



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Piura, 01 de octubre de 2020

VISTOS:

1. La solicitud registrada con **N° 027108-2020**, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, donde **CLINICA SOTOMAYOR S.A.C** (en adelante la empresa), comunica una suspensión temporal perfecta de labores de **CINCO (05) trabajadores, desde el 29 de abril de 2020 al 09 de julio de 2020 para CUATRO (04) trabajadores y del 29 de abril de 2020 al 20 de junio de 2020 para UN (01) trabajador**, quienes venían prestando sus labores según la Declaración Jurada presentada por la empresa, en el centro de trabajo ubicado en **CALLE LOS PINOS N° 131**, distrito de **PIURA**, provincia de **PIURA**, en el departamento de **PIURA**.
2. **El Oficio N° 0341-2020-SUNAFIL/IRE-PIU** de fecha **30 de junio de 2020**, mediante el cual el **INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA**, remite el Informe **N° 401-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI** e Informe derivado de la **Orden de Inspección: 826-2020-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 **26 de junio de 2020**.
3. Que, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales emita pronunciamiento en primera instancia mediante Resolución Directoral N°405-2020-GRP-DRTPE-DPSC/DU038-2020 de fecha 02 de julio de 2020, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO.- DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **CINCO (05) trabajadores** presentada por la empresa **CLINICA SOTOMAYOR S.A.C**, según se indica a continuación:

:

NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FECHA INICIO	FECHA FIN
GABY PAOLA	AJALCRIÑA	MONTENEGRO	29/04/2020	09/07/2020
ELIZABETH	CHUFON	PULACHE	29/04/2020	09/07/2020
SEYGGEE TATIANA	SANTA CRUZ	VILLASECA	29/04/2020	09/07/2020
HAYDEE CAROLINA	INCIO	RAMOS	29/04/2020	09/07/2020
TOMAS	MORE	BURGOS	29/04/2020	20/06/2020

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER el pago de las remuneraciones de los **trabajadores afectados con la medida por el tiempo**



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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. *Que, la empresa recurrente interpone recurso de reconsideración contra la resolución ante precisada, habiendo declarado improcedente mediante la **Resolución Directoral N°611-2020-GRP-DRTPE-DPSCL/SPLDU038-2020.***
5. *Dentro del plazo de Ley, interpone el recurso de apelación **contra: Resolución Directoral N°611-2020-GRP-DRTPE-DPSCL/SPLDU038-2020,** siendo concedido se eleva a este despacho a emitir pronunciamiento*

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional.-

- 1.1. *De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, se tramitan ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en primera instancia y segunda instancia. la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura 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 inician 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°611-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020, de fecha 17 de julio de 2020 que resuelve declarar desaprobada la medida de suspensión perfecta de labores para cinco (5) trabajadores.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

- 1.3. Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de Inspección y Unidades de Inspección Regionales de Trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales.
- 1.4. En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, se verifica que esta medida adoptada por la empresa **CLINICA SOTOMAYOR S.A.C.**, comprende a trabajadores que laboran en centros de trabajo ubicados en la región de Piura. En tal sentido, se verifica que nos encontramos ante un supuesto de alcance regional; y, por consiguiente, de competencia de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

2. Argumentos esgrimidos por la parte apelante.-

I.- PETITORIO

Recurso a su respetable Despacho, en ejercicio de mi derecho a la tutela procesal efectiva, a fin de interponer **RECURSO DE APELACIÓN** contra la resolución Directoral N° 405-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, de fecha 02 de Julio de 2020, a través del cual se resuelve, **DESAPROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de cinco (05) trabajadores, presentada por la empresa **CLINICA SOTOMAYOR S.A.C.**, solicitando que la misma al ser analizada por el Superior Jerárquico, **REVOQUE** dicha resolución, al no haberse valorado adecuadamente los hechos, y se declare fundado mi pretensión; conforme a los argumentos que a continuación esbozo.

II.- ARGUMENTOS FÁCTICOS

Con fecha 29 de abril del presente se solicita la autorización para la suspensión perfecta de labores, a través de la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, habiéndose registrado una comunicación con el registro N° 027108- 2020, por la cual al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y demás normas conexas se da inicio al procedimiento correspondiente.

Producto del trámite incoado se emite del Informe de Actuaciones Inspectivas, del cual se desprenden, entre otras, las siguientes constataciones: Se verificó que el giro principal de su actividad económica es: Giro principal: **ACTIVIDADES DE MÉDICOS Y ODONTÓLOGOS**. Así mismo, se procedió a verificar el TR5 de la Planilla Electrónica, y la lista de trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiendo de ésta que cuenta con 05 trabajadores comprendidos en la medida de Suspensión Perfecta de Labores, cuya



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

lista concuerda con la consignada en la comunicación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La autoridad competente, luego del trámite, emite la Resolución Directoral N° 405-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, de fecha 02 de Julio de 2020, a través del cual se resuelve, desaprobar la solicitud de la suspensión perfecta de labores petitionado por el impugnante, siendo el fundamento principal, el siguiente:

“[...] 9.7 Que, no obstante **encontrarse el empleador en los alcances señalados en el numeral 5.8 de la presente**, la aprobación de la suspensión perfecta de labores requiere igualmente que el empleador cumpla además otras exigencias normativas, como son las previstas en los numerales 6.2 y 6.3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las que se encuentran **referidas a las comunicaciones de suspensión perfecta de labores**, tanto a la parte laboral como a la Autoridad Administrativa de Trabajo, 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. En tal sentido, teniendo en cuenta lo señalado por el Inspector de Trabajo actuante en el numeral 10 del punto 9.6 de la presente, **el empleador ha incumplido la normatividad antes citada, toda vez que dichas disposiciones no se han acreditado se hayan efectuado en la forma y en los plazos señalados en éstas**. Consecuentemente, la solicitud de suspensión perfecta de labores corresponde ser **DESAPROBADA. [...]” (resaltado nuestro)**.

III.- ARGUMENTOS JURÍDICOS

*Inician su argumentación trayendo a colación lo que señalaba **De Trazegnies**, 1 al indicar que: “[...] la aplicación del derecho no es una suerte de silogismo donde, a la manera matemática, fuera posible extraer de cada norma la prescripción aplicable al caso que ya estaba previamente conferida en la norma misma [...] es inevitable que quien aplica la norma tenga que crear nuevos sentidos de ella y ejercitar opciones NO PREVISTAS POR EL LEGISLADOR [...] quiere esto decir que la interpretación no tiene límites ni barreras y que podemos hacer decir a la ley cualquier cosa? Obviamente NO. Los textos pueden ser muy abiertos, pero su forma misma impone una semiosis limitada a los marcos textuales [...]”. En la misma línea sostiene **Neves Mujica**:2 “[...] Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha construido el llamado principio de la Primacía de la Realidad [...]”. Sostiene **Toyama***



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Miyagusuku: “[...] sobre el principio de primacía de la realidad [...] La función ineludible es la de constituirse en una herramienta esencial en la valoración de la laboralidad [...]”. En el caso que nos ocupa, queda claro que la Autoridad administrativa del Trabajo al desestimar nuestra solicitud, se ha basado en un simple formalismo o ritualismo, sin analizar la **REALIDAD** en que nos encontramos (pandemia), que exige hacer un mayor análisis de los hechos puestos en su conocimiento in totum.

Señor Director, sobre la suspensión perfecta de labores, en su momento sostenían **Feliciano Nishikawa y Diaz Quintanilla**, antes de la pandemia, lo siguiente: “[...] para efectos de implementar la medida de suspensión, no es necesario que el empleador haya realizado algún trámite previo ante la autoridad administrativa de trabajo. La comunicación a la autoridad administrativa será posterior. Aunque la norma no señala cual es el plazo para esta comunicación se indica que debe ser inmediata.

Nuevamente quedará en manos de la autoridad administrativa laboral decidir en qué casos se ha afectado la inmediatez de esta comunicación. Nótese que no se ha previsto sanción alguna [...], **en cualquier caso debe tenerse presente el contexto que se está viviendo**, en efecto, 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, estableciéndose, entre otras medidas, la suspensión perfecta de labores, materia de nuestro pedido, debiéndose recurrir a las “máximas de la experiencia”, para poder tener en cuenta que en este contexto, del cual dígame de paso aun no salimos, lamentablemente, las formas y procedimientos deben flexibilizarse, claro está sin desnaturalizarse.

En el caso sub examine, el cuestionamiento medular de la autoridad administrativa de trabajo, para denegar nuestro pedido, pasa por cuestionar que no hemos comunicado a los trabajadores sobre la medida adoptada por nuestra representada, en rigor, ese el quid del asunto, **NO HABIÉNDOSE PERCATADO QUE HEMOS PRESENTADO LA DOCUMENTAL PERTINENTE**, la misma que, por el contrario, **acredita que nos hemos reunido con el personal que labora con nuestra empresa, explicándoles el hecho real y concreto, y los alcances de la grave situación que atravesamos, ergo, la comunicación abierta, sincera y realista con los trabajadores de nuestra situación se ha dado, habiendo analizado todas las posibles medidas a tomar para evitar la suspensión de labores, pero, habiendo analizado todas las alternativas factibles, y por el rubro laboral a que nos dedicamos, llegamos a la penosa situación de llegar a la suspensión de las labore, elaborando y suscribiendo el documento pertinente, se pretende DESCONOCER**

EL CONTEXTO (Principio de primacía de la realidad), y la deplorable situación financiera (en realidad caótica situación a nivel mundial), en que estamos inmersas las empresas, y se pretende resolver desde “el escritorio”, sin un mínimo de esfuerzo, ni análisis en valorar los hechos en conjunto, máxime si, volvemos a reiterar, hemos presentado la documental que corrobora nuestra impugnación en su oportunidad, la cual no se la valorado



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

*adecuadamente. Lo más grave señor Director, no se ha percatado, que con la medida **IRRAZONABLE** que estamos impugnando, se pone en peligro la **SOSTENIBILIDAD** y **CONTINUIDAD** de la Empresa, la cual al no tener ingresos, ve peligrar -aún más-, su viabilidad empresarial, al tener que asumir más costos, dejando en peligro la manutención de varios hogares, lo cual sucederá al no poder asumir gastos y llevar a la quiebra a nuestra Empresa.*

3. Análisis del caso en concreto. -

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.

Como puede apreciarse, el procedimiento administrativo se convierte en el cauce por el que la Administración Pública va madurando decisiones y formando voluntad hasta la emisión del pronunciamiento final que se materializa en el acto administrativo.

Que, los procedimientos administrativos constituyen una garantía de que el ejercicio del poder por parte de la Administración pública respecto de los derechos y obligaciones de los administrados se efectúe conforme a los principios jurídicos que orientan y ordenan su actuar, como el de la legalidad, debido procedimiento, predictibilidad, entre otros.

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



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

3.2. *Que, el recurso impugnatorio, el administrado interpone para que sea resuelto por el órgano superior jerárquico de aquel que emitió la decisión objeto de cuestionamiento, el objeto de la controversia sea conocido por un nuevo órgano que eventualmente pueda manifestar una opinión distinta a aquella expuesta por el órgano inicialmente encargado del procedimiento administrativo, recurso que también permite que en esta instancia se revise lo resuelto por el inferior como un control interno de la administración, correspondiendo a mi este despacho realizar un análisis de lo resuelto por la instancia inferior.*

4. Requisitos esenciales que debe cumplir la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores.

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.

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.

*Que, para la aprobación de la suspensión perfecta de labores se requiere que el empleador cumpla además otras exigencias normativas, las previstas en los numerales 6.2 y 6.3 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, las que se encuentran referidas a las comunicaciones de suspensión perfecta de labores, tanto a la parte laboral como a la Autoridad Administrativa de Trabajo, 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.***

5. *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***



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

contrario, son documentos con los que el empleador debe contar incluso antes de presentar su solicitud.

6. *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.*
7. *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.*
8. *Que, del análisis del informe emitido por la Autoridad Inspectiva de los hechos verificados dejó constancia que lo siguiente:*

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

Teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 3.3, cuando por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de la licencia con goce de haber, a partir de la entrada en vigencia del Decreto Urgencia N° 038-2020, es decir, desde el 15 de abril de 2020, el empleador puede adoptar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, privilegiando el acuerdo con los trabajadores y, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores, según el siguiente detalle:

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

Conforme a lo señalado en el numeral 3.1.1 del artículo 3º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades se presenta cuando por el carácter de tales actividades hace imposible su aplicación. A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente: i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la utilización



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores; u, iii) otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

9. *Según lo previsto en el numeral 3.1.2 del artículo 3º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de las actividades se presenta cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación. Por ejemplo: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.*

El Inspector actuante en su informe deja constancia:

*“Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la adopción de medidas previas respecto a los trabajadores comprendidos en la medida, **no habiendo presentado la información/documentación requerida. El sujeto inspeccionado solamente presenta unas boletas de pago de remuneraciones firmadas, donde figura el pago de vacaciones adelantadas.**”*

En relación a la Comunicación de la Suspensión Perfecta de Labores, tal como lo regula el artículo 6 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, el inspector actuante en su informe dejan constancia de lo siguiente:

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

*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 representantes de los trabajadores comprendidos en dicha medida, **no habiendo presentado la información requerida. El sujeto inspeccionado indica que se convocó a una reunión donde se informó y se aceptó la misma, no obstante, no lo acredita con ningún documento.** “*

Acreditándose que la empresa apelante no cumplió con el requisito esencial de estricto cumplimiento para la aprobación de la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

10. *Que, el acta de acuerdo que anexa al escrito de apelación de fecha 25 de abril de 2020, debió ser presentando en la etapa correspondiente, esto es ante requerimiento de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, etapa en la cual se requiere información con el fin acreditar los hechos sustentados en la comunicación de la cual se observa que difiera de la fecha de notificación a los trabajadores, señalada durante las actuaciones inspectivas.*

Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **CLINICA SOTOMAYOR S.A.C,** contra **Resolución Directoral N°405-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020,** en consecuencia, **CONFIRMESE** en sus extremos que dispone:

ARTÍCULO SEGUNDO.- **DESAPROBAR** la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **CINCO (05)** trabajadores presentada por la empresa **CLINICA SOTOMAYOR S.A.C,** según se indica a continuación:

NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	FECHA INICIO	FECHA FIN
GABY PAOLA	AJALCRIÑA	MONTENEGRO	29/04/2020	09/07/2020
ELIZABETH	CHUFON	PULACHE	29/04/2020	09/07/2020
SEYGGEE TATIANA	SANTA CRUZ	VILLASECA	29/04/2020	09/07/2020
HAYDEE CAROLINA	INCIO	RAMOS	29/04/2020	09/07/2020
TOMAS	MORE	BURGOS	29/04/2020	20/06/2020

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

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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°72-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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.

ARTÍCULO QUINTO.- HACER DE CONOCIMIENTO a las partes comprendidas en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución vía correo electrónico. **REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.**



Abog. Ana Fiorela Galván Gutiérrez
Directora Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Piura
Gobierno Regional Piura

