



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Piura, 16 de noviembre de 2020

VISTOS:

1. *La solicitud registrada con N° 49722-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, donde CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C., (en adelante la empresa), comunica una suspensión temporal perfecta de labores de CATORCE (14) trabajadores, desde el 08 de octubre de 2020 al 05 de enero de 2021, quienes venían prestando sus labores según la Declaración Jurada presentada por la empresa, en el centro de trabajo ubicado en URB. BARRIO PLOMO S/N, en el distrito de EL ALTO, en la provincia de TALARA, en el departamento de PIURA.*
2. *El Oficio N° 0636-2020-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha 26 de octubre de 2020, mediante el cual el INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA, remite el Informe N° 829-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SAI e Informe derivado de la Orden de Inspección: 2123-2020-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 23 de octubre de 2020.*
3. *La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Labores emite pronunciamiento mediante la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020** de fecha 29 de octubre de 2020 que resuelve:*

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de CINCO (05) trabajadores presentada por: CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C., según se indica a continuación:

DEL 08 DE OCTUBRE DE 2020 AL 05 DE ENERO DE 2021 para:

JOSEPH JOAQUÍN	CHANG	CARREÑO
LUIS ALBERTO	GUEVARA	VARGAS
EDGAR TEODORO	JIMÉNEZ	NIEVES
JUAN MARTÍN	LAMA	ROSAS
HENRRY IVÁN	MEDINA	NOLE



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de NUEVE (09) trabajadores presentada por la empresa CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C., según se indica a continuación:

DEL 08 DE OCTUBRE DE 2020 AL 05 DE ENERO DE 2021 para:

ERNESTO	ARRESE	GARCÍA
SEGUNDO ARCADIO	CRUZ	CHORRES
OSCAR ORLANDO	GAMBOA	FIESTAS
AUGUSTO	GODOS	IPANAQUÉ
ROBERTO	HIDALGO	HIDALGO
CRISTÓBAL	MECA	CÓRDOVA
DANTE RODOLFO	MEDINA	ABAD
LORENZO	MORÁN	PINEDA
PEDRO	SALLAGO	CORONADO

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

4. 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 6° del Decreto Supremo N°011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

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°949-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 29 de octubre de 2020 que resuelve desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores de NUEVE (09) 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.*
- 1.4.** *En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, se verifica que esta medida adoptada por la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.**, comprende a trabajadores que laboran en centros de trabajo ubicados en la región de Piura. En tal sentido, se verifica que nos encontramos ante un supuesto de alcance regional; y, por consiguiente, de competencia de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

2. Argumentos Esgrimidos por la parte apelante.

Que, habiendo sido notificados el 05.11.2020 con la Resolución Directoral N° 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 29 de octubre de 2020, la misma que APROBÓ de manera parcial la solicitud de SPL por 05 trabajadores pero DESAPROBÓ de manera parcial la solicitud de SPL por 09 trabajadores presentada el 08.10.2020, por tanto, se procede a interponer RECURSO DE APELACIÓN de acuerdo a lo establecido en los puntos 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el artículo 25° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, a efectos de que, una vez evaluados los argumentos expuestos se proceda a declararlo FUNDADO, se analice la forma y fondo cuestionado, y se APRUEBE la solicitud de SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES en el extremo desfavorable para la empresa.

I.- FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO

1.1.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- Que, a través de Resolución Directoral N° 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 29 de octubre de 2020, se ha resuelto DESAPROBAR la solicitud de suspensión perfecta de labores de manera parcial por 09 trabajadores, la misma que se ha sustentado en la causal de GRAVE AFECTACIÓN ECONÓMICA.

1.2.- RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PARA ACCEDER A LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES.-

SEGUNDO.- Tal como lo ha señalado la SUNAFIL mediante informe de resultados de verificación, la empresa ha presentado la solicitud de suspensión perfecta de labores como consecuencia de la grave afectación económica, por lo cual ha cumplido con los siguientes puntos:

Justificar la causal de grave afectación económica. - La empresa ha acreditado que la empresa cuenta con 97 PP., lo cual supera en demasía en monto señalado por ley, por tanto, se tiene por justificada la causal de suspensión invocada.

Adopción de medidas alternativas diferentes a la suspensión. - Al acreditarse que la empresa cuenta con menos de 100 trabajadores, por tanto, no corresponde la adopción de medidas alternativas correspondiente al D.S N° 015-2020.

El empleador se acogió a subsidios estatales.- Se ha demostrado que la empresa no se ha visto favorecido por subsidio estatal alguno.

El empleador ha realizado una suspensión parcial o total. - Se ha acreditado que la suspensión opera de manera parcial, por lo que no es posible el trabajo remoto, dado que las labores que realizan los 14 trabajadores inmersos en la medida de suspensión realizan labores inherentemente trabajo presencial, siendo imposible la realización de trabajo remoto.

Puestos paralizados. - Se ha verificado que efectivamente los puestos inmersos. en la suspensión se encuentra plenamente paralizados.

Los trabajadores afectados y sus representantes fueron notificados del acogimiento del procedimiento de suspensión. - En el punto 10 de la resolución recurrida se concluye claramente que los 14 trabajadores y el representante



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

sindical han sido debidamente informados de la medida de suspensión, en la cual se ha sustentado el motivo por el cual se aplica la medida de suspensión.

Como se puede apreciar, tanto la SUNAFIL como el Ministerio de Trabajo han señalado punto por punto que mi representada ha cumplido con cada uno de los requisitos de forma y fondo contenidos en el D.S N° 011-2020 y el D.S N° 012-2020, pero pese a ello, el MTPE desaprueba de manera parcial la SPL presentada correspondiente a 09 trabajadores, porque presuntamente advierten que los trabajadores considerados como de riesgo, se encuentran excluidos de la aplicación de la SPL, según la interpretación realizada del numeral 5.3 del D.S N° 011-2020-TR.

1.3.- RESPECTO A LA EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES DE RIESGO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA.-

TERCERO.- *En primer lugar es necesario indicar que en el Informe elaborado por la SUNAFIL, estos no han presentado observación alguna respecto a la exclusión de los trabajadores de riesgo a la aplicación de la medida extraordinaria de suspensión perfecta de labores, pese a ello, el MTPE en punto 11 la resolución materia de impugnación señala que la empresa ha adoptado la medida de suspensión a trabajadores considerados como de riesgo (09 trabajadores).*

Ante ello, es necesario que su despacho considere que el punto 5.3 del artículo 5 del D.S N° 011-2020 señala expresamente que:

“5.3 La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.”

Lo señalado por la ley, tiene como finalidad evitar actos de discriminación por parte del empleador, toda vez que, es posible que las empresas utilicen la suspensión perfecta para cometer actos de discriminación contra el universo de trabajadores antes señalados.

Por tanto, es claro que la ley no señala una prohibición expresa que excluya de la aplicación de la medida de suspensión a los trabajadores de riesgo, siempre y cuando se compruebe que el empleador no haya cometido actos de discriminación, pues la medida de suspensión solicitada se aplica en base a grave afectación económica, además con señalar que los 14 trabajadores inmersos en la medida de SPL (incluido los 09 de riesgo) realizan labores eminentemente presenciales, por lo que su designación y aplicación de SPL, se ha llevado a cabo en base a criterios objetivos, sin que se haya realizado actos de discriminación entre los trabajadores, toda vez que en dentro de los 14 trabajadores inmersos en la medida de suspensión se encuentra personal que realiza labores presenciales, sin que se haya cometido actos de discriminación alguna, por lo cual la empresa ha actuado conforme a ley, sin que exista una prohibición expresa contenida en el numeral 6.3 del D.S N° 011-2020-TR.



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

CUARTO.- *En ese sentido, es claro que no existe una prohibición expresa de excluir al personal de riesgo en la adopción de medida de suspensión, siempre y cuando se acredite que la misma no ha sido utilizada para vulnerar sus derechos fundamentales mediante actos de discriminación, lo cual en el presente caso no aplica, careciendo de total asidero jurídico y legal lo sustentado por el MTPE.*

Por los argumentos expuestos y acreditados, abogamos a su máxima experiencia para que en su oportunidad declare FUNDADO el presente recurso y en su momento APRUEBE la solicitud de suspensión perfecta en el extremo desfavorable para la 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.

- 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.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- 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.*

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

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

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

Que, previo al análisis del caso en concreto, resulta necesario mencionar las disposiciones legales que amparan, la presentación de la solicitud de suspensión perfecta de labores de la empresa recurrente:

- 4.1.** *La Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea. Esta situación no ha sido ajena al Perú, por lo cual el Estado peruano ha venido implementando una serie de medidas con el propósito de mitigar los efectos del COVID-19.*
- 4.2.** *Al respecto, el Decreto Supremo N°008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, a fin de evitar su propagación y se dispone el fortalecimiento de la gestión sanitaria internacional. Asimismo, por Decretos Supremos N° 020-2020-SA y D.S. N° 027-2020-SA, se prorroga dicha Emergencia Sanitaria.*
- 4.3.** *Por Decreto Supremo N°044-2020-PCM se declaró el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 y por el plazo de quince (15) días calendario. Dicho plazo fue ampliado, posteriormente, por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, 064-2020-PCM y 075-2020-PCM; hasta el 10 de mayo de 2020.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- 4.4.** De otro lado, el 19 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N°029-2020, Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana, por medio del cual se establecieron medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado.
- 4.5.** Asimismo, con fecha 14 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N°038-2020, el cual tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, que permitan mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada mediante el Decreto Supremo N°008-2020-SA y del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID-19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.

5. Análisis de los hechos sustentados en la apelación

- 5.1.** La autoridad inspectiva actuante procedió a dejar constancia de la revisión de la relación de trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, advirtiéndose de estos, así como de la manifestación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos, de acuerdo a la normativa sanitaria o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad los siguientes:

NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	PUESTO DE TRABAJO	DISCAPACIDAD	DIAGNOSTICO/A COVID-19	EDAD	FACTORES CLÍNICOS SEGÚN NORMAS SANITARIAS
ERNESTO ARRESE GARCÍA	DNI 03865248	OPERADOR DE FRACTURA	NO	NO	64	SÍ
SEGUNDO ARCADIO CRUZ CHORRES	DNI 03863649	AYUDANTE DE ALMACÉN	NO	NO	63	SÍ
OSCAR ORLANDO GAMBOA FIESTAS	DNI 03850109	CHOFER MANIOBRISTA DE CEMENTACIÓN	NO	NO	61	SÍ
AUGUSTO GODOS IPANAQUÉ	DNI 03863832	AYUDANTE DE ALMACÉN	NO	NO	67	SÍ



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

ROBERTO HIDALGO HIDALGO	DNI 03868400	OPERADOR DE FRACTURA	NO	NO	64	SÍ
CRISTÓBAL MECA CÓRDOVA	DNI 03854110	OPERADOR DE CEMENTACIÓN	NO	NO	59	SÍ
DANTE RODOLFO MEDINA ABAD	DNI 03874938	COORDINADOR DE CEMENTACIÓN	NO	NO	53	SÍ
LORENZO MORÁN PINEDA	DNI 03865628	SOLDADOR	NO	NO	67	SÍ
PEDRO SALLAGO CORONADO	DNI 06250876	COORDINADOR DE INGENIERÍA	NO	NO	60	SÍ

- 5.2.** *En el ámbito laboral, con fecha 15 de marzo de 2020, mediante el artículo 20 del Decreto de Urgencia N°026-2020 se considera el término “grupo de riesgo” para regular la situación laboral de dichos trabajadores, estableciéndose lo siguiente:*

“El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.”

Como se advierte, desde sus inicios, la legislación laboral recoge el concepto de grupo de riesgo desarrollado por las normas sanitarias, remitiéndonos para su descripción a lo regulado en la Resolución Ministerial N°084-2020-MINSA, hoy derogada por la Resolución Ministerial N°139-2020-MINSA, y esta a su vez por la Resolución Ministerial N°193-2020-MINSA que regula actualmente la definición de grupo de riesgo.

- 5.3.** *De esta manera, cada vez que las normas laborales se han referido al grupo de riesgo lo han realizado en términos bajo los pre calificado por el Decreto de Urgencia 026-2020, sin añadiduras ni restricciones, misma lógica que han seguido el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR que regulan, entre otros aspectos, la suspensión perfecta de labores con reglas especiales, aplicable a los trabajadores y empleadores del sector privado.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

Sobre el particular, el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, prescribe que:

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

La perspectiva de las normas laborales aplicables al grupo de riesgo, en base a una interpretación teleológica del Decreto Supremo N° 011-2020-TR que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°38-2020, en cuyo numeral 5.3 del artículo 5 precisa que:

“La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio.

*Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19, personas que pertenecen al **grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.**”*

Es decir, el grupo de riesgo ha sido y sigue siendo definido desde las normas emitidas por el Ministerio de Salud, lo que no podría ser de otra manera, atendiendo a la especificidad de la materia que describe.

5.4. DIFERENCIA ENTRE GRUPO DE RIESGO Y FACTOR DE RIESGO

*Conforme a lo señalado precedentemente, mediante Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, que aprueba el documento técnico: Atención y manejo clínico de casos COVID-19, escenario de transmisión focalizada, se describe por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico el término “grupo de riesgo” como el **grupo de personas que pueden presentar cuadros clínicos severos y muerte** considerándose a:*

- *Mayores de 60 años,*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

- *Personas con comorbilidades como: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión.*

Igualmente, esta norma define el término “factor de riesgo” como aquellas características del paciente asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19. Asimismo, en el numeral 2.5.2 de la referida resolución ministerial titulado “Medidas generales para el personal de salud”, precisa que: “El personal de salud que tenga factores de riesgo (p.ej. hipertensión arterial, diabetes, entre otros) no debe exponerse a la atención directa de pacientes sospechosos, probables o confirmados de COVID-19”. (Subrayado agregado).

Como se puede advertir, el concepto de factor de riesgo previsto por las normas sanitarias guarda una diferencia significativa con la denominación de grupo de riesgo, por los siguientes motivos:

- *Es un concepto general relacionado a una condición de salud del paciente, independientemente de la gravedad del mismo.*
- *No inhabilita al trabajador a prestar servicios en el centro de trabajo.*

En el mismo sentido, se han pronunciado las normas sanitarias que sucedieron en el tiempo a la comentada resolución ministerial, como es el caso de la Resolución Ministerial N°139-2020-MINSA publicada el 30 de marzo de 2020, la cual adiciona a la calificación del grupo de riesgo, un criterio cuantificable, precisamente relacionado al grado de afección de las comorbilidades, clasificando como personas comprendidas dentro del grupo de riesgo a:

- *Mayores de 60 años (sin limitación).*
- *Personas con comorbilidades tales como: hipertensión arterial (6.0%), diabetes, enfermedades cardiovasculares (10.5%), enfermedad pulmonar crónica (6.3%), cáncer (5.6%), otros estados de inmunosupresión.*

Respecto al factor de riesgo, esta norma, abre un amplio abanico de enfermedades que contiene, además de las descritas en el grupo de riesgo, a otras enfermedades como la obesidad, asma, insuficiencia renal y otras inmunosupresoras.

Esta idéntica clasificación recoge la norma sanitaria vigente a la fecha, la Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA, publicada el 14 de abril de



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

2020, tanto sobre grupo de riesgo, como sobre las enfermedades que constituyen un factor de riesgo.

Ante ello, no cabe duda que, si las normas sanitarias que sirven de fundamento para la regulación del grupo de riesgo establecen una clara diferenciación entre el término grupo de riesgo y el término factor de riesgo, sería un contrasentido e incluso, un ilícito, englobar todas las enfermedades que implican un factor de riesgo dentro de la definición específica de grupo de riesgo.

Para mayor ilustración, se adjunta resumen evolutivo de las normas sanitarias

	Grupo de Riesgo	Factor de Riesgo
RM 084-2020-MINSA	- Personas mayores de 60 años. - Comorbilidades: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión.	El personal de salud que tenga factores de riesgo (p.ej. hipertensión arterial, diabetes, entre otros) no debe exponerse a la atención directa de pacientes sospechosos, probables o confirmados de COVID-19.
RM 139-2020-MINSA	- Personas mayores de 60 años. - Comorbilidades: enfermedades cardiovasculares (10.5%), diabetes (7.3%), enfermedad pulmonar crónica (6.3%), hipertensión arterial (6.0 %), cáncer (5.6%), otros estados de inmunosupresión. (Incorpora la tasa de letalidad)	<ul style="list-style-type: none">Los factores de riesgo individual asociados al desarrollo de complicaciones relacionadas a COVID-19 son:<ul style="list-style-type: none">- Edad: Mayor de 60 años.- Comorbilidades: Hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, asma, enfermedad respiratoria crónica, insuficiencia renal crónica, enfermedad o tratamiento inmunosupresor.El personal de la salud que tenga factores de riesgo (p. ej. hipertensión arterial, diabetes, entre otros) no debe exponerse a la atención directa de pacientes sospechosos, probables o confirmados de COVID-19.
RM 193-2020-MINSA	- Personas mayores de 60 años. - Comorbilidades: enfermedades cardiovasculares (10.5%), diabetes (7.3%), enfermedad pulmonar crónica (6.3%), hipertensión arterial (6.0 %), cáncer (5.6%), otros estados de inmunosupresión. (Incorpora la tasa de letalidad)	<ul style="list-style-type: none">Los factores de riesgo individual asociados al desarrollo de complicaciones relacionadas a COVID-19 son:<ul style="list-style-type: none">- Edad: Mayor de 60 años.- Comorbilidades: Hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, asma, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica, enfermedad o tratamiento inmunosupresor.El personal de la salud que tenga factores de riesgo (p. ej. hipertensión arterial, diabetes, entre otros) no debe exponerse a la atención directa de pacientes sospechosos, probables o confirmados de COVID-19.

Cabe señalar que, el listado previsto en la norma vigente sobre grupo de riesgo no se agota en dicha enunciación, en tanto depende, en puridad, de la calificación médica que determine qué otras enfermedades producen similares estados de inmunosupresión.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

En este panorama, en caso que el empleador haya optado por aplicar la medida de suspensión perfecta de labores sobre un trabajador que tuviera un cuadro clínico menor al porcentaje previsto por la norma, deberá adjuntar el certificado médico o documento similar que sustente la el grado de afección y/o la calificación de comorbilidad..(lo subrayado es nuestro)

5.5. Implicancias Laborales en la Suspensión Perfecta de Labores

Lo precedentemente expuesto, tiene especial relevancia en la evaluación que realice el empleador para decidir la aplicación de la suspensión perfecta de labores; así como las medidas alternativas que puede adoptar en relación a este grupo de trabajadores.

Sobre el particular, partiendo de la premisa que toda la normativa laboral emitida para el grupo de riesgo durante el estado de emergencia tiene por finalidad: **preservar el empleo de dichos trabajadores**, para una mejor comprensión acompañamos el siguiente gráfico que describe las medidas aplicables para el grupo de riesgo:

D.U. 026-2020 15/03/2020	D.U. 038-2020 14/04/2020	D.S. 011-2020-TR 21/04/2020
Art. 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo 20. 2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.	Art. 4.- Trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores.”	Sexta DCF.- Trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos Para efecto de la aplicación del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se considera lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente decreto supremo. * El capítulo II del título II, está referido únicamente a las medidas necesarias para mantener la vigencia del vínculo laboral. Excluye con ello el capítulo III sobre SPL.
Medidas posibles: <ul style="list-style-type: none">▪ Teletrabajo.▪ Licencia con goce de haber compensable. * No cabe acuerdo distinto.	Finalidad de las Medidas: <ul style="list-style-type: none">▪ Mantener el vínculo laboral.▪ Mantener la remuneración. * Al precisar que los trabajadores del grupo de riesgo deben mantener tanto el vínculo como la remuneración, no cabe aplicar la SPL en dichos trabajadores.	Medidas posibles: <ul style="list-style-type: none">- Teletrabajo/licencia con goce- Otorgar vacaciones pendientes,-Acordar el adelanto de vacaciones,- Acordar la reducción de la jornada laboral y remuneración proporcional,- Acordar la reducción de la remuneración (mín. RMV),- Otras medidas según el objetivo del DU 038-2020.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

*Tal como se observa, actualmente **no es factible aplicar la suspensión perfecta de labores respecto de los trabajadores que conforman el grupo de riesgo**, pudiendo adoptarse, en cambio, otras medidas paliativas siempre que se mantenga el vínculo laboral y la remuneración del trabajador.*

En lo que respecta a las medidas alternativas, estas se aplican en orden de prelación privilegiando el diálogo con los trabajadores; más, en el caso de las vacaciones pendientes de goce, es factible que, a falta de acuerdo, el empleador pueda disponer otorgar dichas vacaciones según lo previsto por el Decreto Supremo 011-2020-TR y, en concordancia con lo previsto en el artículo 14 del Decreto Legislativo 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Por estas consideraciones y, las facultades otorgadas por las normas de la materia,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la empresa **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.**, contra la Resolución Directoral 949-2020-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 29 de octubre de 2020, en consecuencia, CONFIRMESE en todos sus extremos que resuelve:

APROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de CINCO (05) trabajadores presentada por: **CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.**, según se indica a continuación::

Del 08 DE OCTUBRE DE 2020 AL 05 DE ENERO DE 2021:

JOSEPH JOAQUÍN	CHANG	CARREÑO
LUIS ALBERTO	GUEVARA	VARGAS
EDGAR TEODORO	JIMÉNEZ	NIEVES
JUAN MARTÍN	LAMA	ROSAS
HENRRY IVÁN	MEDINA	NOLE

DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de NUEVE (09) trabajadores presentada por la



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°93-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020

empresa CPVEN SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.,
según se indica a continuación:

DEL 08 DE OCTUBRE DE 2020 AL 05 DE ENERO DE 2021 para:

ERNESTO	ARRESE	GARCÍA
SEGUNDO ARCADIO	CRUZ	CHORRES
OSCAR ORLANDO	GAMBOA	FIESTAS
AUGUSTO	GODOS	IPANAQUÉ
ROBERTO	HIDALGO	HIDALGO
CRISTÓBAL	MECA	CÓRDOVA
DANTE RODOLFO	MEDINA	ABAD
LORENZO	MORÁN	PINEDA
PEDRO	SALLAGO	CORONADO

ARTÍCULO SEGUNDO. - HACER DE CONOCIMIENTO que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del recurso de revisión contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. **Debe precisarse que la interposición de su recurso administrativo deberá efectuarlo a través de la Plataforma Virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”.**

ARTÍCULO TERCERO. - HACER DE CONOCIMIENTO a las partes comprendidas en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución vía correo electrónico. Regístrese y notifíquese. -



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