"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Piura, 08 de setiembre de 2020

VISTOS:

1. *La solicitud registrada con **Nº 029478-2020**, en la plataforma virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores", donde **MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA**, (en adelante la empresa), comunica una suspensión temporal perfecta de labores de **SIETE (07) trabajadores, desde el 30 de abril 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 **Calle Alfonso Ugarte N° 208, distrito de CHULUCANAS, provincia de MORROPÓN, en el departamento de PIURA.***

2. *El Oficio/**Correo electrónico**, mediante el cual la SUB DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura, remite el Informe S/N derivado de la **Orden de Inspección Nº 258-2020**, a través del cual la **Sub directora**, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, **de fecha 13 de julio de 2020.***

3. *La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Labores emite pronunciamiento mediante la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 688-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha **21 de julio de 2020** que resuelve:*

ARTÍCULO PRIMERO**. - **DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de SIETE (07) trabajadores presentada por la empresa MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA, según se indica a continuación:

DEL 30 DE ABRIL AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

MARIA MIRTEA	*SANTIVAÑEZ*	*VEGA*
JUAN MANUEL	*SANTIVAÑEZ*	*VEGA*
LUIS ENRIQUE	*TIMANA*	*PACHERREZ*
AYNNE MILAGROS	*SANCHEZ*	*SEMINARIO*
SARITA ELIANA	*SILVA*	*TORRES*
RICARDO JOSE	*RODRIGUEZ*	*SANTIVAÑEZ*
CARMEN GRACIELA	*DE LA ROSA*	*PACHERRES*

***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 3º del Decreto de Urgencia N° 038-2020.*

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

4. *Que, la administrada interpone recurso de apelación, concedido se eleva a este despacho para pronunciamiento.*

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional.-

1.1. *De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6º del Decreto Supremo Nº011-2020-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 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°688-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 21 de julio de 2020 que resuelve desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores de SIETE (07) 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 Inspección y Unidades de Inspección Regionales de Trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales.*

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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* ***MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA 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 Nº 011-2020-TR.*

2. Argumentos Esgrimidos por la parte apelante.-

I. FUNDAMENTOS DEL RECURSO

LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO VULNERA EL DERECHO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO DEL ADMINISTRADO

1. El numeral 1.2 del Art. IV del Título Preliminar del TUO LPAG dispone que los administrados gozan de derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo, entre los que se encuentran, el derecho a impugnar las decisiones de la autoridad que resulten gravosas para el administrado.
2. Para realizar dicha impugnación, la garantía del debido procedimiento establece un plazo específico, el cual se encuentra estipulado en el artículo 216.2 del TUO LPAG, y consiste en 15 días perentorios contados desde notificado el acto administrativo materia del recurso.

3. En este caso, la autoridad del trabajo desconoce el plazo establecido en la norma rectora de todo procedimiento administrativo, y concede un plazo de 3 días hábiles desde notificado el acto en cuestión para realizar la impugnación respectiva.

Por lo tanto, esta desnaturalización de los plazos mínimos para realizar la impugnación respectiva, contraviene el derecho al procedimiento previo establecido por ley para este tipo de situaciones.

Además de lo anterior, es importante indicar que la notificación realizada por la autoridad de trabajo no solo desconoce los plazos establecidos por ley para realizar impugnaciones; sino que también en lo fáctico, el medio de notificación vulneró lo estipulado por ley como una garantía esencial para el administrado.

Es decir, no solo se redujo el plazo de 15 a 3 días, sino que también la forma de Notificación infringe lo establecido en el artículo 20 del TUO LPAG.
Específicamente, la forma en que ha sido notificada la resolución materia de apelación, no permite "comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quién lo recibe", tal como se señala en el artículo 20.1.2. del TUO LPAG.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

No obstante, lo anterior, la resolución apelada no solo contraviene el artículo antes señalado, sino que también, la hora en que es remitida la resolución materia de impugnación se encuentra fuera de toda razonabilidad, aún más cuando a partir de las 23:23 horas del día 25 de setiembre, empezaba a correr el plazo de 3 días hábiles para realizar la impugnación respectiva.

En ese sentido, la Resolución Directoral Nº 688-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 vulnera: 1. El derecho al debido procedimiento del administrado (numeral 1.2 del Art. IV del TUO LPAG y artículo 216.2), y 2. Las garantías mínimas en la forma de notificación (artículo 20.1.2. del TUO LPAG).

Por lo tanto, la consecuencia legal de las vulneraciones antes referidas debe ser la nulidad del acto administrativo materia de impugnación, por contravenir las disposiciones legales antes referidas; tal como se indica en los artículos 10.1 y 10.2. del TUO LPAG.

LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA NO CUMPLE CON LA EXIGENCIA DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

La debida motivación del acto administrativo es una garantía del debido procedimiento administrativo y, además, es un requisito de validez de todo acto.
Como se indica en el artículo 3 del TUO LPAG:
Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos
Son requisitos de validez de los actos administrativos:
(…)
4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.
(…).
Respecto a este deber de la autoridad, el Tribunal Constitucional ha establecido que su "contenido constitucionalmente garantizado "es vulnerado cuando la autoridad emite un acto administrativo que presente una inferencia inválida entre las premisas y la decisión del órgano decisor.
En el presente caso, ocurre lo antes señalado. La autoridad llega a una conclusión, a partir de inferencias que no son válidas y, en algunos casos inexactas, basados en los documentos presentados por el administrado.

En primer lugar, la resolución materia de impugnación considera que, el administrado podía aplicar la modalidad de trabajo remoto para continuar funcionando, debido a la naturaleza de la actividad. Incluso se señala en la resolución, que, a modo de ejemplo, se verifica la imposibilidad de aplicar trabajo remoto, cuando i) se requiere la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) se utilizan herramientas que solo pueden operar dentro del centro de labores; y
iii) otras inherentes al servicio.
En este caso se cumple con las tres causales señaladas por la propia autoridad:
i)Se requiere la presencia de los trabajadores de forma indispensable, pues las actividades se desarrollan a partir de la atención al público. Sin la presencia de público no hay trámites notariales que realizar. A diferencia de la prestación de servicios

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

jurídicos profesionales, el servicio prestado por la empresa MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA, se realiza en el día a día.
ii)Para la prestación del servicio notarial se utilizan herramientas que no pueden salir del local de la empresa, por tratarse de herramientas tecnológicas de lectura de huellas digitales, con el fin de validar la identidad de los clientes. Es decir, la imposibilidad de extraer los aparatos biométricos y las autorizaciones para los registros en línea de SUNARP, hacen que la prestación del servicio fuera de las oficinas se vea imposibilitada.
iii)El servicio de notaría tiene características inherentes que imposibilitan su prestación de manera remota, como el uso de registros notariales que solo se encuentran en la notaría y, por disposiciones legales, no puedan salir de ella. A modo de ejemplo, se puede mencionar los registros protocolares y extra protocolares.

Por lo tanto, la conclusión a la que se arriba en la resolución apelada cuenta con un defecto de motivación, pues las premisas fácticas de la prestación del servicio llevan a concluir que el trabajo no se podía prestar de manera remota, incluso utilizando los parámetros establecidos por la propia autoridad en la resolución impugnada.
En segundo lugar, la autoridad considera que se podía otorgar la licencia con goce de haber, pero olvida que la solicitud de suspensión perfecta se enmarcó también en la causal de grave afectación económica sufrida por la empresa MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA. Y es que, si bien se solicitó otros programas de ayuda estatal, estos recién fueron percibidos con posterioridad a la solicitud de la suspensión perfecta de labores.
Asimismo, de la documentación presentada, se verifica que no hay posibilidad de otorgar la licencia con goce de haber por la lejanía de los domicilios de los trabajadores. Como se ha presentado en su oportunidad, los trabajadores radican en localidades fuera de Chulucanas. Por ende, las complicaciones del transporte, movilidad y exposición al virus, hacía irrazonable solicitar el desarrollo de las actividades con anterioridad al 15 de junio.

Asimismo, como se puede evidenciar de la propia Resolución Directoral Nº 688-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, página 16/22, que "advirtiéndose de la información proporcionada y cálculo correspondiente que determinan las ratios que, resulta consistente con la indicada afectación declarada". Es decir, la propia autoridad en la resolución impugnada, considera que existe una grave afectación económica y, sobre todo, que esta ha sido demostrada.
En tercer lugar, la autoridad considera que sí era aplicable la licencia con goce de haber (a pesar de que concluye que existe una grave afectación económica), a pesar que es ella misma quien establece lo siguiente:
"(…) existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes:
i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día;
ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores;

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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.

En este caso, sucede que el servicio prestado por MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA, cumple con que i) extender el horario de atención pone en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. Incluso al momento de presentar este recurso, el horario de oficina se ha visto reducido para evitar las posibilidades de contagio. Y es que la autoridad no puede desconocer que la actividad prestada es de atención al público y presentación de documentos. En ese sentido, la prestación del servicio presenta una naturaleza riesgosa, que pone en dicha situación la seguridad y salud de los trabajadores. Con esto, en el presente caso se cumple con lo señalado por la propia autoridad como parámetro para determinar que existe imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber.

Sin embargo, la autoridad descontextualiza la declaración realizada por el administrado, pues lo que esta pretendía era acreditar frente a la autoridad fiscalizadora del trabajo, que por acción de la empresa no se había puesto en riesgo a ningún trabajador, y no que la prestación del servicio no sea riesgosa.

Cabe señalar que al día de hoy todos los trabajadores atienden correctamente equipados para ello y se han implementado en la notaría vidrios protectores para evitar posibles contagios con los clientes. Además, la autoridad pretende desconocer información de carácter público, pues el distrito de Chulucanas ha sido fuertemente golpeado por el COVID-19. Se trata de uno de los distritos que mayores casos han presentado en la región. Esto, sin tener en cuenta que los trabajadores deben dislocarse desde sus domicilios por la naturaleza de la actividad, lo cual aumenta el riesgo de contagio.

Un cuarto punto a señalar es que la autoridad admite que ha existido una comunicación previa por parte del empleador, sobre las medidas adoptadas (punto 13 de la Orden de Inspección N° 258-2020-DRTP-PIURA), pero al mismo tiempo indica que no se informó a cabalidad la imposibilidad de realizar trabajo remoto ni la afectación económica. Sin embargo esto no se condice con la realidad, pues el administrado cumplió con dar aviso previo y mantener reuniones con los trabajadores para explicar la delicada situación económica y la imposibilidad de realizar los trabajos de manera remota. Ante ello, todos los trabajadores se manifestaron de acuerdo, pues eran conscientes que la notaría no estaba funcionando. Esto último es verificable por la autoridad a través de los documentos presentados por cada trabajador y, de ser el caso, puede requerir mayor información al respecto. Lo mismo con la comunicación realizada a la autoridad del trabajo en su momento. En virtud del artículo 46.1.1. del TUO LPAG, la entidad se encuentra impedida de solicitar información que posea o que pueda obtener producto del ejercicio de sus funciones, tal como el presente caso.

Con esto, la autoridad desconoce lo señalado en el artículo 6.3 del Decreto de Urgencia 011-2020-TR, en el cual se señala que los empleadores deben comunicar de manera previa a los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Son justamente ambos métodos los aplicados en este caso por MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA y que han sido debidamente acreditados frente a la autoridad a través de sendos correos y, sobre todo, a través de los acuerdos de licencia presentados a la autoridad y que se encuentran anexos al presente recurso.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Ahora, si las comunicaciones cursadas con los trabajadores mediante las cuales se explica la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber, generarse duda en la autoridad de trabajo, pueden ser ahondados por dicha entidad, en aplicación de los principios de verdad material e informalismo establecidos como principios rectores del derecho administrativo (artículo IV TUO LPA). Sin embargo, la autoridad no ha actuado de conformidad con lo antes señalado y, sin realizar un análisis a profundidad a denegado la suspensión perfecta de labores.

25. Por las razones antes expuestas queda evidenciado que la Resolución Impugnada no se condice con las garantías mínimas de motivación exigibles a todo acto administrativo como requisito de validez según el artículo 3 del TUO LPAG. No ha existido una motivación adecuada, pues la autoridad no ha valorado los medios de prueba presentados por el administrado para otorgar la suspensión perfecta de labores.

26. Dichos medios de prueba acreditan que:

i. Es imposible aplicar trabajo remoto para la actividad de notaría por las herramientas que se utilizan y el tipo de trabajo que se realiza.

ii. Existe una grave afectación económica generada a la empresa.

iii. No es aplicable la licencia con goce de haber porque el incremento de la jornada es imposible que se dé, por disposición notarial y, sobre todo, para no exponer a los trabajadores a un posible contagio.

iv. Se comunicó a los trabajadores la decisión y razones de la suspensión perfecta de labores.

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 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.*

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

3.4. *Los Plazos administrativos se enmarcan en el aspecto formal del procedimiento administrativo. Los plazos sirven para determinar o marcar a la Administración Pública los tiempos en los que debe desarrollar todas las acciones necesarias para obtener una decisión motivada y fundamentada sobre lo solicitado por el administrado, evitando dilaciones indebidas y salvaguardando la seguridad jurídica.*

3.5. *Que, en el presente procedimiento nos encontramos ante un procedimiento administrativo creado para una situación extraordinaria donde participan el administrado, la Autoridad Administrativa de Trabajo que funge de autoridad competente para resolver y la Autoridad Inspectiva de Trabajo que participa proporcionando la evidencia necesaria a efectos que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita un acto administrativo que confirme o deniegue la solicitud del administrado. Procedimiento diseñado por el Decreto de Urgencia N°038-2020 publicado con fecha y su reglamentado el Decreto Supremo N°011-2020-TR.*

Requisitos esenciales que deben cumplir la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores

4. *Que, con el Decreto de Urgencia N°038-2020 publicado el 14 de abril de 2020, Decreto de Urgencia que establece las medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID 19 y otras medidas.*

5. *Con el Decreto Supremo N°011-2020-TR de fecha 21 de abril de 2020, aprobó el Reglamento para la aplicación del Decreto de Urgencia N°038-2020.*

6. *Que, para la aprobación de la suspensión perfecta de labores se requiere que el empleador cumpla además otras exigencias normativas, como son las previstas en los numerales 6.2 y 6.3 del Decreto Supremo Nº011-2020-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, en tal sentido el numeral 6.2, señala que las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador sobre la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo* ***se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión*** *y el numeral 6.3 establece 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. Debe precisarse que* ***la comunicación debe además contener la información de las causales que se invocan para solicitar la suspensión y su explicación sustentatoria.***

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

7. *Que, debemos reiterar que la Autoridad Inspectiva Laboral 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.*

8. *Que, respecto a la acreditación de la comunicación a los trabajadores de la adopción de medidas previas, la invitación a negociar y/o la propia suspensión perfecta de labores, creemos que no bastaría con presentarla, sino que el acta o documento que se redacta con el trabajador debe contener toda la información antes señalada, la causal de sustenta la solicitud de suspensión perfecta de labores, el periodo de afectación es decir, cuando se inicia y la fecha de su término, la cual debe coincidir con la información presentada por la empresa en la Declaración Jurada presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.*

9. *Así tenemos que, la normativa de la suspensión perfecta de labores señala que la comunicación al trabajador tiene el objetivo de informarle que se encuentra incurso en dicha medida , dicha comunicación debe ser previa a su adopción y, posterior a la comunicación a la Autoridad de Trabajo, dado que dicha medida afectaría el derecho fundamental de trabajo y de la Remuneración, derechos protegidos por la Constitución Política en su artículo 24., siendo una obligación del empleador acreditar haber puesto de conocimiento la medida de suspensión perfecta de labores a los trabajadores afectados con las formalidades de la Ley.*

10. *Que, además, con la dación del Decreto de Urgencia N°033-2020, otorgo SUBSIDIO PARA EL PAGO DE PLANILLA DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO ORIENTADO A LA PRESERVACIÓN DEL EMPLEO, y específicamente en su artículo 14°:*

Artículo 14°. -Alcance del subsidio
14.1 Para efectos de la preservación del empleo de trabajadores del sector privado, el empleador del sector privado que cumple con los requisitos establecidos en el presente Título recibe, de manera excepcional, un subsidio por cada trabajador que genere rentas de quinta categoría, además de cumplir con los requisitos establecidos en este mismo Título, y que registre en la declaración jurada del PDT 601–Planilla Electrónica (PLAME) correspondiente al período de enero de 2020, y presentada al 29 de febrero de 2020; y cuyo periodo laboral conforme al T-registro no indique fecha de fin o esta no sea anterior al 15 de marzo de 2020, de acuerdo a la información con que disponga la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT.

14.2 El umbral máximo para la remuneración bruta mensual de cada trabajador por el cual el empleador recibirá el subsidio es de S/. 1,500.00 (MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES).
14.3 Por cada empleador, el monto del subsidio no es superior al 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales correspondientes a los trabajadores del empleador que cumplan con el criterio mencionado en el numeral precedente.

11. *En virtud de esta disposición la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo y su reporte de información, a que se refiere el literal c) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la Autoridad Administrativa de Trabajo también evalúa el caso del empleador que percibe algún subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, conforme a lo siguiente:*
a) En el mes 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, Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID-19, 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.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Al respecto la Autoridad Inspectiva informó que, 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 algunos de 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)
CARMEN GRACIELA DE LA ROSA PACHERRES	D.N.I. 03301589	-	30/04/2020 - 09/07/2020
RICARDO JOSE RODRIGUEZ SANTIVAÑEZ	D.N.I. 70132946	-	30/04/2020 - 09/07/2020
AYNNE MILAGROS SANCHEZ SEMINARIO	D.N.I. 40093971	-	30/04/2020 - 09/07/2020
JUAN MANUEL SANTIVAÑEZ VEGA	D.N.I. 02818226	-	30/04/2020 - 09/07/2020
SARITA ELIANA SILVA TORRES	D.N.I. 46645188	-	30/04/2020 - 09/07/2020
LUIS ENRIQUE TIMANA PACHERREZ	D.N.I. 03372077	-	30/04/2020 - 09/07/2020

Que, del análisis del periodo de suspensión perfecta de labores tiene como inicio el 30 de abril de 2020, resulta pertinente precisar que el empleador al haber recibido en dicho mes los subsidios estatales en el marco del Decreto de Urgencia Nº 033-2020, conforme al literal a) del artículo 3º del Decreto Supremo Nº012 -2020 no podría aplicar una suspensión perfecta de labores en el periodo del 15 al 30 de abril de 2020.

12. *Que, el Inspector de Trabajo deja constancia que al requerir a la solicitante acredite si ha adoptado medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores respecto a los trabajadores afectados, informa lo siguiente:*

> *Acuerdos de Toma de Vacaciones, con fechas 16/03/2020, por el periodo: desde el 15/03/2020 hasta el 15/04/2020, con los siguientes trabajadores: JUAN MANUEL SANTIVAÑEZ VEGA, LUIS ENRIQUE TIMANA PACHERREZ, AYNNE MILAGROS SÁNCHEZ SEMINARIO, CARMEN GRACIELA DE LA ROSA PACHERREZ y SARITA ELIANA SILVA TORRES.*
>
> *Que, asimismo, indica que suscribió unos Acuerdos de Licencia Sin Goce de Haber, con fechas 15/04/2020, por el periodo: desde el 16/04/2020 hasta el 29/04/2020, con los siguientes trabajadores: CARMEN GRACIELA DE LA*

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

ROSA PACHERREZ, MARÍA MIRTEA SANTIVAÑEZ VEGA, AYNNE MILAGROS SÁNCHEZ SEMINARIO, RICARDO JOSÉ RODRÍGUEZ SANTIVAÑEZ, JUAN MANUEL SANTIVAÑEZ VEGA, SARITA ELIANA SILVA TORRES y LUIS ENRIQUE TIMANA PACHERREZ.

No obstante, se verificó que este tipo de medida alternativa (licencia sin goce de haber), no se encuentra dentro del numeral 4.1 del artículo 4° Sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones del D.S. 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.

13. *Que, el Inspector actuante informa que verificó que los trabajadores afectados fueron comunicados del acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores. El servidor actuante indica que, de la información proporcionada por el empleador, se advierte que, antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, éste lo comunicó a todos los trabajadores afectados, de manera física, de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, esto a través de unos Acuerdos de Suspensión Perfecta, que suscribió, con fechas 15/04/2020, por el periodo: desde el 30/04/2020 hasta el 09/07/2020, con los siguientes trabajadores: CARMEN GRACIELA DE LA ROSA PACHERREZ, MARÍA MIRTEA SANTIVAÑEZ VEGA, AYNNE MILAGROS SÁNCHEZ SEMINARIO, RICARDO JOSÉ RODRÍGUEZ SANTIVAÑEZ, JUAN MANUEL SANTIVAÑEZ VEGA, SARITA ELIANA SILVA TORRES y LUIS ENRIQUE TIMANA PACHERREZ. No obstante, de dichos acuerdos, el empleador no informó los motivos en su totalidad, de que, dada la naturaleza de las actividades, así como el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto ni licencia con goce de haber.*

Al respecto, debemos precisar que la adopción de la medida excepcional de suspensión perfecta de labores es una decisión que se encuentra atribuida al empleador y no obedece a un consenso con la parte laboral como requisito para su trámite, exigiéndose antes de su aplicación, la comunicación previa a la parte laboral, obligación que nace como requisito con la dación del numeral 6.3 del artículo 6º del Decreto Supremo Nº011-2020-TR, norma publicada el 21 de abril de 2020, por tanto el "acuerdo" de fecha 15 de abril de 2020 celebrado con anterioridad entre la parte empleadora y laboral, no se encuentra enmarcado dentro de la disposición antes señalada, más aún si como señala el Inspector de Trabajo actuante deja constancia que en dicha comunicación no se le informa al trabajador las causales que conllevaron a solicitar la suspensión perfecta de labores, que tuvo inicio desde el 30 de abril de 2020, en consecuencia, habiendo la instancia inferior pronunciado conforme a las normas de la materia, resulta confirmar la apelada.

Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº63-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

ARTÍCULO PRIMERO. - ***DECLARAR INFUNDADO*** *el recurso de apelación interpuesto por la empresa* ***MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA****, contra la Resolución Directoral 688-2020-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 21 de julio de 2020, en consecuencia:*

ARTICULO SEGUNDO.- ***DESAPROBAR*** *la solicitud de la suspensión perfecta de labores de* ***SIETE (07)*** *trabajadores presentada por la empresa* ***MARÍA MIRTEA SANTIVÁÑEZ VEGA****, según se indica a continuación:*

DEL 30 DE ABRIL AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

MARIA MIRTEA	*SANTIVAÑEZ*	*VEGA*
JUAN MANUEL	*SANTIVAÑEZ*	*VEGA*
LUIS ENRIQUE	*TIMANA*	*PACHERREZ*
AYNNE MILAGROS	*SANCHEZ*	*SEMINARIO*
SARITA ELIANA	*SILVA*	*TORRES*
RICARDO JOSE	*RODRIGUEZ*	*SANTIVAÑEZ*
CARMEN GRACIELA	*DE LA ROSA*	*PACHERRES*

ARTÍCULO TERCERO. - ***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 7º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25º del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.* ***Debe precisarse que la interposición de su recurso administrativo deberá efectuarlo a través de la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores".***

ARTÍCULO CUARTO. - ***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 Florela Galván Gutiérrez
Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura
Gobierno Regional Piura