"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Piura, ***29 de diciembre de 2020***

VISTOS:

1. *El proveído s/n, de fecha* ***24 de abril de 2020*** *emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, por medio de la cual traslada a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC), la solicitud registrada con* ***N° 018155-2020*** *en la plataforma virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" (en adelante, la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores).*

2. *La solicitud de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la empresa* ***HISPANICA DE CALDERERIA SUCURSAL PERU*** *con* ***RUC Nº 20600212541****, a través de la cual comunica la suspensión perfecta de labores de* ***TREINTA Y CINCO (35)*** *trabajadores, desde el* ***01 de mayo hasta el 31 de julio de 2020****, quien/es venía/n prestando sus labores, según consta en la precitada solicitud, en el centro de trabajo ubicado en* ***REFINERIA DE TALARA,*** *distrito de* ***PARIÑAS,*** *provincia de* ***TALARA****, en el departamento de* ***PIURA****.*

3. *El* ***Oficio Nº 0113-2020-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha 03 de junio de 2020****, mediante el cual el* ***INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA****, remite el* ***Informe Nº 202-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SIAI*** *e Informe derivado de la Orden de Inspección:* ***576-2020-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* ***01 de junio de 2020****.*

4. *La Dirección de Prevención Solución de Conflictos Laborales emite mediante la Resolución Directoral N°182-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL038-2020 resuelve:*

ARTÍCULO PRIMERO*. -* ***DESAPROBAR*** *la solicitud de la suspensión perfecta de labores de* ***TREINTA Y CINCO (35)*** *trabajadores presentada por la empresa* ***HISPANICA DE CALDERERIA SUCURSAL PERU*** *según se indica a continuación:*

DEL ***01 DE MAYO AL 09 DE JULIO DE 2020*** *para:*

1. *LUIS JOHNY ALIAGA GUTIERREZ*
2. *CARLOS EDUARDO CALDERÓN SALDARRIAGA*
3. *MAURO ALBERTO CAMPOS PAIBA*
4. *GRECIA XIOMARA CESPEDES PEÑA*
5. *VICTOR JOHN PIERRE CHUNGA SALAZAR*
6. *JUAN GUILLERMO COCHACHI ALCOCER*
7. *YRRAEL DOMINGUEZ CORDOVA*
8. *DAVID ARTURO FARIAS ESPINOZA*
9. *BRUNO PAOLO FERIA RUIZ*

10. BEYSI DEL ROCIO FRANCO MOGOLLON
11. LEONEL GIRON SIMBALA
12. ALFREDO GOMEZ PERALTA
13. VICTOR GUERRA SILVA
14. JUAN CARLOS HEREDIA HUAMANI
15. AMERICA LILIANA HUAMAN PAGAN
16. ANDY LUIS LEYVA MORALES
17. JHON RICHARD LEYVA MORALES
18. ABEL ORLANDO LOPEZ FLORES
19. MAURY ISABEL MEDINA MARQUEZ
20. LIZETT MABEL MIÑAN VALIENTE
21. WILLY MOGOLLON MORAN
22. JOSE PASCUAL OCON NARRO
23. SALOMÓN PEREZ GUERRA
24. JUAN GILBERTO POLANCO MANTILLA
25. GABRIEL ENRIQUE RAMOS CHUNGA
26. JOHN XAVIER RIOS CESPEDES
27. DEIVY ALEXANDER RUIZ DUQUE
28. ALEX NILTON SANDOVAL CARMEN
29. EDWARD TINCO QUISPE 40371125
30. EDILBERTO ARCADIO TORRES ALZAMORA
31. MARCO ANTONIO TRUJILLO CANALES
32. JOSE MARTÍN TUME FARÍAS
33. MEDARDO VASQUEZ FEBRES
34. DELMER VASQUEZ VASQUEZ
35. JESUS SANTOS ZAPATA MINBELA

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

5. *La empresa presenta recurso de apelación, contra el acto de notificación de la resolución, siendo elevado al despacho para pronunciamiento, mediante Resolución Directoral N°96-2020-GRP-DRTPE/SPLDU038-2020 de fecha 20 de noviembre de 2020, dispone nuevamente se notifique la Resolución Directoral N°186-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL038-2020 de fecha 12 de junio 2020.*

6. *Contra la Resolución Directoral N°182-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL038-2020, la empresa interpone recurso de reconsideración, siendo calificado y emitió pronunciamiento mediante la Resolución Directoral N°973--2020-GRP-DRTPE-*

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

DPSC/SPL038-2020 de fecha 03 de diciembre 2020 resolviendo declarar improcedente el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N°182-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL038-2020.

7. *La empresa interpone recurso de apelación, concedido se eleva a este despacho para su pronunciamiento.*

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional

1.1. *De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6º del Decreto Supremo Nº 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 en primera instancia y la Dirección 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. *Según la Ley Nº 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.*

1.3. *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* ***HISPANICA DE CALDERERIA SUCURSAL PERU*** *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 de Prevención y Solución de Conflictos, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6º del Decreto Supremo Nº 011-2020-TR.*

2. Argumentos de la empresa apelante

Con fecha 21 de diciembre del 2020, fuimos notificados con la Resolución Directoral N° 00973-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, de fecha 03 de diciembre del 2020, mediante se resuelve lo siguiente: a) Declarar improcedente nuestro recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N°186-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 12 de junio del 2020.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

En tal sentido, dentro del tiempo establecido por ley, cumplimos con ejercer nuestro derecho de defensa y FORMULAR RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA MENCIONADA RESOLUCIÓN.

1. SÍNTESIS DE LA RESOLUCIÓN La Resolución Directoral N°00973-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 resuelve declarar improcedente nuestro recurso de reconsideración, por los siguientes fundamentos:

a) Que, del recurso de reconsideración, supuestamente se advertiría que nuestra empresa no habría cumplido con acompañar prueba nueva que permita variar lo resuelto por la AAT.

b) Que, lo manifestado en el recurso impugnatorio, está relacionado en diferente interpretación de la normatividad aplicada y de las pruebas actuadas y analizadas en el expediente, que son motivaciones a ser revisadas y analizadas por el órgano competente en caso se interponga recurso de apelación.

c) Que, nuestra empresa debió acreditar los puestos de trabajo de la empresa, precisando las funciones desarrolladas por éstos, identificando aquellos relacionados con la actividad principal y de los que solicitó la suspensión, información que reviste de importancia respecto a la actividad que desarrolla el empleador y acredite la necesidad de la presencia del trabajador por la utilización de herramientas o maquinarias que sólo pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto, lo que, supuestamente, no habría ocurrido en el presente caso, ya que nuestra empresa, habría presentado únicamente la nominación de los cargos que ocupan sus trabajadores.

d) Que, a fin de acreditar la comunicación a los trabajadores de la adopción de medidas previas y la propia suspensión, no bastaría con presentar una captura de pantalla del envío de la información, sino que también se debería adjuntar el acuse de recibido de la misma en el que se verifique la fecha cierta de notificación.

e) Que, la inclusión de personas del grupo de riesgo a la medida de suspensión perfecta de labores, se contrapone a la naturaleza de la suspensión perfecta, razón por la cual a ese grupo no le resulta de aplicación dicha medida. Adicionalmente, que, para dejar sin efecto la SPL respecto a algún trabajador, el trámite debe realizarse por la plataforma. En consecuencia, a través del presente recurso de apelación, cumpliremos con desvirtuar los fundamentos mencionados por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, conforme a los siguientes fundamentos:

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

2.1 Fundamentos por los que deberá anularse y/o revocarse la resolución que desaprueba nuestra solicitud de Suspensión Perfecta de Labores - Sobre las pruebas nuevas presentadas en el recurso de reconsideración como bien refiere la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el numeral 3. De la resolución materia de impugnación, nuestra empresa presentó las siguientes pruebas nuevas:

i) La carta remitida a Juan Guillermo Cochachi Alcocer el pasado 12 de agosto del 2020, mediante la cual le comunican que se había dejado sin efecto la suspensión.

ii) Las boletas de pago de Juan Guillermo Cochachi Alcocer de los meses de mayo, junio y julio del 2020, fecha en la que se solicitó la suspensión, así como la constancia de transferencia bancaria de sus remuneraciones.

iii) Convenio de licencia sin goce de haber celebrado con Edilberto Arcadio Torres Alzamora de fecha 30 de abril del 2020.
iv) Escrito ingresado por mesa de partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que deja sin efecto la solicitud de suspensión de Juan Guillermo Cochachi Alcocer y solicita tener por no presentada la solicitud de suspensión de Edilberto Arcadio Torres Alzamora; así como la constancia de presentación por mesa de partes virtual,
v) Boletas de pago de los meses de marzo y abril del 2020 de los 35 trabajadores incluidos en la medida de suspensión
vi) Toma de pantalla del grupo de whatsapp denominado Covid 19 HC Cobra, mediante el cual, el ingeniero Manuel Domínguez comunica a sus trabajadores la adopción de la medida de suspensión y adjunta la comunicación remitida por la empresa a sus trabajadores vía correo electrónico. También, adjuntan el correo de respuesta por parte de David Arturo Farías Espinoza, que confirma la recepción y lectura de la comunicación emitida por nuestra empresa respecto a la medida de suspensión perfecta de labores.
vii) Resolución Directoral N°008710-2020-SPL-MTPE/1/20.2 emitida en la comunicación de suspensión registrada con N°36785-2020 mediante la cual se resuelve aprobar parcialmente la comunicación de suspensión perfecta de labores de la empresa Teoma Global S.A.C.
viii) Informe elaborado por la representante legal de fecha 25 de noviembre del 2020, mediante el cual realiza una descripción y funciones de los puestos incluidos en la medida de SPL. A pesar de que la propia Dirección hace referencia a las pruebas que hemos ofrecido en nuestro recurso de reconsideración, seguidamente, en el numeral 6. refiere que nuestra empresa no habría cumplido con acompañar prueba nueva que pueda hacer variar lo resuelto, conforme se verifica a continuación:
6. Que, revisado el contenido del recurso se puede advertir que la recurrente no ha cumplido con acompañar prueba nueva que pueda hacer variar lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre su solicitud de suspensión perfecta de labores de TREINTA Y CINCO (35) trabajadores, por el contrario, lo manifestado por la recurrente en dicho medio impugnatorio está relacionado en diferente interpretación de la normatividad aplicada y de las pruebas actuadas y analizadas en el expediente, que son motivaciones a ser revisadas y analizadas por el órgano competente en caso se interponga el respectivo Recurso de Apelación.
La Dirección llega a la conclusión de que las pruebas ofrecidas en nuestro recurso de reconsideración, no pueden hacer variar lo resuelto por la Autoridad de Trabajo, sin embargo, no realiza ninguna valoración respecto a las pruebas ofrecidas, ni mucho menos especifica el motivo por el cual las pruebas, no cumplirían con su finalidad. Se verifica de la propia resolución materia de impugnación, que no existe ningún punto en el que se haga referencia a las pruebas nuevas presentadas en nuestro recurso de reconsideración. Por ejemplo, la primera prueba nueva ofrecida, es la carta remitida al Señor Juan Guillermo Cochachi Alcocer el pasado 12 de agosto del 2020, mediante la cual le comunicamos que habíamos dejado sin efecto la suspensión perfecta de labores respecto a su persona. Con la referida carta se acredita que nuestra empresa dejó sin efecto la medida de suspensión perfecta de

labores respecto del referido señor y que, además, cumplimos con pagarle sus remuneraciones.
A pesar de que, de manera específica detallamos la finalidad de la prueba nueva, la Dirección no hace ningún análisis al respecto y se limita a señalar de manera general que nuestra empresa no habría cumplido con acompañar prueba nueva que pueda hacer variar lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Lo anterior vulnera gravemente nuestro derecho al debido procedimiento, específicamente a nuestro derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y a nuestro derecho a probar, conforme pasaremos a detallar a continuación. - La resolución materia de impugnación vulnera nuestro derecho al debido procedimiento Como lo hemos referido en el punto anterior, la Dirección no ha valorado las pruebas nuevas ofrecidas en nuestro recurso de reconsideración. Por tal motivo, denunciamos que se ha afectado nuestro derecho al d debido procedimiento dentro del presente procedimiento administrativo, y en mérito a dicha vulneración, es que se ha declarado improcedente nuestro recurso de reconsideración, lo que solicitamos a su Despacho se sirva revertir. De acuerdo a lo establecido en el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. En tal sentido, queda en evidencia que en el presente procedimiento se ha vulnerado nuestro derecho al debido procedimiento, por los siguientes motivos: a) No se han valorado los medios de prueba nuevos ofrecidos en nuestro recurso de reconsideración. Dentro de las garantías que forman parte del debido procedimiento se encuentra el derecho a ofrecer y producir prueba. Esta garantía es reconocida explícitamente en el numeral 1.2 del TUO de la LPAG y, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, tiene arraigo constitucional por ser parte esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. Así, el supremo intérprete de la Constitución ha señalado que el derecho a probar es uno de los componentes elementales del derecho a la tutela procesal efectiva, pues, como ya lo ha señalado este Tribunal en la sentencia del Expediente Nº 010- 2002-AI/TC, constituye un elemento implícito de tal derecho. Morón, al momento de enumerar las garantías que dan contenido al debido procedimiento en sede administrativa, con relación al derecho a ofrecer y producir prueba señala que el administrado tiene derecho a:
- Presentar medios de prueba.
- A exigir que la administración produzca y actúe los medios ofrecidos. Sobre este derecho, el artículo 172.1 del TUO de la LPAG establece la posibilidad de rechazar de manera motivada los medios de prueba ofrecidos por el administrado cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios.
- A contradecir las pruebas de cargo. - A controlar la actuación probatoria que se realice durante la instrucción.
- A que se valore la prueba aportada.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Este derecho tiene relación con el deber de la Autoridad Administrativa de valorar de manera conjunta los medios de prueba ofrecidos, los cuales se valoran de manera conjunta. Como se verifica en el presente procedimiento, la Autoridad Administrativa no ha cumplido ni con producir y actuar los medios de prueba presentados en nuestro recurso de reconsideración, ni a valorarlos. La Dirección tenía la posibilidad de rechazar los medios de prueba presentados, si a su consideración no guardaban relación con el fondo del asunto, o si a su consideración resultaran improcedentes o innecesarios; sin embargo, nada de ello ha ocurrido. La Dirección ni siquiera ha rechazado nuestros medios de prueba nueva, pues no los ha valorado, afectando flagrantemente nuestro derecho al debido procedimiento, lo cual, pedimos a su Despacho se sirva corregir. b) No se han detallado los motivos por los cuales, los medios de prueba presentados no cumplían con su finalidad, dentro del procedimiento; es decir, se ha emitido una resolución vulnerando nuestro derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nº 00728-2008-PHC/TC, hace una clasificación de los diversos supuestos en los que se afecta el derecho a la debida motivación, que son, a saber: "Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes en el proceso o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico" "Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento se presenta en una doble dimensión, por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión y por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal, sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa." En el presente procedimiento, nos encontramos frente a una motivación inexistente o aparente, dado que la Dirección se limita a señalar de manera muy genérica que nuestra empresa no habría cumplido con acompañar prueba nueva que pueda hacer variar lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo, sin hacer no hace ningún juicio de valor sobre los medios de prueba presentado, ni mucho menos, motivando debidamente su decisión. La vulneración a nuestro derecho al debido procedimiento es evidente y solicitamos a su Despacho se sirva revertirla. - Sobre nuestro recurso de reconsideración. El pasado 26 de noviembre del 2020, nuestra empresa formuló recurso de reconsideración en contra de la Resolución Directoral N° 186-2020-GRPDRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, con la finalidad de que la Dirección de Prevención y Solución de conflictos, en mérito a la prueba nueva, apruebe nuestra solicitud de suspensión perfecta de labores. Lamentablemente, como lo hemos denunciado en los párrafos anteriores, la referida Dirección no ha valorado nuestros menos probatorios ni ha motivado la

resolución para rechazar o no valorar nuestros medios de prueba. Adicionalmente, la Dirección refiere que lo manifestado en el recurso impugnatorio, está relacionado en diferente interpretación de la normatividad aplicada y de las pruebas actuadas y analizadas en el expediente, que son motivaciones a ser revisadas y analizadas por el órgano competente en caso se interponga recurso de apelación. Al respecto, debemos señalar que, adicionalmente a la vulneración de nuestro derecho al debido procedimiento, en caso la Dirección considere que lo alegado en nuestro recurso de reconsideración merecía un pronunciamiento del superior jerárquico, debió reconducir nuestro recurso. Esto en aplicación de la potestad de reconducción que goza la Autoridad Administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 223° del TUO de la LPAG, que citamos a continuación: Artículo 223.- Error en la calificación El error en la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter.

En tal sentido, si la Dirección consideraba que nuestro recurso debió ser conocido por el Superior Jerárquico debió emplear su potestad de reconducción y no limitarse a señalar, de manera genérica, que nuestro recurso impugnatorio, está relacionado en diferente interpretación de la normatividad aplicada y de las pruebas actuadas y analizadas en el expediente, que son motivaciones a ser revisadas y analizadas por el órgano competente en caso se interponga recurso de apelación.

La Dirección no cumple ni con motivar la resolución materia de impugnación, ni con hacer uso de su facultad de reconducir nuestro medio impugnatorio, conforme hemos denunciado.

- Sobre los puestos de trabajo incluidos en la medida de suspensión perfecta por imposibilidad de aplicar trabajo remoto. Como es de conocimiento de su Despacho, la causal alegada en el presente procedimiento es por imposibilidad de aplicar trabajo remoto. Al respecto, la Dirección de Prevención y Solución de conflictos, considera erróneamente que nuestra empresa no ha cumplido con brindar información respecto a los puestos de trabajo por los cuales solicita la suspensión.

Al respecto, conforme puede verificarse en la lista de trabajadores incluidos en la medida de suspensión perfecta de labores, nuestra empresa ha cumplido con detallar los puestos de trabajo respecto de los cuales, hemos solicitado la suspensión perfecta de labores. Los puestos de trabajo incluidos en la medida de suspensión perfecta de labores, son puestos netamente operativos como son: soldador especialista de trabajos eléctricos, capataz de obra, especialista de obras civiles, jefe de seguridad, esmerilador, cadista, entre otros. Todos los puestos de trabajo antes detallados se realizan en obra, es decir, en la refinería de nuestro cliente PetroPerú y requieren la presencia física de los trabajadores*, no pudiendo aplicarse la modalidad de trabajo remoto.*

Esta información fue puesta en conocimiento del Inspector Comisionado, sin haber sido valorada correctamente. Adicionalmente, es preciso señalar que, a lo largo del presente procedimiento administrativo, nuestra empresa ha cumplido con presentar toda la información que nos ha sido requerida por SUNAFIL; es más, el pasado 1 de mayo, fuimos notificados con un requerimiento de información adicional, dado que, el inspector comisionado verificó que nuestra empresa no había cumplido con precisar los correos electrónicos de nuestros trabajadores. En tal sentido, si la

Dirección verificó que nuestra parte, supuestamente, no había cumplido con presentar información respecto a los puestos de trabajo por los cuales solicita la suspensión, ¿Por qué dicha información no nos fue requerida en aquella oportunidad?, considerando que, a criterio del inspector comisionado y de la Dirección, era información relevante para resolver nuestra solicitud.

De conformidad con lo establecido en el numeral 7.2.3 del Protocolo sobre la verificación posterior aprobado por Resolución de Superintendencia N° 096- 2020-SUNAFIL, cuando el inspector de trabajo, advierte la necesidad de requerir información adicional, complementaria o aclaratoria, puede efectuar uno o más requerimientos para cumplir con el objetivo de la verificación de la suspensión perfecta de labores. Sin embargo, la Autoridad Inspectiva se limitó a tener por no recibida la información presentada por nuestra empresa sobre los puestos de trabajo respecto a los cuales hemos solicitado la Suspensión perfecta de labores. Si el inspector comisionado verificó que no contaba con dicha información, contaba con todas las facultades para solicitarla a nuestra empresa.

De acuerdo al protocolo de verificación posterior vigente a la fecha de la inspección, la Autoridad Inspectiva tiene facultades para pedir información adicional para lograr la finalidad del procedimiento que es verificar si mi representada cumplió o no con acreditar la causal alegada, sin embargo, no ha empleado ninguna de sus facultades y se ha limitado a señalar que mi representada no ha cumplido con presentar la información, vulnerando el Principio de verdad material.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 452-2012-PA/TC se ha pronunciado respecto al principio de verdad material, de acuerdo a lo siguiente: En tal sentido, en el presente caso se encuentra demostrado que la Administración Tributaria –en los procedimientos administrativos que le siguió a la Sociedad demandante por la importación de productos de acero– no requirió ni produjo las pruebas necesarias y pertinentes para el adecuado esclarecimiento de los hechos y llegar a la verdad material (…) Con relación al principio de verdad material, reconocido en el inciso 1.11 del artículo IV del TP de la LPAG (Ley N° 27444), este Colegiado observa que la Administración Tributaria no verificó correctamente los hechos que sirvieron de motivo a sus decisiones, toda vez que arbitrariamente utilizó un método inadecuado (…)". 1 Queda claro que el inspector comisionado y en su oportunidad, la Dirección de Prevención y Solución de conflictos, han vulnerado la garantía a la verdad material y han interpretado de manera incorrecta el criterio antes mencionado del Tribunal Constitucional para lograr la verdad material en el presente procedimiento. 1 Sentencia recaída en el Expediente N° 452-2012-PA/TC, fundamentos 20 y 21. Además, es importante señalar que, en nuestro recurso de reconsideración, presentamos como prueba nueva el informe el informe elaborado por nuestra representante legal, y que obra en autos, mediante el cual se realiza una descripción y funciones de los puestos de trabajo incluidos en la medida de suspensión perfecta de labores, el cual no ha sido mínimamente valorado en la resolución materia de impugnación. En tal sentido, sin perjuicio de que nuestra empresa sí presentó información relacionada a los puestos de trabajo respecto de los cuáles estamos solicitando la suspensión perfecta y de que, el inspector comisionado debió solicitar dicha información de haberla considerado relevante para resolver el presente procedimiento, adjuntamos

nuevamente el informe elaborado por nuestro representante legal con el detalle de cada puesto de trabajo respecto de los cuales hemos solicitado la suspensión perfecta de labores. La finalidad de dicho informe es que su Despacho pueda verificar que los puestos de trabajo respecto de los cuales hemos solicitado la suspensión perfecta de labores, son puestos netamente operativos y que requieren la presencia física de nuestros trabajadores en la refinería, y, por ende, son labores que no pueden prestarse de manera remota. A continuación, detallaremos algunas de las funciones realizadas por nuestros trabajadores, cuyos puestos de trabajo, se encuentran en suspensión perfecta de labores:

- SOLDADOR (hemos solicitado la suspensión perfecta respecto a 10 soldadores). Personal técnico calificado contratado para laborar en obras de fabricación y montaje de tanques metálicos de almacenamiento combustibles y afines. Como función principal realiza tareas que le son indicadas por un supervisor mecánico, interpreta ordenes de trabajo, prepara las superficies y/o piezas a unir, calibra las máquinas y/o equipos para soldar, regula el oxicorte y realiza las operaciones de soldadura en diversas posiciones, según los procedimientos de soldadura aprobados, cronograma de obras y protocolos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

ARMADOR OFICIAL DE PRIMERA (Hemos solicitado la suspensión perfecta de labores respecto a 3 armadores oficiales de primera). Personal técnico calificado contratado para laborar en obras de fabricación y montaje de tanques metálicos de almacenamiento de combustibles y afines. Como función principal realiza tareas que le son indicadas por el capataz, interpreta ordenes de trabajo. Es el responsable de armar o ensamblar una estructura metalmecánica, previo a los trabajos de soldadura, según los planos aprobados, cronograma de obras y protocolos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

- AYUDANTE GENERAL (Hemos solicitado la suspensión perfecta de labores respecto a 3 armadores oficiales de primera). Personal contratado para laborar en obras de fabricación y montaje de tanques metálicos de almacenamiento combustibles y afines. Tiene como función principal asistir al armador oficial en trabajos de armado de estructuras metalmecánicas, según el cronograma de obra y protocolos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Así mismo, es el responsable de mantener el orden y la limpieza de los equipos asignados y de las áreas trabajos en cada jornada de trabajo. Como se verifica, las labores desarrolladas por nuestros trabajadores son netamente operativas y requieren la presencia física de nuestros trabajadores, lo cual solicitamos a su Despacho se sirva tener en consideración para efectos de aprobar nuestra solicitud de suspensión perfecta de labores. El detalle de todos los puestos de trabajo que ingresaron a SPL se encuentra en el informe que adjuntamos nuevamente como

Anexo 1-C. Como lo hemos señalado, en el recurso de reconsideración presentamos un informe que detallaba los puestos de trabajo que ingresaron a la medida de suspensión perfecta de labores, el mismo que no fue valorado por la Dirección de Prevención y Solución de conflictos y adicionalmente, al no haber tomado en consideración el referido informe, lo cual además de vulnerar nuestro derecho al debido procedimiento, vulnera el Principio de Verdad Material.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Dicho principio también ha sido vulnerado por la Autoridad Inspectiva del procedimiento, dado que, no requirió información adicional sobre los puestos de trabajo que ingresaron a suspensión perfecta. Al respecto, de acuerdo a lo establecido por el principio de verdad material recogido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, establece el deber de la autoridad administrativa de verificar la ocurrencia de los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, precisando que para ello deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados. De igual forma, el artículo 177° del TUO de la Ley N° 27444, prevé que los hechos invocados en el procedimiento pueden ser objeto de todos los medios probatorios necesarios, en particular los de: recabar antecedentes y documentos, solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo, conceder audiencia, entre otros. Lo anterior, va de la mano con lo establecido en el numeral 7.2.2 del Protocolo sobre la verificación posterior aprobado por Resolución de Superintendencia N°096-2020-SUNAFIL, que estipula que, vencido el plazo del requerimiento, recibida o no la información por parte del empleador, la Autoridad Inspectiva, podía realizar acciones preliminares, requiriendo información sustentatoria complementaria o aclaratoria de la causal alegada, así como las manifestaciones del empleador, organización sindical o trabajadores afectados. Adicionalmente, la Autoridad Inspectiva podía generar una orden de inspección, con el objeto de realizar actuaciones inspectivas de manera virtual. Sin embargo, la Autoridad Inspectiva y la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos se limitaron a tener por no recibida la información presentada por mi patrocinada (a pesar de haber sido presentada dentro del plazo, conforme a lo señalado precedentemente), la cual hubiera servido para tener por cumplida la finalidad del procedimiento de verificación posterior y hubiera tenido por aclarada la causal alegada.

Sobre la comunicación a los trabajadores de la adopción de medidas previas La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, considera que, a fin de acreditar la comunicación a los trabajadores de la adopción de medidas previas y la propia suspensión, no bastaría con presentar una captura de pantalla del envío de la información, sino que también se debería adjuntar el acuse de recibo de la misma en el que se verifique la fecha cierta de la notificación. Al respecto, debemos ser enfáticos en señalar que ni el D.U. N° 038-2020 ni su Reglamento aprobado por D.S. N° 011-2020-TR, establece como requisito para la aprobación de una solicitud de suspensión perfecta de labores, la presentación de la constancia de confirmación de lectura de cada uno de los trabajadores, del comunicado de suspensión perfecta de labores. El artículo 6.3 del D.S. N°011-2020-TR establece que, los empleadores que se acojan 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. Como se verifica en ningún extremo de la norma se establece que nuestra empresa deba contar con la constancia de confirmación de lectura de la comunicación de suspensión perfecta de labores. Dicho requisito

tampoco se encuentra contemplado en el Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, aprobado por Resolución de Superintendencia N°0096-2020-SUNAFIL, en el que se establece como único requisito, la presentación del medio físico o virtual mediante el cual comunicó a los trabajadores afectados y, de corresponder, a sus representantes, la adopción de la suspensión perfecta de labores. Dicha exigencia adicional que pretende la Dirección de Prevención y Solución de conflictos, evidentemente vulneraría el Principio de Legalidad, dado que se estaría contemplando un requisito adicional a los contemplados en la norma. Como es de conocimiento de su Despacho, por el Principio de Legalidad, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas, lo que no ocurre en el presente procedimiento. Sin perjuicio de que las normas que regulan la suspensión perfecta de labores no regulan la obligación de la empresa de presentar la constancia de confirmación de lectura del correo electrónico mediante el cual se comunica la medida de suspensión perfecta de labores a sus trabajadores, sin perjuicio de ello, en nuestro recurso de reconsideración, cumplimos con presentar, a manera de referencia, el correo de respuesta por parte del señor David Arturo Farias Espinoza, que confirma la recepción y lectura de la comunicación emitida por nuestra empresa respecto a la medida de suspensión perfecta de labores y que transcribimos en el escrito de apelación.
En tal sentido, a pesar de no ser un requisito contemplado en la norma ni en los protocolos de SUNAFIL, algunos de nuestros trabajadores han confirmado la recepción del comunicado de la medida de suspensión perfecta de labores, lo que solicitamos a su Despacho se sirva tener en consideración Al respecto, este fundamento se contradice notablemente con lo expresado en Resolución Directoral N°186-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, en la que se señala que nuestra empresa ha acreditado la comunicación primero mediante llamadas telefónicas a sus jefes directos correspondiente a la cuadrilla a la que corresponde, segundo mediante whatsapp grupales creado por el director del proyecto y tercero mediante un correo electrónico por parte del área de administración a cada uno de los correos de los trabajadores y asimismo, se notificó a los representantes del Gremio sindical mediante una carta. Adicionalmente, se verifica del informe de resultados de SUNAFIL que el trabajador entrevistado confirmó que la empresa le comunicó sobre la medida de suspensión perfecta adoptada.

En tal sentido, queda claro que en el presente procedimiento no es materia controvertida que nuestra empresa haya cumplido con comunicar la medida de suspensión perfecta de labores a sus trabajadores (lo cual sí se encuentra probado), sino más bien, la supuesta constancia de recepción (lo cual no es un requisito legal).
- Sobre los trabajadores del grupo de riesgo incluidos en la medida Al respecto, es preciso señalar que nuestra empresa siempre ha cumplido con las disposiciones dictadas durante el estado de emergencia. De todas formas, es preciso señalar que, durante el Estado de Emergencia, se establecieron disposiciones especiales de prevención y protección para las personas del grupo de riesgo, tales como el

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

D.U. 038-2020 y su Reglamento aprobado por D.S. N°011-2020-TR, sin embargo, en ninguna parte de este dispositivo legal se ha regulado la prohibición de incluir a los trabajadores del Grupo de Riesgo dentro de una medida de suspensión perfecta de labores. En tal sentido, al no existir una prohibición expresa de incluir personas del Grupo de Riesgo, no entendemos el motivo por el que la Dirección de Prevención y Solución de conflictos ha resuelto desaprobar nuestra solicitud. Sin perjuicio de que no existe ninguna norma legal que prohíba la inclusión de personas del grupo de riesgo en una medida de suspensión perfecta de labores, por error material, se incluyó a los señores Juan Guillermo Cochachi Alcocer y Edilberto Arcadio Torres Alzamora en la medida de suspensión perfecta de labores. Dicha medida ha sido dejada sin efecto desde la plataforma de Suspensión Perfecta de labores como podrá ratificar su Despacho. Adicionalmente, en nuestro recurso de reconsideración, presentamos los siguientes documentos como prueba nueva:

a) Escrito ingresado por mesa de partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que deja sin efecto la solicitud de suspensión perfecta de labores de Juan Guillermo Cochachi Alcocer y solicita se tenga por no presentada la solicitud del señor Edilberto Arcadio Torres Alzamora, así como la constancia de envío vía correo electrónico. Cabe señalar que, a la fecha, hemos dejado sin efeto la suspensión respecto a ambos señores desde la plataforma de SPL, lo cual podrá ser ratificado por su despacho.

b) Carta enviada a los señores Juan Guillermo Cochachi Alcocer comunicándole que la empresa ha dejado sin efecto la medida de suspensión perfecta de labores.

c) Boletas de pago del señor Juan Guillermo Cochachi Alcocer de los meses de mayo, junio y julio del 2020, así como la constancia de transferencia bancaria de sus remuneraciones.

d) El convenio de licencia sin goce de haber celebrado con el Señor Edilberto Arcadio Torres Alzamora de fecha 30 de abril del 2020. Adicionalmente, a través del presente, adjuntamos como Anexo 1-D la constancia generada de la plataforma de SPL para dejar sin efecto la medida de suspensión perfecta de ambos trabajadores.

En tal sentido, al haber dejado sin efecto la medida de suspensión perfecta de labores en contra de los referidos señores, solicitamos a su Despacho se sirva pronunciarse sobre la medida de suspensión perfecta solicitada respecto de los demás trabajadores. Cabe señalar que, en una solicitud parecida a la presente, la Dirección de Prevención y Solución de conflictos de Lima ha resuelto aprobar parcialmente la solicitud de suspensión perfecta y desaprobarla respecto a los trabajadores que formarían parte del grupo de riesgo. En tal sentido, solicitamos a su despacho tener en consideración lo resuelto por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Lima mediante Resolución Directoral N°008710-2020-SPL-MTPE/1/20.2 emitida en la comunicación de suspensión registrada con N° 36785-2020 (la cual fue presentada en nuestro recurso de reconsideración y no fue valorada) mediante la cual se resuelve aprobar parcialmente la comunicación de suspensión perfecta de labores de la empresa Teoma Global S.A.C., principalmente lo resuelto en el último párrafo considerativo.

En tal sentido, corresponde declarar aprobada parcialmente la comunicación de suspensión perfecta de labores, referente a los cinco (05) trabajadores señalados y adecuar al periodo establecido por el empleador recurrente, y por otro lado, sobre

una (01) trabajadora quien conforma el grupo de riesgo por factores clínicos, en este extremo corresponde desaprobar la comunicación de suspensión perfecta de labores. (el Subrayado es nuestro). En mérito a lo anterior, en el peor de los casos, aún a pesar de haber dejado sin efecto la medida de suspensión perfecta de señores Juan Guillermo Cochachi Alcocer y Edilberto Arcadio Torres Alzamora, en caso su Despacho se pronuncie respecto a la solicitud de suspensión de los referidos señores, se sirva desaprobar la medida parcialmente, únicamente respecto de ellos.

- Sobre las medidas previas Sin perjuicio de que nuestra empresa ha cumplido con negociar y adoptar las medidas previas establecidas en la norma, como está acreditado en el expediente, es importante señalar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 5° del D.S. N°011-2020-TR, modificado por el D.S. N° 015-2020-TR, las empresas que tienen menos de 100 trabajadores, facultativamente pueden acreditar la adopción de medidas previas, conforme se verifica a continuación: "Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores 5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia Nº 038- 2020. Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4." Cabe señalar que esta norma fue promulgada el 24 de junio del 2020, sin embargo, de acuerdo a lo establecido en la única disposición complementaria final, resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de entrada en vigencia, es decir, a nuestro procedimiento. En tal sentido, solicitamos a su Despacho tener en consideración que nuestra empresa no se encontraba obligada a adoptar medidas previas a la adopción de la suspensión perfecta de labores, pero que, sin embargo, sí cumplió con adoptar medidas previas.

3. SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 226 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, solicitamos a su Despacho la Suspensión de la ejecución de la Resolución Directoral N° 00973-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020, por los siguientes fundamentos: a) Resolución Directoral N° 00973-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 contiene un vicio de nulidad transcendente, como lo hemos explicado a lo largo del presente recurso, dado que se ha afectado nuestro derecho al debido procedimiento y además, se ha afectado el Principio de Verdad Material. b) Adicionalmente, dado que la medida en que la ejecución puede causar perjuicios de difícil reparación para nuestra empresa, dado el nivel de afectación económica en el que nos encontramos. Como ya lo hemos explicado en nuestra solicitud de suspensión perfecta de labores, nuestra empresa se encuentra en una difícil situación económica por las medidas dictadas por el Gobierno dado el estado de emergencia en el que nos encontramos. En tal sentido, solicitamos expresamente a su Despacho se sirva suspender la ejecución de la Resolución Directoral N° 00973-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

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.*

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

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

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

3.6. *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.*

3.7. *Que, la Autoridad Inspectiva de Trabajo notificará al empleador un requerimiento para que esté presente la información que sustente la causal de la suspensión perfecta de labores, brindándole un plazo de 3 a 5 días, dicho requerimiento comprende la presentación de documentos en forma obligatoria y, que debe contener información para acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para que válidamente una empresa pueda acogerse a la suspensión perfecta de labores.*

Es decir, no se tratan de documentos nuevos o que el empleador deba recién elaborar una vez sea notificado con el requerimiento, sino que, por el contrario, son documentos con los que el empleador debe contar incluso antes de presentar su solicitud.

3.8. *De esta manera, el empleador debería presentar la documentación completa, adecuada y de forma ordenada ya que, según el protocolo que regula la actuación inspectiva, el servidor actuante(inspector) tiene la potestad, **pero no la obligación de requerir información adicional** o complementaria, más aún si esta información ya se encuentra detallada en el respectivo requerimiento, razón por la cual la documentación deberá ser lo más clara posible y dirigida a acreditar los requisitos establecidos por la norma.*

Hechos verificados por el Inspector actuante

- *La Empresa a través de la plataforma virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha registrado una comunicación con el registro **Nº 018155-2020,** por la cual al amparo del Decreto de Urgencia Nº 038-2020, Decreto Supremo Nº 011-2020-TR, y demás normas conexas, solicita la suspensión perfecta de labores respecto de **TREINTA Y CINCO (35) trabajadores.***

- *La Empresa, en la comunicación referida en el párrafo precedente, fundamenta la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, bajo el (los) supuesto (s) de: **La naturaleza de las actividades**[1].*

[1] Que, el numeral 4.10 del Protocolo Nº 004-2020-SUNAFIL/INII., aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 076-2020-SUNAFIL., apunta como definición del Supuesto de Naturaleza de la actividad para la adopción de medidas indicadas en el artículo 3º del Decreto Supremo Nº 038-2020: Actividad cuya realización requiere la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo puede operar en el centro de labores, y otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

- *En mérito a la documentación proporcionada en la comunicación antes refer*ida, y los procedimientos señalados en el Decreto de Urgencia Nº038-2020, Decreto *Supremo Nº 011-2020-TR, y demás normas conexas, se dispuso con el Auto Directoral S/N de fecha* ***04 de mayo de 2020*** *abrir el* ***EXPEDIENTE Nº 311-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020*** *y la prosecución del trámite de suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa, así también, dispuso la derivación de la comunicación de suspensión perfecta de labores a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, para que se practiquen las actuaciones inspectivas según lo establecido en el numeral 7.2 del artículo 7º del Decreto Supremo Nº 011-2020-TR.*
- *Que, el inspector actuante emite el Informe S/N de Actuaciones Inspectivas de fecha* ***01 de junio de 2020****, sobre los Resultados de la Verificación sobre la Suspensión Perfecta de Labores adoptada por la Empresa* ***HISPANICA DE CALDERERIA SUCURSAL PERU en*** *el marco de lo establecido por el Decreto de Urgencia Nº 038-2020, y Decreto Supremo Nº 011-2020-TR (en adelante Informe de Resultados de Verificación de SPL). En dicho documento, se detallan las actuaciones inspectivas desarrolladas y se consigna que la actividad económica principal de la Empresa es:* ***Fabricación de Tanques, depósitos y Recipientes de Metal****, actividades NO permitidas según el Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, y además no se encuentra acreditada en el* ***REMYPE.***
- *Que, habiendo declarado la Empresa encontrarse en la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber* ***dada la naturaleza de la actividad****, corresponde se evalué su correspondencia de acuerdo a lo señalado en el numeral* ***4.1*** *y* ***4.2*** *de la presente resolución.*
- *Que, del Informe de Actuaciones Inspectivas se desprenden entre otras, las siguientes observaciones relevantes al caso que nos ocupa:*

– Que en el numeral 4,7 del Informe de Actuaciones Inspectivas además de indicar la relación de trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, se señala únicamente la nominación de los cargos que ocupan cada uno de los trabajadores. Siendo así, el párrafo final del numeral antes indicado señala:

"De lo que antecede, se verifica que el sujeto inspeccionado NO HA CUMPLIDO con brindar información y motivos respecto a las actividades, puestos de trabajadores por los cuales solicita la suspensión".

- Que, en el numeral 4.10 se indica: Respecto a la comunicación de la medida de suspensión perfecta de labores a los trabajadores afectados, el sujeto inspeccionado ha informado que ha realizado por tres medios la comunicación, primero mediante llamadas telefónicas a sus jefes directos correspondiente a la cuadrilla a la que corresponde, segundo mediante whatsapp grupales creado por el director del proyecto y tercero mediante un correo electrónico por parte del área de administración a cada uno de los correos de los trabajadores y asimismo, se notificó a los representantes del

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Gremio sindical mediante una carta. Asimismo, de la revisión de documentos se advierte que la inspeccionada ha ofrecido la captura de pantalla del correo electrónico de fecha 28 de abril del 2020, comunicando la suspensión perfecta a los trabajadores, sin embargo, no adjunta la constancia de confirmación de lectura de cada uno de los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta.

- Que, en el numeral 4.11 se indica: Que, el sujeto inspeccionado ha informado que otorgo a los trabajadores incluidos en la lista de suspensión perfecta de labores, licencia con goce de haber sujeto a compensación, por el periodo 16/03/20 hasta el 31/03/20, periodo que será recuperado según el plan de recuperación de horas. Asimismo, señala que otorgó descanso vacacional pendiente de goce a los trabajadores que tuvieran más de un año laborando y/ o vacaciones adquiridas hasta la fecha en la que se opta por esta medida y para el personal que recién se incorporó a la empresa inspeccionada se optó por adelantar el descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro siendo así no ha interrumpido su remuneración del mes de abril (01/04/20-30/04/20), manteniendo el vínculo laboral, asimismo adjunta captura de pantalla de correo electrónico dirigido a los trabajadores comunicando las medidas previas a la suspensión perfecta de labores (licencia con goce de haber y vacaciones).

- Que, en el numeral 4,12 se indica: Que, el sujeto inspeccionado ha informado que no adjunta relación de trabajadores comprendidos en el grupo de riesgo, dado que señala que en la empresa inspeccionada no cuenta con personal con discapacidad, persona diagnosticada con COVID 19 o personas que pertenecen al grupo de riesgo o algún factor clínico que afecte su salud.

Al respecto, de la revisión de la consulta al sistema de Planilla Electrónica del MINTRA. – formato TR5 - se verifica que dentro de la planilla del sujeto inspeccionado se verifica la presencia de 02 trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por límite de edad (>65 años), verificándose que los mismos se encuentran comprendidos en la suspensión perfecta de labores, de acuerdo al siguiente detalle:

Nº	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Número DNI	FECHA DE NACIMIENTO	TIPO
1	COCHACHI	ALCOCER	JUAN GUILLERMO	00242828	10/01/1953	>65 AÑOS
2	TORRES	ALZAMORA	EDILBERTO ARCADIO	07630799	16/03/1942	>65 AÑOS

- Que, en el numeral 4.13 se indica: Que, la inspeccionada ha informado que, si ha percibido el subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, mediante depósito en su Cuenta Bancaria N°0011-

0939-01-00006958 en el Banco BBVA con fecha 24 de abril del 2020, asimismo ha informado que el mencionado subsidio fue destinado al pago de planilla de trabajadores (aquellos que ganaban hasta S/. 1500.00 soles) por el periodo abril 2020.

3.9. *Que, en relación al otorgamiento de medidas previas antes de la adopción de la suspensión perfecta de labores, dicho requisito es la exigencia prevista en el Decreto Supremo Nº 038-2020, es decir a partir de su vigencia, esto es a partir del 15 de abril de 2020 reglamentado por el Decreto Supremo N°011-2020-TR, siendo este modificado por el Decreto Supremo N°015-2020-TR de fecha 23 de junio 2020, con fecha de vigencia el 24 de junio del mismo reglamentando en su Única Disposición Complementaria Final:- Procedimiento en trámite: "El presente decreto supremo resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia relativos a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N°038-2020."*

3.10. *En consecuencia, según lo dispuesto por las precitadas disposiciones legales, el empleador puede adoptar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, una de las cuales es la suspensión perfecta de labores, que debe usarse de manera* ***excepcional****, siempre que se* ***acredite*** *que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber, disposición que ha sido modificada por el artículo 5° del Decreto de Supremo N°015-2020..*

Naturaleza de la suspensión perfecta de labores

5.1. Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N°038-2020.

Tratándose de empleadores que cuenta hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el liberal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4°.

3.11*. Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N°011-2020-TR también ha sido modificado por el Decreto Supremo N°015-2020-TR:* ***Sobre implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber: (…)***

En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, ***el empleador***

> ***puede aplicar la suspensión perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N°038-2020. Para dicho efecto, resulta de aplicación lo establecido en el literal a) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo.***
> *El cálculo de las ratios indicados en el presente numeral se realiza conforme al anexo del presente decreto supremo, que forma parte integrante del mismo y que se publica el mismo día de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano" en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*

3.9. *Que, habiéndose verificado que el empleador* ***: HISPANICA DE CALDERERIA SUCURSAL PERU*** *en su PDT PLAME* ***tiene registrado un (01) trabajador****, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto Supremo N°011-2020 modificado Decreto Supremo N°015-2020, le resulta facultativo la adopción de las medidas alternativas previstas en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N°038-2020, y las dispuestas en el artículo 4° del presente dispositivo legal, no resulta exigible en lo relacionado a la causal por la naturaleza de las actividades.*

3.10. *EL inspector actuante en el rubro* ***2) Manifestación de las partes de su informe deja constancia lo siguiente:***

"En fecha 01 de junio de 2020 a las 10:30 horas, el inspector auxiliar de Trabajo actuante, se comunicó vía telefónica al número de abonado móvil 959180999 con don Juan Carlos Heredia Huamani identificado con DNI N° 25729526, quien aparece en la relación de trabajadores comprendidos en la solicitud de Suspensión Perfecta de labores e integra el Sindicato de Electromecánicos del Norte del Perú, a fin de tomar su manifestación en el presente expediente. El mencionado trabajador manifestó que a la fecha no se encuentran prestando labores de forma presencial ni bajo la aplicación de trabajo remoto, que solo laboraron en su centro de trabajo hasta antes de la primera declaratoria del estado de emergencia nacional, que su empleador ha cumplido con el pago de sus remuneraciones en el mes de marzo y abril de forma normal comunicándole verbalmente que compensaría el periodo del 16 al 31 de marzo posteriormente, y en el mes de abril le otorgo vacaciones por todo el mes, y en cuanto a la adopción de suspensión perfecta de labores señala que si fue comunicado por su empleador."

3.11. *Consecuentemente habiéndose acreditado que la empresa cumplió con los requisitos esenciales del numeral 6.2 y 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N°015-2020-TR, y siendo facultativo conforme a la normatividad vigente adoptar la aplicación de medidas previas por tener menos de cien (100) trabajadores, resulta procedente revocar la Resolución apelada*.

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

3.12. *Al haber dejado sin efecto la medida de suspensión perfecta de labores de los trabajadores: Juan Guillermo Cochachi Alcocer y Edilberto Arcadio Torres Alzamora, carece objeto su pronunciamiento.*

Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - ***DECLARAR FUNDADO*** *el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N°973-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 20 de diciembre de 2020 que declara improcedente el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N°186-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 12 de junio de 2020 que resuelve:*

DESAPROBAR *la solicitud de la suspensión perfecta de labores de TREINTA Y CINCO (35) trabajadores presentada por la empresa HISPANICA DE CALDERERIA SUCURSAL PERU según se indica a continuación: DEL 01 DE MAYO AL 09 DE JULIO DE 2020 para:*

1. LUIS JOHNY ALIAGA GUTIERREZ
2. CARLOS EDUARDO CALDERÓN SALDARRIAGA
3. MAURO ALBERTO CAMPOS PAIBA
4. GRECIA XIOMARA CESPEDES PEÑA
5. VICTOR JOHN PIERRE CHUNGA SALAZAR
6. JUAN GUILLERMO COCHACHI ALCOCER
7. YRRAEL DOMINGUEZ CORDOVA
8. DAVID ARTURO FARIAS ESPINOZA
9. BRUNO PAOLO FERIA RUIZ
10. BEYSI DEL ROCIO FRANCO MOGOLLON
11. LEONEL GIRON SIMBALA
12. ALFREDO GOMEZ PERALTA
13. VICTOR GUERRA SILVA
14. JUAN CARLOS HEREDIA HUAMANI
15. AMERICA LILIANA HUAMAN PAGAN
16. ANDY LUIS LEYVA MORALES
17. JHON RICHARD LEYVA MORALES
18. ABEL ORLANDO LOPEZ FLORES
19. MAURY ISABEL MEDINA MARQUEZ
20. LIZETT MABEL MIÑAN VALIENTE
21. WILLY MOGOLLON MORAN
22. JOSE PASCUAL OCON NARRO
23. SALOMÓN PEREZ GUERRA

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

24. JUAN GILBERTO POLANCO MANTILLA
25. GABRIEL ENRIQUE RAMOS CHUNGA
26. JOHN XAVIER RIOS CESPEDES
27. DEIVY ALEXANDER RUIZ DUQUE
28. ALEX NILTON SANDOVAL CARMEN
29. EDWARD TINCO QUISPE
30. EDILBERTO ARCADIO TORRES ALZAMORA
31. MARCO ANTONIO TRUJILLO CANALES
32. JOSE MARTÍN TUME FARÍAS
33. MEDARDO VASQUEZ FEBRES
34. DELMER VASQUEZ VASQUEZ
35. JESUS SANTOS ZAPATA MINBEL

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

ARTÍCULO TERCERO.- ***REVOCAR*** *la Resolución Directoral N°973-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 20 de diciembre de 2020 que declara improcedente el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N°186-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 12 de junio de 2020 en consecuencia;* ***se resuelve:***

APROBAR *la solicitud de la suspensión perfecta de labores de TREINTA Y TRES (33) trabajadores presentada por la empresa HISPANICA DE CALDERERIA SUCURSAL PERU según se indica a continuación:*

DEL 01 DE MAYO AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

1. LUIS JOHNY ALIAGA GUTIERREZ
2. CARLOS EDUARDO CALDERÓN SALDARRIAGA
3. MAURO ALBERTO CAMPOS PAIBA
4. GRECIA XIOMARA CESPEDES PEÑA
5. VICTOR JOHN PIERRE CHUNGA SALAZAR
6. YRRAEL DOMINGUEZ CORDOVA
7. DAVID ARTURO FARIAS ESPINOZA
8. BRUNO PAOLO FERIA RUIZ
9. BEYSI DEL ROCIO FRANCO MOGOLLON
10. LEONEL GIRON SIMBALA
11. ALFREDO GOMEZ PERALTA

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 110-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

12. VICTOR GUERRA SILVA
13. JUAN CARLOS HEREDIA HUAMANI
14. AMERICA LILIANA HUAMAN PAGAN
15. ANDY LUIS LEYVA MORALES
16. JHON RICHARD LEYVA MORALES
17. ABEL ORLANDO LOPEZ FLORES
18. MAURY ISABEL MEDINA MARQUEZ
19. LIZETT MABEL MIÑAN VALIENTE
20. WILLY MOGOLLON MORAN
21. JOSE PASCUAL OCON NARRO
22. SALOMÓN PEREZ GUERRA
23. JUAN GILBERTO POLANCO MANTILLA
24. GABRIEL ENRIQUE RAMOS CHUNGA
25. JOHN XAVIER RIOS CESPEDES
26. DEIVY ALEXANDER RUIZ DUQUE
27. ALEX NILTON SANDOVAL CARMEN
28. EDWARD TINCO QUISPE
29. MARCO ANTONIO TRUJILLO CANALES
30. JOSE MARTÍN TUME FARÍAS
31. MEDARDO VASQUEZ FEBRES
32. DELMER VASQUEZ VASQUEZ
33. JESUS SANTOS ZAPATA MINBEL

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

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

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