicto normas sobre medidas sanitarias para que no se propague la Pandemia del COVID 19, conforme describimos a continuación:*

- Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19);*
- Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) eleva la alerta por el COVID-19 a “nivel muy alto” en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento ochenta (180) países;*
- Mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, precisado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM y N° 046-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19;*
- Que, mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM y N° 064-2020- PCM se prorroga la vigencia del Estado de Emergencia Nacional hasta el 26 de abril de 2020;*
- Que, mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, se establecen medidas*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

extraordinarias y urgentes de carácter excepcional y transitorio, que permiten mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos.

6. *En atención a la realidad económica que atraviesa nuestro país por la pandemia del COVID-19; mi representada se ha visto afectada debido a que sus principales clientes, han reducido considerablemente los servicios que veníamos brindando y en algunos casos nos han suspendido contratos de servicios importantes como es el servicio Integral de Residuos Sólidos en Perforación, servicio que movía más del 40% de nuestras actividades y de nuestro personal. También se suma a la baja de servicios los de recolección de residuos a diversas empresas; lo que ha con llevado a la reducción de ingresos, impactándonos económica y financieramente de modo negativo, de tal manera que no contamos con el flujo de caja que nos permita tener la liquidez suficiente para atender los gastos fijos propios de nuestra actividad económica, entre los que se encuentran naturalmente el pago de planillas.*
7. *Además, la reducción de servicios ofrecidos por la empresa ha originado que diversos puestos de trabajo que se desarrollaban en la empresa disminuyan su carga laboral, por ende, la empresa se ve en la necesidad de mitigar y manejar parcialmente las desavenencias producidas por el contexto. Dentro de esto se encuentra la anulación de puestos de asistentes, puesto de ayudante general debido a la reducción de fuerza laboral operaria, la reducción de sueldos, trabajo remoto solo para áreas específicas y teniendo población vulnerable por tener enfermedades persistentes al COVID 19 que se subvenciona su aislamiento obligatorio, licencias con goce de haber, habiéndose aplicado todas las medidas dadas por el estado y en pro de mantener la subsistencia de la organización y del vínculo laboral con nuestros trabajadores. Así mismo, el inspector de trabajo al hacer la fiscalización correspondiente y al verificar la información proporcionada por mi representada verifica que la empresa ha sido afectada económicamente, siendo esto así y teniendo en cuenta que la suspensión perfecta de labores obedece a una afectación económica, por lo que debió APROBAR mi solicitud de suspensión.*
8. *Teniendo en cuenta las normas antes citadas y la realidad de nuestro país en estos momentos por la pandemia del COVID-19, se demuestra la afectación económica y financieramente del giro de negocio de mi representada, por lo que, consideramos que la administración con mejor criterio debió APROBAR la suspensión perfecta de labores.*
9. *La resolución administrativa materia de apelación nos causa un grave perjuicio económico, en tal sentido y debido a las razones expuestas, esperamos que la Instancia Administrativa Superior, revoque la resolución materia de apelación y consecuentemente APRUEBE nuestra solicitud de suspensión perfecta de labor.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

3. Análisis de las disposiciones legales que regulan el Procedimiento de Suspensión Perfecta de Labores:

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

Artículo 29° Definición de procedimiento administrativo

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

- 3.2.** Como puede apreciarse, el procedimiento administrativo se convierte en el cauce por el que la Administración Pública va madurando decisiones y formando voluntad hasta la emisión del pronunciamiento final que se materializa en el acto administrativo.
- 3.3.** Que, los procedimientos administrativos constituyen una garantía de que el ejercicio del poder por parte de la Administración pública respecto de los derechos y obligaciones de los administrados se efectúe conforme a los principios jurídicos que orientan y ordenan su actuar, como el de la legalidad, debido procedimiento, predictibilidad, entre otros.
- 3.4.** Los Plazos administrativos se enmarcan en el aspecto formal del procedimiento administrativo. Los plazos sirven para determinar o marcar a la Administración Pública los tiempos en los que debe desarrollar todas las acciones necesarias para obtener una decisión motivada y fundamentada sobre lo solicitado por el administrado, evitando dilaciones indebidas y salvaguardando la seguridad jurídica.

Que, 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.

- 3.5.** Que, con la dación del Decreto de Urgencia N°038-2020, se publicó el Decreto Supremo N°011-2020-TR con fecha 21 de abril de 2020, mediante el cual tiene objeto establecer disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19.
- 3.6.** Que, siendo así, el rol de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, le corresponde

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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, los hechos constatados por los servidores de la inspección del Trabajo con la observancia de los requisitos establecidos merecen fe.

3.7. 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 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.

3.8 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.

4. De las Medidas adoptadas por el Estado Peruano en el marco del COVID – 19 y que justificaron la Suspensión Perfecta de Labores. -

4.1. Como es de conocimiento público 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. Ello, merituó que el Gobierno Peruano publique 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. Posteriormente, con el 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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020-PCM, 083-2020-PCM y 094-2020-PCM hasta el 30 de junio de 2020;

4.4. *Asimismo, con fecha 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. *Es por ello , que el 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

5.1. *Durante la vigencia del Estado de Emergencia, en el sector privado, los empleadores deben adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales, conforme a lo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4º, el numeral 8.3 del artículo 8º y el numeral 9.3 del artículo 9º del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, normas que resultan estrictamente necesarias para evitar la propagación del COVID-19. En ese sentido, los servicios y bienes esenciales son los siguientes:*

i. Actividades señaladas en el numeral 4.1. del artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM

- a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.*
- b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.*
- c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.*
- d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios enumerados en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.*
- e) Retorno al lugar de residencia habitual.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- 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 N° 044-2020-PCM

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

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

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

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

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

- 5.2.** *Ahora bien, conforme al numeral 26.2 del artículo 26° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, en el caso de actividades no comprendidas a la prestación y acceso a los servicios y bienes antes referidos, en un primer momento, se prefiere la aplicación del trabajo remoto; y, luego, en caso que*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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. Análisis de la Comunicación de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa ARPE EIRL, con registro N° 041976-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, de DOCE (12) trabajadores, desde el 03 de junio de 2020 al 09 de julio de 2020, quienes venían prestando sus labores según la Declaración Jurada.

- 6.1.** *Mediante **Oficio N° 0272-2020-SUNAFIL/IRE-PIU** de fecha **24 de junio de 2020**, mediante el cual el **INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA**, remite el **Informe N° 342-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI** e Informe derivado de la **Orden de Inspección: 747-2020-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 22 de junio de 2020**.*
- 6.2.** *De los resultados de la Verificación sobre la Suspensión Perfecta de Labores adoptada por la Empresa **ARPE E.I.R.L.**, en el marco de lo establecido por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020-TR modificado en sus artículos 3°, 5° y 7° por el Decreto Supremo N° 015-2020-TR (en adelante Informe de Resultados de Verificación de SPL). En dicho documento, se detallan las actuaciones inspectivas desarrolladas y se consigna que la actividad económica principal de la Empresa es: **TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA**, actividades permitidas según el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y además no se encuentra acreditada en el **REMYPE**.*
- 6.3.** *Que, habiendo declarado la Empresa encontrarse en la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber **dado el nivel de afectación económica**, corresponde evaluar conforme a las disposiciones del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, conforme a la causal invocada*
- 6.4.** *Debemos previamente precisar que por las disposiciones legales se deben tener presente para la evaluación para determinar la imposibilidad que tuvo el empleador para implementar trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber, lo siguiente:*

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Teniendo en cuenta 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:

6.5. Respecto al supuesto objetivo de nivel de afectación económica (causal invocada por la empresa)

Conforme al numeral 3.2.1 del artículo 3° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar la modalidad de trabajo remoto o la licencia con goce por el nivel de afectación económica, se da cuando las empresas se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas.

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

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

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

tengan lugar en el mes de abril.		
a.2) Cuando la 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.	b.2) Cuando la 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 la 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.	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.

- 6.6.** *En consecuencia, según lo dispuesto por las precitadas disposiciones legales, el empleador puede adoptar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, una de las cuales es la suspensión perfecta de labores, que debe usarse de manera **excepcional**, siempre que se **acredite** que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber.*
- 6.7.** *Asimismo, debe tenerse en cuenta que en caso el empleador **no acredite** que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no le sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser **desaprobada**.*
- 6.8.** *Téngase presente que conforme a lo señalado en el penúltimo párrafo del artículo 3° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR modificado por Decreto Supremo N° 015-2020-TR, en el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 Para dicho efecto, resulta de aplicación lo establecido en el literal a) del numeral 7.2 del artículo 7 del*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Cabe precisar, que el antes referido Decreto Supremo N° 015-2020-TR, ha modificado igualmente el numeral 7.2. del artículo 7° en los siguientes términos: “(...) 7.2 La Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el marco de la verificación indicada en el numeral precedente, reporta lo hallado, que incluye lo siguiente: (...) g) Cuando sea exigible, verificación de si el empleador procuró la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y los motivos en caso ello no haya sido realizado.”

- 6.9.** *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 y cálculo correspondiente que determinan las ratios que, resulta consistente con la indicada afectación declarada y cuyo cálculo es el siguiente:*

Ratio 2020:

Masa salarial mayo 2020 S/89,222.54

Ventas mayo 2020 S/175,403.02

Ratio 2020 = 50.87 %

Ratio 2019:

Masa Salarial mayo 2019 S/230,518.93

Ventas mayo 2020 S/1'182,739.00

Ratio 2019 = 19.49 %

- 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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

- 7.2.** *Cabe señalar que la aplicación de las medidas antes referidas en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio, conforme a lo señalado en el numeral 4.3 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 7.3.** *Bajo este contexto, respecto del ejercicio de la libertad sindical, corresponde indicar que se establece un orden de prelación a fin de sostener las negociaciones con el empleador. En primer término, se encuentra la organización sindical y, en su ausencia, los representantes de los trabajadores elegidos y, en su defecto, los trabajadores afectados, según lo previsto en el numeral 4.2. del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- 7.4.** *En tal sentido, teniendo en cuenta lo referido en el numeral precedente, para la negociación de tales medidas, la norma laboral especial favorece al sujeto laboral colectivo sobre el sujeto laboral individual, autorizándose la negociación con los trabajadores afectados solo en caso no exista organización sindical, o en su defecto representantes de los trabajadores elegidos.*
- 7.5.** *En consecuencia, en caso se verifique que, en el marco de una suspensión perfecta de labores, el empleador realizó la negociación de las medidas directamente con los trabajadores afectados, sin tener en cuenta a la organización sindical o, en su defecto, a los trabajadores elegidos, la solicitud de dicha suspensión debe ser desaprobadada.*
- 7.6.** *De otro lado, conforme lo señala el numeral 4.2. del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, previamente a la adopción de las medidas alternativas, el empleador debe comunicar a la parte laboral los motivos que sustentan su posición respecto de la suspensión perfecta de labores, lo que permitirá a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los mismos, llevar a cabo negociaciones informadas y que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.*
- 7.7.** *Ahora bien, las negociaciones entre el empleador y la parte laboral en el marco de la suspensión perfecta de labores deben realizarse conforme al principio de la buena fe. De manera enunciativa, la buena fe implica que la negociación sea con un interlocutor válido de la parte laboral conforme al orden de prelación, el cumplimiento de la obligación del empleador de brindar información suficiente y pertinente sobre la situación de la empresa, la*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

celebración del número de reuniones necesarias en el marco de la negociación de las medidas, la convocatoria a las reuniones con un plazo razonable de antelación que, entre otros, permita la posibilidad de variación de fecha por parte de los trabajadores, ausencia de actos de violencia o intimidación, etc.

7.8. *Conforme lo señala el segundo párrafo del numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR modificado por Decreto Supremo N° 015-2020-TR, “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°”.*

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

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 5.1, una de las medidas establecidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 es la suspensión perfecta de labores, la cual implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores, conforme al numeral 5.2 del artículo 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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- 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.º 1468 - Decreto Legislativo que establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por el COVID -19. Respecto de dichos trabajadores se podrán adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneraciones.*
- 9.4.** *Merece especial atención evaluar la situación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos¹ que se encuentren inmersos en una suspensión perfecta de labores. Al respecto, 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.*
- 9.5.** *En tal sentido, teniendo en cuenta las normas antes señaladas, al grupo de los trabajadores referidos en los numeral 7 no les resulta aplicable la medida de la suspensión perfecta de labores.*

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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

9.6. *Que, en relación a esta información requerida la empresa, no cumplió con informar al inspector de trabajo actuante, es más en su recurso de apelación ha precisado” Cabe indicar que lo solicitado por el inspector no era necesario en razón de que los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores no pertenecían al grupo de riesgo ni mucho menos se encontraban afectados con el virus COVID-19. Se adjunta documento INFORME MEDICO.” Dicha información, estos argumentos e informe adjuntó debió informarle al inspector actuante.*

10. Verificación del número total de trabajadores registrados en planilla,

Conforme al sub numeral 3.2.1 numeral 3.2 del artículo 3° del D.S. N°011-2020-TR, en el caso de empleadores cuyas actividades relacionadas a bienes y servicios esenciales están permitidas o impedidas (total o parcialmente) durante el Estado de Emergencia Nacional según el D.S. N° 44-2020-PCM, si se alega la causal de nivel de afectación económica en la Comunicación de la suspensión perfecta de labores, para efectos del cálculo de la ratio correspondiente y determinar la existencia de dicha causal, es un factor a tener en cuenta las remuneraciones de la totalidad de trabajadores registrados en planilla.

*Que, en atención a lo descrito, de la información proporcionada por el representante de la inspeccionada se advierte que, al mes de mayo de 2020, **cuenta con 104 trabajadores registrados en la Planilla de los cuales 76 son obreros; y, 28 son empleados.***

Que, en atención a lo descrito, el servidor actuante procedió a verificar de la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiendo de esta que cuenta con 12 trabajadores comprendidos con la medida de Suspensión Perfecta de Labores, cuya lista concuerda con lo consignada en la comunicación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

El inspector actuante dejó constancia que conforme al numeral 26.2 del artículo 26° del D.U. N° 029-2020, en el caso de actividades no comprendidas a la prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales, 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.

Posteriormente, 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, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Urgencia, excepcionalmente, pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan.

12. De la implementación del otorgamiento de la licencia con goce de haber.

*Que, el inspector actuante dejó constancia de que se requirió al sujeto inspeccionado, informe respecto 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.*

*Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores comprendidos en dicha medida, **no habiendo presentado la información requerida.***

13. Comunicación por parte del empleador de las medias previas y/o alternativas a la organización sindical o el representante de los trabajadores o los trabajadores comprendidos en la adopción de la suspensión perfecta de labores

*El inspector comisionado dejó constancia que requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de medidas previas a los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, **no habiendo presentado la información requerida.***

14. Evaluación sobre el acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria

Al respecto 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, para los casos de los trabajadores que se encuentren en una suspensión perfecta de labores aprobada por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que pertenezcan al régimen laboral de la microempresa conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, y cuya remuneración mensual bruta sea de hasta S/. 2,400.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES); tendrán acceso a una prestación económica por 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 periodo máximo de tres (3) meses.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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

Que, el inspector actuante verificó Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N°012-2020-TR, se efectuó la verificación respectiva, advirtiendo que el sujeto inspeccionado, se acogió al subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N°033-2020, siendo beneficiados todos los trabajadores comprendidos en la adopción de la Suspensión Perfecta de Labores, según el detalle de su nómina consignada.

De la documentación proporcionada por el representante de la inspeccionada se tiene que dicha empresa recibió como subsidio para el pago de planillas del mes de abril de 2020, el importe de S/14,564.08 soles, que fue abonado a los trabajadores afectados por el periodo de 14.05.2020 al 30.04.2020

15. La Autoridad Inspectiva verificó que el sujeto inspeccionado adoptó/acordó las medidas siguientes antes de acogerse a la suspensión perfecta de labores:

Se verificó que el sujeto inspeccionado adoptó/acordó las medidas siguientes antes de acogerse a la suspensión perfecta de labores:

a) La reducción de la remuneración acordada con los trabajadores concordante y proporcional con las causas que la motivan, cuyo monto en ningún caso, puede acordarse por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), respecto de los trabajadores, cuya lista es la siguiente:

Nombres y Apellidos	Documento de Identidad
Carlos Segundo Calle Lizano	DNI 03583280
Francisco Saul Chinga Cortez	DNI 41408877
Rigoberto Coveñas Martínez	DNI 03837987
Mayra Guzmán Viera	DNI 45674759
Ada Grabiela Heredia de López	DNI 03881631
Gian Carlos López Heredia	DNI 44755051

16. Cumplimiento de los requisitos del numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N°011-2020-TR

² Decreto Supremo que establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Que, los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.

Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.

Se verificó, si los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, fueron comunicados del acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores.

El servidor actuante verificó que, previamente al acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores, el empleador no comunicó a la totalidad de los trabajadores afectados / a su representante elegido, de manera física/ utilizando los medios informáticos correspondientes de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR; siendo comunicados aquellos que se describen a continuación:

Nombres y Apellidos	Documentos de identidad
Francisco Saul Chinga Cortez	DNI 41408877
Rigoberto Coveñas Martínez	DNI 03837987
Ada Gabriela Heredia de López	DNI 03881631
Carlos López Heredia	DNI 44755051

Dicha comunicación se realizó mediante correos electrónicos de fecha 03.06.2020, a los trabajadores que se detallan en el cuadro con excepción del trabajador Rigoberto Coveñas Martínez, cuya comunicación se realizó mediante WhatsApp, de fecha 03.06.2020.

*De igual modo, se verifica que el representante de la inspeccionada aportó un documento con el encabezado: "acuerdo mutuo", **el cual no consigna la fecha, la hora, el lugar de reunión; mucho menos se acredita la fecha en que fueron convocados reunión a los 6 trabajadores consignado en dicho documento,** tales como: Robin Castro Silva; José Zapata Carlos Rumiche Antón; Julio Valdez Ramírez; Carlos Calle Lizano; Johny Cornejo Clement.*

- 17. 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.**

Al respecto señala el Inspector de Trabajo que, el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece que, los empleadores que se vean

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.

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.

*Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo por edad, factores clínicos según la normativa vigente u otras condiciones de exclusión previstas normativamente o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; **no habiendo presentado la información requerida.***

- 18.** *Que, tratándose de una empresa que cuenta con más de cien (100) trabajadores le asistía la obligación de acreditar el cumplimiento de las adopción de las medidas que resulten necesarias a fin de mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, reguladas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, asimismo debió cumplir con acreditar dentro del procedimiento de actuaciones inspectivas que previo a la comunicación suspensión perfecta de labores en vía remota a la Autoridad Administrativa de Trabajo comunicó a los trabajadores afectados y/o a sus representantes elegidos a la totalidad de los trabajadores, comunicación que debía contener el periodo de la medida así como la causal, sin embargo, tal como se dejó constancia en el numeral 15 de la presente resolución solo comunicó a un grupo de trabajadores afectados, sin acreditar que todos los doce (12) hayan tomado conocimiento, tal como lo dispone el numeral 6.3. del artículo 6° del Decreto Supremo N°011-2020-TR*
- 19.** *Que, el presente procedimiento administrativo excepciona, se encuentra regulado por el Principio de Celeridad que regula el numeral 1.9 del Artículo IV Principios del Procedimiento Administrativo del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala: “Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo, que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyen meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve las autoridades de las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere al ordenamiento.” Y, tal como se ha precisado en la presente resolución, la empresa solicitante tiene la obligación de colaborar con la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en una etapa previa regulado dentro de este procedimiento excepcional, la empresa debe proporcionarle la información y/o documentación que permita comprobar la información consignado en su comunicación y declaración jurada, la cual se encuentra relacionada con el artículo*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020; información que le iba permitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo emitir su pronunciamiento, obligación que la empresa no cumplió, faltando al deber de colaboración con el actuar la Autoridad Inspectiva de Trabajo, información que debe presentarse en esa etapa, por lo que no resulta amparable la apelación interpuesta.

Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas, por las facultades otorgadas por Ley;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por la empresa **ARPE E.I.R.L.** Contra: **LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°418-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020** de fecha 02 de julio de 2020, **CONFIRMESE**, en consecuencia:

ARTICULO SEGUNDO.- **DESAPROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **DOCE (12)** trabajadores presentada por la empresa **ARPE E.I.R.L.**, según se indica a continuación:

DEL 03 DE JUNIO AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

ROBIN WILLIAM	CASTRO	SILVA
JOHNY JAVIER	CORNEJO	CLEMENT
LUIS ALBERTO	NIZAMA	RAMOS
CARLOS ALBERTO	RUMICHE	ANTON
JULIO PASTOR	VALDEZ	RAMIREZ
JOSE ANGEL	ZAPATA	VITE
CARLOS SEGUNDO	CALLE	LIZANO
FRANCISCO SAUL	CHINGA	CORTEZ
RIGOBERTO	COVEÑAS	MARTINEZ
MAYRA	GUZMAN	VIERA
ADA GABRIELA	HEREDIA	DE LOPEZ
GIAN CARLOS	LOPEZ	HEREDIA

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.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 46-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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 Único 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