



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Piura, 23 de octubre de 2020

VISTOS:

1. **VISTOS:** La solicitud registrada con N° 42803-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, donde **ANZU INVERSIONES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, (en adelante la empresa), comunica una suspensión temporal perfecta de labores de **UN (01) trabajador**, desde el **12 de junio al 07 de julio de 2020**, quien venía prestando sus labores según la Declaración Jurada presentada por la empresa, en el centro de trabajo ubicado en **KM. 03 ZONA INDUSTRIAL. CARRETERA A SULLANA, distrito de VEINTISÉIS DE OCTUBRE, provincia de PIURA, en el departamento de PIURA.**
2. El Oficio N° 444-2020-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha 10 de julio de 2020, mediante el cual el **INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA**, remite el **Informe N° 504-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI** e Informe derivado de la **Orden de Inspección: 924-2020-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 08 de julio de 2020.**
3. La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Labores emite pronunciamiento mediante la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 638-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha 17 de julio de 2020 que resuelve:

ARTÍCULO PRIMERO. - DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de UN (01) trabajador presentada por la empresa ANZU INVERSIONES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, según se indica a continuación:

DEL 12 DE JUNIO AL 07 DE JULIO DE 2020 para:

CÉSAR EDUARDO	FERNÁNDEZ	RAMÍREZ
----------------------	------------------	----------------

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER el pago de las remuneraciones del **trabajador afectado** 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 **ANZU INVERSIONES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, con RUC N° 20602722903, interpone recurso de reconsideración contra la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 638-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha 17 de julio de 2020.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

5. *La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales emite pronunciamiento mediante la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 875-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 28 de agosto de 2020, declara improcedente el recurso de reconsideración.***
6. *Que, la administrada interpone recurso de apelación contra la Resolución antes precisada, 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 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 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°638-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 17 de julio de 2020 que resuelve desaprobando la solicitud de suspensión perfecta de labores de UN (01) trabajador.*
- 1.3. *Según la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de Inspección y Unidades de Inspección Regionales de Trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales.*
- 1.4. *En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, se verifica que esta medida adoptada por la*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

empresa **ANZU INVERSIONES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, 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 parte apelante.

I.-PETITORIO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR y el artículo 7.6. del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, interpongo RECURSO DE APELACIÓN contra la RESOLUCION DIRECTORAL N° 875-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020A, de fecha 28/08/2020 y notificada el día 25/09/2020, peticionando que el mismo se declare FUNDADO en todos sus extremos; sobre la base de los fundamentos fácticos y jurídicos siguientes:

II. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS

ANTECEDENTES

1. Que, con fecha 11/06/2020 presentamos solicitud registrada con N° 042803-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”.
2. Posteriormente, dicha solicitud dio lugar a la inspección por parte de la SUNAFIL, según Orden de Inspección: 924-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, notificando el día 09/07/2020 en nuestra casilla electrónica requerimiento de información, el cual fue respondido/atendido en su integridad.
3. Con fecha 17/07/2020 se emite la RESOLUCION DIRECTORAL N° 638-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 resolviendo DESAPROBAR nuestra solicitud, contra el cual presentamos Recurso de Reconsideración, el cual fue resuelto por la resolución apelada, declarando IMPROCEDENTE nuestro recurso.
4. De las 6 páginas de la resolución apelada, tenemos que sólo la página 5 expone los “motivos” por los cuales se declara improcedente nuestra reconsideración, por lo que pasamos a rebatir tales “motivos”.

NULIDAD POR INDEBIDA MOTIVACIÓN Y OMISIÓN DE ANÁLISIS DE PRUEBA

5. El Considerando 5 de la resolución apelada señala erróneamente que: “el recurrente, no ha cumplido con acompañar prueba nueva...”
6. Al respecto, la resolución apelada incurre en vicio de nulidad por falta de motivación, al no merituar cada uno de los medios probatorios presentados, los cuales forman parte de la “PRUEBA NUEVA” que falsamente indican “que no han sido presentados”.
7. Así, tenemos que, en el recurso de Reconsideración, presentamos/anexamos como “nueva prueba”, los siguientes documentos:



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- 1) Comprobante de Información Registrada Formulario 1604-2 del T- Registro, donde consta la fecha de alta del “segundo” trabajador Ruiz Seminario Rafael Eduardo, a fin de comprobar la existencia de sólo un trabajador a la fecha de presentación de la suspensión.
- 2) Ficha de RUC de la empresa, a fin de que acredite la actividad económica de la empresa y consecuente imposibilidad de realizar trabajo remoto.
- 3) Documento alcanzado en la verificación de SUNAFIL, denominado “INFORMACIÓN GENERAL, que obra en el expediente administrativo, a fin de acreditar que se brindó información sobre la actividad económica de la empresa y consecuente imposibilidad de realizar trabajo remoto.
- 4) Constancia de Alta del trabajador suspendido, Comprobante de Información Registrada Formulario 1604-2 del T- Registro donde se puede verificar su categoría y ocupación: Obrero, operador de maquinarias fijas, a fin de acreditar la imposibilidad de realizar trabajo remoto.
- 5) (03) Boletas de remuneraciones, del trabajador suspendido de los periodos marzo a mayo 2020, a fin de acreditar el otorgamiento de licencia con goce de haber.
- 6) Formularios R01, R02, R03, R04, R05 y R07 del PDT de la Planilla electrónica del período 05/2019, a fin de acreditar el correcto cálculo de ratios, y consecuente afectación económica.
- 7) Comunicaciones de Suspensión Perfecta de Labores, donde se aprecia claramente que quien recibe y firma es el trabajador suspendido.
- 8) Copia de DNI del trabajador suspendido, a fin de que acredite que se trata de la misma rúbrica que aparece en las comunicaciones de suspensión perfecta de labores.
- 9) Expediente administrativo, correspondiente a la verificación de SUNAFIL, que obra en poder de la administración.
8. Por tanto, la recurrida se equivoca al indicar que no cumplimos con presentar nueva prueba en etapa de reconsideración.
9. Asimismo, incurre en VICIO DE NULIDAD la apelada, al no expresar motivación alguna respecto a los nuevos medios probatorios presentados. Ello teniendo en cuenta lo señalado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General que establece los principios que rigen el procedimiento administrativo:
“El procedimiento administrativo se sustenta entre otros en el principio del debido procedimiento por el cual 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”.
10. Por su parte el artículo 3º de la Ley acotada establece como requisitos para la validez de los actos administrativos:
“(…) 4. Motivación: El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.
11. Así también el inciso 1) del artículo 6º de la Ley 27444 señala lo siguiente:
“La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

razones jurídicas y normativas que con referencia directa los anteriores justifican el acto adoptado”.

12. Por tanto, al haber violado la Administración normas sustantivas y formales establecidas en el procedimiento para garantizar el debido proceso, cuestión que no es subsanable, derivan en una causal de nulidad del acto administrativo así emitido, protegiendo de esta manera la Ley al administrado de cualquier estado de indefensión que puede producirse en su perjuicio.

13. Es así que el incumplimiento de la motivación administrativa, reflejada en el presente caso, puede dar lugar a consecuencias sobre los actos administrativos mismos y sobre las autoridades que los emiten. Las sanciones sobre estos actos son la nulidad (cuando se omita la motivación o ella revela contravención legal o normativa) o la necesidad de dictar un nuevo acto para enmendarlo (en caso de motivación incongruente, imprecisa, insuficiente o parcial). Adicionalmente la infracción al deber de motivación conlleva la responsabilidad administrativa para el autor del acto; por tanto cuando un agente público está obligado, según las leyes y reglamentos a motivar su acto debe hacerlo bajo pena de nulidad del acto.

DEL CUMPLIMIENTO DE INFORMAR

14. El Considerando 6 de la resolución apelada señala que “en la recurrida en su numeral 9.6 se precisó los ítems que el inspeccionado no cumplió con informar durante la fase inspectiva...”

15. No resulta ajustado a derecho que se nos deniegue la solicitud de Suspensión perfecta de labores, en base a observaciones que se “fundan” en supuestas omisiones de presentación de información, cuando hemos cumplido con presentar lo requerido tanto en etapa de fiscalización como de reconsideración.

16. Cabe agregar, que las exigencias de “informar” sobre algo que NO NOS RESULTABA APLICABLE, constituye una ARBITRARIEDAD, es decir resulta un IMPOSIBLE FACTICO que el administrado pueda informar sobre hechos que no le han sido aplicables. Así tenemos que, los puntos del requerimiento sobre los cuales, no se señaló respuesta expresa y por los cuales indebidamente la Administración se excusa para rechazar nuestra solicitud de suspensión, justamente corresponden a aspectos NO APLICABLES (todo lo cual fue debidamente explicado en nuestro recurso de reconsideración, y solicito sea tomado en cuenta para la resolución del presente). Entre ellos tenemos por ejemplo que el inspector a cargo, señala que no cumplimos con presentar información sobre los siguientes puntos del requerimiento:

17. Ante ello, nos preguntamos:

a. ¿qué Nómina de trabajadores sindicalizados comprendidos en la suspensión debí presentar si nuestra empresa no cuenta con trabajadores sindicalizados?

La razón de no presentar ninguna nómina es porque no contamos con trabajadores sindicalizados.

b. ¿qué información respecto a las actividades, puestos de trabajadores y trabajadores donde persiste la posibilidad de presentar servicios debí presentar, si nuestra empresa NO REALIZÓ PARALIZACIÓN PARCIAL?

La paralización fue total, pues a la fecha de solicitud de la suspensión sólo contaba con un trabajador.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

c. ¿qué lista de trabajadores comprendidos en trabajo remoto debí presentar, si ningún trabajador realizó trabajo remoto?

La razón de no presentar ninguna lista es porque no se realizó trabajo remoto.

18. Queda claro que, si me piden “Lista de trabajadores sindicalizados” y si la empresa no cuenta con sindicalizados (así como los siguientes puntos) es imposible presentar lo solicitado, resulta ARBITRARIO que se exija cumplir con tales puntos del requerimiento, y lo que es peor que se supedite la aprobación de la suspensión a dar respuesta a puntos que NO APLICAN.

19. Como puede observar, el requerimiento solicita LISTAS, NOMINAS, etc. El requerimiento no exige explicar o detallar si:

a. Si tengo o no sindicato, y en caso de existir presentar lista.

b. Si tengo o no actividades, puestos de trabajadores y trabajadores donde persiste la posibilidad de presentar servicios, y en caso de tenerlos, proceder a informar.

c. Si tengo o no trabajadores comprendidos en trabajo remoto, y en caso los tenga presentar lista.

20. En todo caso, si la Administración deseaba tener información sobre si tenía o no sindicato, o si realizaron trabajo remoto, etc... debió FORMULAR SU REQUERIMIENTO DE MANERA CLARA Y EXPRESA.

21. Por ello, resulta TOTALMENTE ARBITRARIO que, la Administración deniegue mi solicitud por “no cumplir” con informar sobre puntos respecto de los cuales resulta imposible informar por no resultarnos aplicables.

22. Al respecto, reiteramos fielmente los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en nuestro recurso de reconsideración, los cuales peticiono sean considerados como parte integrante del presente escrito de apelación.

23. Dicho lo anterior, queda claro que la resolución recurrida adolece de SERIOS VICIOS DE NULIDAD, POR EXIGIR SUSTENTO DE INFORMACIÓN, CUANDO EL SUPUESTO DE HECHO NO NOS RESULTA APLICABLE.

RESPECTO AL CÁLCULO DE LOS RATIOS

24. Respecto al Considerando 7, a fin de sustentar la masa salarial del periodo 2019 y con ello el correcto cálculo de las ratios, obra en el expediente administrativo los Formularios R01, R02, R03, R04, R05 y R07 del PDT de la Planilla electrónica del período 05/2019.

25. Dichos Formularios presentados ante SUNAT durante el año 2019, NO PUEDEN ser desconocidos por la Administración, pues resultan una PRUEBA FEHACIENTE, DE FECHA CIERTA (EXISTEN DESDE EL 2019), que demuestra que sí cumplimos con las ratios exigidos para acceder a la suspensión perfecta de labores.

26. Tales formularios deben ser considerados como prueba presentada y evaluarlos a fin de aprobar la solicitud de suspensión, pues efectivamente cumplimos con la ratio que la norma exige. Por tanto, no existe razón para la denegación 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°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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.*
- 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 y su reglamentado el Decreto Supremo N°011-2020-TR.*



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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

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

Mediante el Decreto de Urgencia N°038-2020 se establecen medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, para 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 a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N°008-2020-SA, y su prórroga; y del Estado de Emergencia Nacional declarada 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.

Que, el artículo 3¹ de la citada norma establece que 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 que tienen, pueden optar por la suspensión perfecta de labores.

5. *Que, 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 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***

¹ Artículo 3° del Decreto de Urgencia N°038-2020 3.1 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 que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, 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. 3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de los aspectos mencionados en el numeral 3.4. 3.3 La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior a que se refiere el numeral precedente. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo. 3.4 De comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal. 3.5 Las medidas adoptadas al amparo del presente artículo rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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.** Esta norma establece que previamente a la adopción de estas medidas alternativas, el empleador deberá informar a la Organización sindical o, en su defecto a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación. Lo señalado se encuentra estipulado en el mismo cuerpo normativo en el Art. 4.2; así pues, respecto del recurso de apelación presentado por su representante en su punto 2.5, no es antojadizo que el empleador manifieste de manera expresa y precisa las medidas adoptadas, el periodo de duración de las medidas adoptadas y demás datos importantes que debieron ir consignados en las declaraciones juradas de los trabajadores afectados.

.....

7. Que, siendo así, el rol de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, le corresponde 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.

8. 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.

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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

cual la documentación deberá ser lo más clara posible y dirigida a acreditar los requisitos establecidos por la norma.

9. *Que, el presente procedimiento administrativo excepcional, se encuentra regulado por el Principio de Celeridad que regula el numeral 1.9 del Artículo IV Principios del Procedimiento Administrativo de la 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 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.*

10. *Que, respecto a lo argumentado por la declaración de improcedencia del recurso de reconsideración se deberá precisar que la nueva prueba a que se refiere el recurso de reconsideración está relacionada a que este es un el recurso optativo que puede interponer el administrado ante la misma autoridad emisora de una decisión controvertida, la exigencia de nueva prueba cuya exigencia está referida a la presentación de un nuevo medio probatorio, que justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia. Justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se presente un nuevo medio probatorio, pues solo así se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis.” La nueva prueba debe servir para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia, idea que es perfectamente aplicable a la finalidad del recurso de reconsideración, la cual es controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos. En consecuencia, para esta nueva evaluación se requiere de un nuevo medio probatorio que tenga como finalidad la modificación de la situación que se resolvió inicialmente, en el presente caso, la documentación ofrecida mediante el recurso de reconsideración son medios probatorios que debieron ser presentados en la etapa previa, esta es, en la etapa de Actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo quien tenía como función recopilar información de parte de la empresa que le permita sustentar la causal invocada y, con ello permitiría en su oportunidad a la Autoridad Administrativa de Trabajo emitir un pronunciamiento sobre la procedencia 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°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

11. *Además de lo anterior analizado, de la lectura del informe del inspector de Trabajo ha dejado constancia el sujeto inspeccionado exhibió dos (2) boletas del trabajador César Eduardo Fernández Ramírez, en donde refiere el otorgamiento de 15 días de licencia con goce de haber y 15 días de descanso vacacional por el período de abril de 2020 y de 16 días de licencia con goce de haber para otro período, no se pudo verificar a que período corresponde dado que en el documento exhibido no figura dicha información. No se pudo verificar si las firmas consignadas al final de los documentos son del trabajador en mención o si indican conformidad y/o recepción de los documentos.*

El sujeto inspeccionado exhibió un documento con fecha 14 de abril de 2020 en donde comunica al trabajador Fernández Ramírez Cesar Eduardo en donde refiere la imposibilidad del otorgamiento de licencia con goce de haber y la implementación del trabajo remoto. No se pudo verificar si la firma al final del documento corresponde al trabajador en mención, ni el documento en donde el trabajador da respuesta al inspeccionado.

El sujeto inspeccionado exhibió documentación con fecha 14 de abril de 2020 en donde se aprecia que se le comunica al trabajador Fernández Ramírez César Eduardo la convocatoria para la negociación de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones. No se acreditó la respuesta del trabajador o la realización de la reunión.

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, el sujeto inspeccionado exhibió documentación en donde se advierte un comunicado con fecha 10 de mayo de 2020, suscrito por el gerente y dirigido al trabajador Fernández Ramírez César Eduardo en el cual se le indica al trabajador que se suspende el vínculo laboral desde el 11 de mayo 2020 hasta el 11 de junio de 2020. No se pudo verificar si la firma en la parte inferior corresponde al trabajador en mención.

El sujeto inspeccionado exhibió documentación en donde se advierte un comunicado con fecha 11 de junio de 2020, suscrito por el gerente y dirigido al trabajador Fernández Ramírez César Eduardo en el cual se le indica al trabajador que se amplía la suspensión del vínculo laboral desde el 12 de junio 2020 hasta el 7 de octubre de 2020. No se pudo verificar si la firma en la parte inferior corresponde al trabajador en mención.

12. *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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

información consignado en su comunicación y declaración jurada, la cual se encuentra relacionada con el artículo 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 en esta etapa previa,, faltando al deber de colaboración con el actuar la Autoridad Inspectiva de Trabajo, por lo que resulta procedente su confirmatoria.

Por lo tanto, en atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la empresa **ANZU INVERSIONES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, contra la Resolución Directoral 875-2020-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 28 de agosto de 2020, que declara **IMPROCEDENTE** el recurso de Reconsideración contra la Resolución Directoral 683-2020-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 17 de julio de 2020 que resuelve:

DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **UN (01) trabajador** presentada por la empresa **ANZU INVERSIONES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, según se indica a continuación:

DEL 12 DE JUNIO AL 07 DE JULIO DE 2020 para:

CÉSAR EDUARDO	FERNÁNDEZ	RAMÍREZ
----------------------	------------------	----------------

DISPONER el pago de las remuneraciones de la **trabajadora afectada** con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido y la inmediata reanudación de labores cuando corresponda, considerándose como trabajo efectivo para todo efecto legal el periodo dejado de laborar, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

ARTICULO SEGUNDO. - CONFIRMESE Resolución Directoral 875-2020-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 28 de agosto de 2020, por las consideraciones expuestas.

ARTICULO TERCERO.- HACER DE CONOCIMIENTO que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°80-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

*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. **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