



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Piura, 29 de diciembre de 2020

VISTOS:

1. La solicitud registrada con **N° 045618-2020**, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, donde **EPPO SOCIEDAD ANONIMA** (en adelante la empresa), comunica suspensión temporal perfecta de labores de **CIENTO TRECE (113) trabajadores, desde el 10 de julio de 2020 al 07 de octubre de 2020**, quienes venían prestando sus labores según la Declaración Jurada presentada por la empresa, en el centro de trabajo ubicado en **AV. PANAMERICANA NRO. 1211 (MZA.243- ZONA IDUSTRIAL)**, distrito de **PIURA**, provincia de **PIURA**, en el departamento de **PIURA**.
2. El Oficio N° 569-2020-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha **05 de agosto de 2020**, mediante el cual el **INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA**, remite el **Informe N° 663-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SIAI** e Informe derivado de la **Orden de Inspección: 1109-2020-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 **30 de julio de 2020**.
3. La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales emite pronunciamiento mediante Resolución Directoral N°834-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 10 de agosto de 2020.

RESUELVE:

DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **CIENTO TRECE (113) trabajadores** presentada por la empresa **EPPO SOCIEDAD ANONIMA**, según se indica a continuación:

DEL 10 DE JULIO DE 2020 AL 07 DE OCTUBRE DE 2020 para:

SYLVIE MERYLLIN	ABAD	COBEÑAS
VERONICA	ALVARADO	JULCAHUANCA
ELIANA MAGALI	ALVARADO	VARGAS
FELICITA SOLEDAD	ANTON	CAPUÑAY DE CURO
CINTHIA IBETH	ARISMENDIS	ABAD
SARA LIZBETH	AYALA	PANTA
MARITA LUZ DEL CARMEN	BAYONA	GARCIA
IORELLA ELIZABETH	CALLE	ROQUE
ELIO	CAMPOVERDE	SARANGO
HILARI	CARMEN	CRUZ
DELSY LIZBETH	CASTRO	PACHERRE
YILMAR IVAN	CHINCHAY	ABAD
KATHERIN MADELEINE	CHORRES	ICANAQUE
ANGGELY PAOLA	CHUQUICONDOR	BAYONA
YENY IVAN	COLLAZOS	VENTURO
CESAR AUGUSTO	CONDOLO	CASTRO



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

WERNER ALBERTO	CORDOVA	CELI
TEOFILO SEGUNDO	CORDOVA	MURILLO
JHOJANY ELIZABETH	CORREA	CARRILLO
ELIZABETH MAGALI	CORTEZ	TUME
LAURA MARIA	COVEÑAS	RUESTA
PEDRO JUNIOR	CRUZ	ZAPATA
GLADYS ELIZABETH	ECHÉ	ARCA
DIGNA SORAIDA	ENRIQUE	MORE DE CORTEZ
CYNTHIA ALICIA	ESPINOZA	PRECIADO
MARIA LUISA	FERNANDEZ	GARCIA
ORLANDO	FIESTAS	SEMINARIO
RONAL DARWIN	FLORES	ABAD
MILAGROS ISABEL	FLORES	NIÑO
LIZBETH OLIVIA	FLORES	ROJAS DE OLAYA
MELISSA GULIANA	GALAN	LANDA
KARLA ELVIRA	GALLO	VILELA
MIGUEL FERNANDO	GALLO	VILELA
JOSE ANTONIO	GARCIA	CANALES
SEGUNDO JOSE	GARCIA	CORDOVA
CINTHYA MIRELLA	GARCIA	SANJINEZ
WICENDRY	GARRIDO	DIAZ
WALTER ALEXIS	GENNELL	ROMERO
MERCEDES	GUERRERO	AGURTO
BRENDA ELIZABETH	GUTIERREZ	MORALES
CARMEN ALEXANDRA	HERRERA	SANCHEZ
MAURY DEL SOCORRO	HIDALGO	MEDINA
SUSANA ELIZABETH	INFANTE	SANCHEZ
JORGE EDUARDO	JIMENEZ	TIMANA
MEY LING	LEE	RIVERA
YASMIN NATALY	LLACSAHUANGA	MORETO
SARA ESTHEFANY	LOPEZ	RUIZ
GELACIO	LUPU	CEDILLO
MANUEL ALBERTO	MACALUPU	ALVARADO
KASANDRA KRISTEL	MALDONADO	VIGIL
JUDITH NERY	MARTINEZ	QUEREVALU
YOVANY MARIBEL	MAURICIO	SUPO
LUZ ELIANA	MAZA	VALVERDE
MARIA SHIRLEY	MENA	FERNANDEZ
JESSICA LUCIA	MENDEZ	CHINGA
TULIO ALBERTO	MIO	HOLGUIN
JOSE ALEXANDER	MOGOLLON	PAZ
DIANETH	MOGOLLON	SALDARRIAGA
DEYSI	MONTERO	CARHUAPOMA
JUAN GERARDO	MONZON	GUERRERO
GLORIA MARIA	MORALES	BALLESTEROS
LUIS ALFREDO	MORE	CASTILLO
LIZBETH JANEDITH	MORE	VALLADARES
JORGE FERMIN	NEVADO	CONDOLO
ROGER ALEXIS	NIEVES	FREIRE
CARMEN ROSA	NIZAMA	NACIMIENTO
DIANA CAROLINA	OLIVERA	ATO
MIRELLA	OLIVOS	BARRIENTOS
AGUSTIN	OROZCO	CALLE
EVELYN AZUCENA	ORTIZ	VELASQUEZ
ROSITA HILDA	OVIEDO	GARAVITO



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

BERNARDO	PALACIOS	CASTILLO
JOHANA KATERINE	PANTA	PANTA
JAIR EDSON	PANTALEON	MADRID
ALEXIS	PEÑA	SONDOR
MERCEDES YOVANA	QUEZADA	CESPEDES
ANA MARIA	RAMIREZ	PAZ
CARLOS JAVIER	RAMOS	RISCO
DANIEL EDUARDO	REVOLLEDO	JURADO
MARIA ROSA	RIJALVA	MOGOLLON
ELIZABETH YUDELINA	RIVAS	ALVARADO
YESENIA NATALI	ROQUE	SULLON
CARMEN DEL ROSARIO	RUEDA	VILLALTA
HAYDEE	RUIZ	TIMANA
OLINDA NATIVIDAD	RUMICHE	GARCIA
JUANA ADELA	SAAVEDRA	VILCAMANGO
NEDY MARITZA	SALVADOR	OROZCO
ROGELIO	SANCHEZ	ALVAREZ
ANA MARIA CAROLINA	SANTISTEBAN	GALECIO
DANITZA ELIZABETH	SANTOS	SERNAQUE
ANDRES MARTIN	SARAVIA	RAMIREZ
LIZBETH	SEMINARIO	CRISANTO
EVIRY GIOVANA	SIMBALA	ESTRADA
JORGE JAVIER	TALLEDO	FLORES
MIGUEL ANGEL	TEJADA	JIMENEZ
MARY ALICIA	VALIENTE	CRUZ
JAIRO JOSIP	VARGAS	HERRERA
LUZ ELENA	VASQUEZ	GARCIA
SANTOS TEODORO	VEGA	CABRERA
MARIA FERNANDA	VEGAS	BAYONA
SHIRLEY YESENIA	VINCES	ALEMAN
ENRIQUE	YOVERA	PEÑA
SEBASTIAN	ZAPATA	ZAPATA
ROSA ISABEL	PERALTA	CORNEJO
DIANA XIOMI	CELI	AVALO
DIANA CAROLINA	QUIROZ	LOPEZ
LUCERO PIARINA	YARLEQUE	JIMENEZ
ESMERITA	ECA	PUESCAS
SERAPIO	SALVADOR	DOMINGUEZ
MARIA SOLEDAD	SOSA	GARCIA
MERCEDES YOLANDA	TEMOCHE	GARCIA
JULIAN AMERICO	TORRES	HUAMANI
ELSA	ZETA	VITE

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.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional

- 1.1. *De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos 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. *Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de Inspección y Unidades de Inspección Regionales de Trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales.*
- 1.3. *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 **EPPO SOCIEDAD ANONIMA** 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 Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*

2. Argumentos esgrimidos por el apelante

I.-PETITORIO:

Que dentro del plazo previsto en el 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, presento recurso de apelación ante la RESOLUCIÓN DIRECTORAL 913- 2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, de fecha 01 de octubre de 2020 notificada el 12 de noviembre del presente año, por no encontrarla ajustada a derecho, SOLICITANDO declare FUNDADO, y por ende revocar en todos sus extremos la recurrida; y se admite nuestra solicitud de suspensión perfecta labores de 113 trabajadores en base a los siguientes de hecho y derecho: II.-FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO:

PRIMERO: ANTECEDENTES



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Que, mediante solicitud registrada con N° 045618-2020 en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, de fecha 11 de julio del presente año, mi representada comunica la suspensión perfecta de labores de CIENTO TRECE (113) trabajadores, desde el 10 de julio hasta las diferentes fechas que se indican en dicha solicitud. Que mediante Hoja de Ruta N° 0000096693-2020 de fecha 13 de julio de 2020, SUNAFIL nos requiere información adicional, concediéndonos 5 días hábiles para presentar día información, en cumplimiento a dicho plazo, mi representada presenta la información requerida el 20 de julio del año en curso. El miércoles 09 de setiembre de presente año, se notifica vía correo electrónico, la RESOLUCIÓN DIRECTORAL 834-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, mediante la cual se resuelve DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de CIENTO TRECE (113) trabajadores, y DISPONE 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. Que, mediante resolución s/n de fecha 17 de setiembre de 2020 se nos requiere para cumplir con presentar su recurso conforme al numeral 136.6 del artículo 136° de la norma antes acotada, dentro del plazo de tres (03) días hábiles, requerimiento que cumplimos con fecha 25 de setiembre del 2020. Que, mediante correo electrónico, se nos notifica la RESOLUCIÓN DIRECTORAL 913- 2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, mediante la cual se resuelve DECLARAR IMPROCEDENTE el recurso de reconsideración.

SEGUNDO: PRINCIPIO DE INFORMALISMO De acuerdo con el artículo 223 del TUO Ley 27444, que regula el error en la calificación, dicho error por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter, así para Juan Carlos Morón Urbina: “Aplicando el principio de informalismo a favor del administrado, el ordenamiento exige que los recursos sean tramitados aun cuando el administrado incurriera en error en su denominación en su interposición o cualquier otra circunstancia anómala, siempre q que su 3 contenido se pueda desprender una manifestación impugnatoria del administrado. La idea esencial es atender a la patentes intencionalidad del administrado antes que a la literalidad del documento presentado” Además, son tres los elementos para la aplicación de dicha figura: a) una voluntad de recurrir una decisión administrativa, b) un recurso oscuro (conteniendo un error o imperfección en el escrito presentado y c) la calificación por parte de la autoridad administrativa. Es decir, para la aplicación del artículo comentado, la autoridad requiere que con la sola lectura del escrito se aprecie nítidamente el ánimo de impugnar el acto administrativo o de obtener un nuevo pronunciamiento administrativo o de obtener un nuevo procedimiento administrativo (voluntad impugnatoria) esto es, debe tratarse indubitablemente de un recurso al cual solo se califica, no pudiendo el funcionario, en vía e interpretación, considerar como recurso cualquier escrito discrepante como, por ejemplo, una oposición a un acto, una solicitud de corrección de error material o una queja. Así pues, en nuestro escrito de reconsideración presentado se puede concluir nuestra voluntad de recurrir la resolución notificada que desaprobaba nuestra solicitud de suspensión perfecta de labores. Mediante la calificación se atribuye al funcionario público la responsabilidad de



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

reconducir – a través de la calificación – del recurso presentado, analizando e identificando la voluntad real del administrado trasuntada en el escrito, con lo que se logra también mantener vigente el derecho a la recurrencia. La aplicación correcta de esta regla jurídica nos revela que, en materia de recursos es la Administración Pública y no el ciudadano quién está obligado a dar al recurso la tramitación correspondiente, de acuerdo con su naturaleza, mientras que al administrado solo le basta exteriorizar con claridad su disconformidad. En principio, la competencia de la Administración de la Administración Pública para calificar un recurso no solo comprende el deber de desentrañar un sentido determinando en el recurso a partir de una expresión oscura, sino también la de poder recurrir a, sino también la de poder reorientar un recurso calificado equivocadamente por el administrado. En dicho contexto el Tribunal Constitucional en el expediente N°271-2004-AA/TC, ha señalado “(...) la labor de adecuación y correcta denominación de los recursos administrativos por parte de una entidad del Estado, que se constituye en última instancia administrativa en los temas que son de su competencia, no vulnera, en modo alguno, los derechos constitucionales relativos al debido procedimiento y la pluralidad de instancias” En efecto, la calificación efectuada siempre debe producirse para preservar el derecho a la recurrencia del administrado, y no para perjudicarlo. Enfrentada la Administración, tiene dos alternativas: considerarlo como reconsideración o como apelación. Para optar por una de ellas, la Administración Pública debe tener en cuenta varios factores: i) Que el recurso de reconsideración tiene carácter opcional y no obligatorio, por lo que no puede compulsivamente obligar al administrado a reconsiderar ii) Que para calificar el recurso como reconsideración debería versar sobre hechos (por lo que incluso ha de acompañar una nueva prueba) y no tanto los aspectos jurídicos, pues esta argumentación corresponde a la naturaleza del recurso de apelación. Así pues, en nuestro recurso se puede verificar la presentación de dos nuevas pruebas: copia del libro mayor donde se visualiza el único movimiento del período es el del mes de abril donde se obtiene el subsidio (se acredita que no hay subsidio); y reporte emitido por el Administrador de Terminales (donde se ven la frecuencia de los pasajeros en la actualidad). Las cuales no existían al momento de presentar nuestra solicitud de suspensión perfecta de labores. iii) Que, por la calificación, la autoridad debe reconducirse hacia el tipo de recurso que tenga procesalmente al que tenga mayores posibilidades y no al contrario.

TERCERO: RECURSO DE RECONSIDERACIÓN Y LA NUEVA PRUEBA COMO REQUISITO DE ADMINSIBILIDAD También denominado recurso de reposición, de revocatoria, de oposición, “gracioso”, o simplemente de reconsideración, es el recurso optativo que puede interponer el administrado ante la misma autoridad emisora de una decisión controvertida, a fin de que evalúe la nueva prueba aportada, y por acto de contrario imperio proceda a modificarlo o revocarlo, así en nuestro escrito de reconsideración si bien se indican tres nuevos medios probatorios, uno de ellos, tal y como se explicó en el escrito, no nos encontrábamos obligados a adjuntar y por ello, se adjuntaron dos nuevos medios probatorios, eso no significa que no se cumpliera con el requisito de presentar nuevos medios probatorios, los cuales se han generado posteriormente a la presentación de la solicitud de suspensión perfecta de labores. Respecto a la exigencia de la nueva prueba en el recurso de reconsideración el profesor Antonio VALDEZ CALLE al comentar el Reglamento de Normas Generales de



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Procedimientos Administrativos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-SC (antecedente de la actual LPAG) señalaba lo siguiente: “En nuestra práctica administrativa, anterior a la adición de las normas, el recurso de reconsideración es el que ha tenido más larga vida y mayor empleo por las personas que perseguían expedientes ante la Administración Pública. En las normas no se ha querido prescindir de este recurso, pero se le ha dado el carácter de opcional o facultativo; señalándose expresamente que el hecho de no interponer el recurso de reconsideración no impide el recurso de apelación. Con el recurso de reconsideración se pretenda que la misma autoridad o funcionario que dictó un acto modifique esa primera decisión a base de la nueva prueba instrumental que el interesado presente y naturalmente del alegato que sustente la prueba instrumental presunta.”

Esto nos conduce a la exigencia de la nueva prueba que debemos aportar, así ni resulta idóneo como nueva prueba, una argumentación jurídica sobre los mismos hechos, la presentación del documento original cuando en el expediente obrara una copia simple, entre otras. Así pues, para determinar qué es una nueva prueba, es necesario distinguir entre: i) El hecho materia de la controversia que requiere ser probado ii) El hecho o hechos que deben ser invocados para probar el hecho controvertido. Es evidente que en cualquier fase del procedimiento administrativo los hechos controvertidos serán siempre los mismos, pues son los hechos que sustentan la exigencia de la actuación de la Administración Pública, sobre los cuales se pronunció la autoridad administrativa de manera desfavorable al interés del administrado. Ahora bien, respecto a los hechos que se invocan para probar el hecho controvertido, será preciso distinguir entre (i) fuente de prueba, (ii) motivos o argumentos de prueba y (iii) medios de prueba. En este orden de ideas, se puede señalar que cuando se exige al administrado la presentación de una nueva prueba como requisito de procedibilidad, se está solicitando que el administrado presente una nueva fuente de prueba, la cual debe tener una expresión material para que pueda ser valorada por la autoridad administrativa, es decir, dicho medio probatorio debe justificar la revisión del análisis efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia.

CUARTO: DEL PRINCIPIO DE MOTIVACIÓN La RESOLUCIÓN DIRECTORAL 913-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, al no justificar porque los medios probatorios alcanzados no son considerados como nuevos 7 medios probatorios han vulnerado el principio de motivación que debe cumplir todo acto administrativo. La exteriorización obligatoria de las razones que sirven de base o determinan una resolución de la Administración es denominada motivación. Así la motivación ha dejado de ser solo un elemento formal del acto administrativo para inscribirse dentro del aspecto esencial de la sustancia del acto. Es decir, la exigencia de argumentar la orientación de los actos administrativos es reconocida como el mecanismo necesario para permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública, dado que obliga al funcionario a razonar, reflexionar, a patentizar tanto la justificación de su acto como el objetivo perseguido con su emisión. En conclusión, la no argumentación porque los medios probatorios anexados, en el apartado 1 y 3 no son nuevos medios probatorio, vulnera el principio de motivación. QUINTO: DE LOS ARGUMENTOS DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN 5.1. DE LA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES La propagación del Covid-19 viene afectando las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en particular, la



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

economía peruana, ante el riesgo de la alta propagación del virus en el territorio nacional; en especial, las medidas de aislamiento social derivadas de la declaración de estado de emergencia nacional vienen afectando la dinámica económica de muchos sectores. Por ello, es necesario adoptar medidas económico-financieras complementarias que, a través de mecanismos de índole compensatorio, minimicen la afectación que viene produciendo la necesaria medida de aislamiento decretada con la declaración de Estado de Emergencia Nacional, en los ingresos de los trabajadores y sus empleadores del sector privado, a fin de asegurar liquidez en la economía y de esta manera dinamizar el mercado. Dicha justificación se encuentra en los considerandos del DU N° 038-2020, norma que entró en vigor el 15.04.2020, desde esa fecha se puede establecer la suspensión perfecta de labores; de labores; y reglamentada por el D.S. N° 011-2020-TR, dispositivo vigente desde el 22.04.2020. Así pues, se establece la suspensión perfecta de labores, de aplicación a cualquier empleador del sector privado, su carácter excepcional y además se indica que es por decisión unilateral del empleador al amparo del DU N° 038-2020, a la que el empleador llega por un imperativo económico, que afecta a los trabajadores, pero procura proteger a la fuente de trabajo, que es la empresa. En consideración a lo antes señalado, debemos recordar que la finalidad de la suspensión perfecta de labores es proteger la fuente de trabajo, de lo contrario, las empresas pueden declararse en quiebra, al no presentar ingreso alguno, por la suspensión de sus actividades y estar obligadas a cancelar una licencia con goce sujeta a compensación por más de un mes; como se da en el presente caso, pues mi representada a pesar no contar con ninguno ingreso cumplió con cancelar los 15 días del mes de marzo, y los 27 días del mes de abril del presente así, así como el pago de los beneficios legales de utilidades y compensación por tiempo de servicios, de manera oportuna. A mayor abundamiento, el Informe Técnico de la Producción Nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática, publicado en junio del presente año, señala que la producción nacional en abril de 2020 alcanzó una disminución de 40,49%; y que las actividades económicas más afectadas fueron alojamiento y restaurantes (-94,55%), construcción (-89,72%), transporte, almacenamiento, correo y mensajería (-69,11%), comercio (-65,41%), servicios prestados a empresas (-61,75%), quedando acreditado que nuestro sector es uno de los más afectados, por lo que requerimos implementar medidas como la suspensión perfecta para proteger la fuente de trabajo a favor de nuestros trabajadores. A continuación, el gráfico actualizado al mes de agosto, donde puede verificarse el porcentaje negativo.

5.2. DE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE DEBIDA MOTIVACIÓN La Sala Constitucional y Social Transitoria (Expediente N° 000052-2003-Lima), precisa que la exigencia de motivar resoluciones judiciales se ha trasladado al ámbito del derecho administrativo, como una garantía de legalidad de las decisiones de la administración. De acuerdo con Cesar Landa, este considera que el mencionado estándar que se exige a las autoridades judiciales, también se debe aplicar en el ámbito de la Administración Pública. Según el TC en la sentencia del Expediente N.º 00404-2015-PHC/TC: La justificación de medidas que puedan tener un impacto negativo en el contenido o el ejercicio de los derechos fundamentales deben contener una “motivación cualificada”. Ello significa que en tales casos, como tiene indicado este órgano colegiado, la motivación “opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del juez o tribunal.

De manera general, la sentencia del TC del el Expediente N.º 03891-2011-PA/TC señala lo siguiente: A nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite pues a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes [...] El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Así pues, la motivación se reconoce como pilar fundamental del debido procedimiento administrativo. Constituye una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración Pública al emitir actos administrativos (Expediente N° 04579-2012-AA). En cuanto a motivación de los actos administrativos, la sentencia del TC del Expediente N.º 04644-2012-PA/TC manifiesta lo siguiente: La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. [...] se trata de un principio constitucional implícito [...] del Estado Democrático de derecho, que se define en los artículos 3 y 43 de la Constitución [...] el poder público está sometido al Derecho [...] la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso. Asimismo, en cuanto, a la motivación en las resoluciones administrativas se considera un derecho reconocido en la LPAG. Como señala la sentencia del TC del Expediente N.º 00394-2015-PA/TC.

De manera general, la sentencia del TC del el Expediente N.º 03891-2011-PA/TC señala lo siguiente: A nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite pues a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes [...] El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Así pues, la motivación se reconoce como pilar fundamental del debido procedimiento administrativo. Constituye una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración Pública al emitir actos administrativos (Expediente N° 04579-2012-AA). En cuanto a motivación de los actos administrativos, la sentencia del TC del Expediente N.º 04644-2012-PA/TC manifiesta lo siguiente: La motivación de las decisiones administrativas no tiene



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

referente constitucional directo. [...] se trata de un principio constitucional implícito [...] del Estado Democrático de derecho, que se define en los artículos 3 y 43 de la Constitución [...] el poder público está sometido al Derecho [...] la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso. Asimismo, en cuanto, a la motivación en las resoluciones administrativas se considera un derecho reconocido en la LPAG. Como señala la sentencia del TC del Expediente N.º 00394-2015-PA/TC:

[E]l derecho [...] supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican [...]. La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional. Respecto de la motivación en sede administrativa el TC, ha señalado en la sentencia del Expediente N.º 00191-2013-PA/TC: El derecho a la motivación de las resoluciones presupone un conjunto criterios objetivos que permitan construir el marco dentro del cual se debe desarrollar toda motivación [...] para dar cumplimiento debido al derecho a la motivación, se deben de cumplir con los criterios de la motivación [...] los criterios de la motivación no solo son aplicables a la motivación en sede judicial, sino que también son extensibles a la motivación en sede administrativa. La sentencia del TC del Expediente N.º 4289-2004-AA señala, de manera complementaria, respecto de los actos administrativos lo siguiente: La motivación de los actos administrativos puede generarse antes de la propia decisión administrativa, mediante informes o dictámenes que contienen recomendaciones en torno a la decisión que debe agotarse, o de forma concurrente con la resolución [...] se cumple el deber de motivar cuando se incorpora de modo expreso, de forma extensa o mínima, sus propias razones o aquellas contenidas en dictámenes o informes a los que deberá hacerse necesaria remisión e identificación para que el administrado pueda conocer las razones que justifican la decisión, así como ejercer su derecho de defensa si lo cree por conveniente. A mayor abundamiento, la jurisprudencia española señala respecto de la relación entre la discrecionalidad y la motivación: 12 [...] en la sentencia del Tribunal Constitucional (STC 25 de febrero de 1987) se precisó que la discrecionalidad (consistente en “el uso motivado de las facultades de arbitrio”) no había de confundirse con la arbitrariedad(caracterizada por “la no motivación del uso de las facultades discrecionales”).La exigencia de motivar camina en paralelo a la magnitud de la potestad discrecional; a mayor discrecionalidad más motivación, puesto que la necesidad de motivar es proporcional a las posibilidades de elegir (y de decidir). Si no hay márgenes de decisión, la motivación está de más [...]. La motivación, considerado un derecho fundamental como parte del debido y la tutela jurisdiccional efectiva. Asimismo, es una garantía constitucional, de acuerdo con Juan Igartua Salaverría (doctrina española): La motivación no es –como suele decirse– un instrumento de control sobre la aplicación del derecho, sino elemento constitutivo (nada menos) de la aplicación del derecho [...] cuando se habla de “aplicar una norma” nos estamos refiriendo a un razonamiento [...]. Aplicar una norma” significa aducir una



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

norma como fundamento de un comportamiento (o decisión o resultado). En conclusión, el Tribunal Constitucional interpreta lo siguiente: "(...) un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adaptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, como ya se ha dicho, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente al amparo de qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente exponer las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada¹". Ahora bien, en la resolución materia de impugnación podemos encontrar una motivación aparente, ya que si bien contiene argumentos de derecho o de hecho que "justifican" la decisión del juzgador, éstos no resultan pertinentes para tal efecto, sino que son simulados o inapropiados, en la medida que en realidad no son idóneos para adoptar dicha decisión²; es decir, se pretende cumplir formalmente con el mandato de motivación, alegando frases que, en el fondo, carecen de correspondencia fáctica o jurídica. En efecto, se presenta como actos jurisdiccionales prima facie fundados, pero que, si no nos detenemos en lo que es la cubierta de estos, sino que procuramos adentrarnos en la racionalidad y razonabilidad de la fundamentación, descubriremos que en verdad no tienen fundamento. A mayor abundamiento encontramos el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC, que señala que: "Está fuera de toda 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 del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico". Así, se puede advertir razones que supuestamente sustentan la decisión, pero en realidad no se condicen con las circunstancias comprobadas de la causa, de acuerdo con el derecho aplicable al caso. La motivación es sofisticada debido a que disfraza u oculta el contenido de lo acontecido en el proceso, describiendo enunciados fácticos que no fueron postulados, pruebas que no han sido incorporadas o actuadas o desarrolla fórmulas argumentativas vacías de contenido; es decir, cuando la justificación no es otra cosa que una construcción argumentativa vacua.

5.3. ¿POR QUE SEÑALAMOS QUE LA RESOLUCIÓN ADOLECE DE MOTIVACIÓN O ESTA ES APARENTE? Con lo expresado, en los párrafos anteriores se demuestra de forma clara que debe existir una motivación suficiente en el ámbito administrativo para que no se viole el principio de debido proceso (como ha sucedido en el presente caso) siendo esto así, pasaremos a analizar la resolución recurrida:

- Del considerando 1 al considerando 8, es una enumeración de normas y de situaciones genéricas, que no reviste el más mínimo análisis siendo meramente descriptivo, entendiendo que se trata de un formato que se aplicado a todas las resoluciones, y que debería entenderse como antecedentes, más no como considerandos (primer error de lógica jurídica y que de por si conlleva la nulidad de la resolución)
- En el considerando noveno recién se realiza el análisis del caso, el mismo que consta de ocho ítems, de los cuales, solo del 9.6 al 9.8 se pronuncian concluyendo la denegatoria de la solicitud, por lo que, pasaremos a transcribir íntegramente y se hará de forma preliminar una aseveración para acredita la motivación aparente y en algún caso motivación indebida, siendo estos los siguientes: 9.6 Que, del Informe de



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Actuaciones Inspectivas que se anexa a la presente se desprenden entre otras, las siguientes constataciones relevantes al caso que nos ocupa: -

1. Conforme se desprende de las constataciones efectuadas por el sistema inspectivo el empleador NO se encuentra acreditado en el REMYPE como microempresa. - 2. Se verificó que el giro principal de su actividad económica es: Giro principal: OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE –

3. El servidor el inspector actuante procedió a verificar el TR5 de la Planilla Electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiéndose que cuenta con 143 trabajadores registrados en la Planilla; y de la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, se advierte que cuenta con 113 trabajadores comprendidos con la medida de Suspensión Perfecta de Labores, cuya lista concuerda con lo consignada en la comunicación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo detalle es el siguiente: (...). –

4. Con relación a la Implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, el Inspector indica que, requirió al sujeto inspeccionado informe si es posible implementar el trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información proporcionada, que no es posible dicha implementación por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, en vista que, se aprecia la necesidad se realice de manera presencial. Asimismo, de la documentación exhibida por el inspeccionado, éste indica en su oficio de fecha 20 de julio de 2020, dirigida a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y con Asunto “Cumplimiento Requerimiento”, en lo referido al trabajo remoto que “...La imposibilidad de aplicar trabajo remoto se refiere a la naturaleza de las actividades en los supuestos que es imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.”, refiriendo luego el estado de los puestos de trabajo, cuyo detalle es el siguiente: (...) (se enuncia los requisitos y la conclusión de la autoridad inspectiva pero no se analizan los argumentos generales ni específicos por puesto de trabajo, es más se indica cuyo detalle es el siguiente: y no se desarrolla el mismo.).

5. Con relación a si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, indica el Inspector que, requirió al sujeto inspeccionado, informe si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información remitida por el empleador, que no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación de los trabajadores afectados, ya sea que por la naturaleza de las actividades no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación. Asimismo, de la documentación exhibida por el inspeccionado, éste indica en su oficio de fecha 20 de julio de 2020, dirigido a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y con Asunto “Cumplimiento Requerimiento”, en lo referido al otorgamiento de licencia con goce de haber compensable, que, debido al déficit de usuarios, las restricciones para atención al público y la imposibilidad de extender la jornada por motivos de descanso de los 16 conductores, es que no se puede compensar las horas. (no se sustenta porque dichos



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

argumentos no se consideran válidos, una vez más no se justifica la decisión de DESARPROBAR nuestra solicitud).

6. A la pregunta, ¿El empleador presentó documentación y se verificó la causal alegada por el nivel de la afectación económica?, señala el Inspector de Trabajo actuante: no corresponde dicha evaluación en vista que no alegó dicha causal para la adopción de la medida. (se detallan requisitos no aplicables al caso conciliable

7. Se verificó que el empleador se acogió a los subsidios para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020 en el marco del estado de Emergencia Sanitaria Nacional. Al respecto informa la Autoridad Inspectiva que, requirió de manera reiterativa al inspeccionado informe sobre si accedió al subsidio público otorgado en el marco de la emergencia sanitaria, a lo que el inspeccionado indico “Mi representada no ha recibido subsidio en los meses relacionados a la presente solicitud de suspensión perfecta de labores”, no se pudo verificar lo dicho por el inspeccionado, debido a que no lo acredito con documentación. (no es posible acreditar el destino de algo que no se ha recibo, ya que la única vez que se activó dicha cuenta fue en el mes de Abril, por lo que, adjuntamos el libro mayor donde se visualiza el único movimiento del periodo es el mencionado)

8. Se verificó si el empleador ha realizado paralización total, parcial de actividades, parcial de puestos. Al respecto informa la Autoridad Inspectiva que, se requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si ha realizado paralización parcial de actividades, advirtiéndose de lo remitido por el empleador que existe una paralización parcial de las actividades, siendo 113 los que se encuentran comprendidos en la adopción de la medida. Se adjunta la relación de trabajadores comprendidos en la medida, así como las actividades o puestos de trabajo que fueron paralizados: 9. Se verificó si los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida se encuentran paralizados. Al respecto informa la Autoridad Inspectiva que, requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si ha realizado la paralización de los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida, al respecto informan que se realizó una paralización total de los puestos de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, no habiendo realizado actividad alguna. Asimismo, al tratarse de una verificación de hechos de manera remota, no se pudo verificar in situ si los puestos comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores se encuentran paralizados. (Se cuenta con una declaración de una trabajadora que confirma la paralización de las actividades por lo que sí se ha verificado los hechos alegados por mi representada, dicha información se anexa, pero tampoco se utiliza para sustentar la decisión)

10. Se verificó si la suspensión perfecta de labores comprende a trabajadores sindicalizados o representantes de los trabajadores. La Autoridad Inspectiva señala que, requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si la suspensión perfecta de labores comprende a trabajadores sindicalizados o representantes de los trabajadores, advirtiéndose de la información proporcionada que en la lista de los afectados no comprenden trabajadores sindicalizados. –

11. Se verificó si el empleador ha adoptado medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores respecto a los trabajadores afectados. De ser afirmativa la respuesta, precisar cuáles fueron dichas medidas. La Autoridad Inspectiva señala que, requirió la siguiente documentación del



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

sujeto inspeccionado: a) Constancia de que, por medio físico o virtual el empleador haya remitido información y/o sustento a la organización sindical, o en su ausencia de ésta, a los representantes de los trabajadores elegidos, o en su ausencia 18 de éstos a los trabajadores afectados, en torno a 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; así como su recepción por la parte laboral. El sujeto inspeccionado no presentó información relativa a lo requerido (mi representada sí presentó los convenios que se acordaron con los trabajadores, además con la modificatoria arriba detallada, ya no era necesario la negociación previa hechos que no han sido merituado ni siquiera por el inspector, al no haber ni siquiera mencionado los mismos). b) Constancia, físico o virtual, de envío de las convocatorias, de su recepción y de la realización de reuniones de negociación entre el empleador y la organización sindical, o en su ausencia de ésta, los representantes de los trabajadores elegidos, o en su ausencia de éstos los trabajadores afectados, para la adopción de las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de los trabajadores. El sujeto inspeccionado no presentó información relativa a lo requerido, (mi representada sí presentó los convenios que se acordaron con los trabajadores, además con la modificatoria arriba detallada, ya no era necesario la negociación previa). c) Documentación por medio físico o virtual que acredita el acuerdo o los resultados de la negociación, de lo cual se verifica que, no afectan derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o que ha incurrido en trato discriminatorio; así como, a los trabajadores diagnosticados con COVID 19 o que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos según las normas sanitarias. Respecto al acogimiento de medidas previas, el inspeccionado en su documentación exhibida indica lo siguiente: “Con la finalidad de mantener la vigencia del vínculo laboral y considerando que nuestros trabajadores conocen la naturaleza de sus puestos de trabajo y por lo tanto están de acuerdo con la imposibilidad de realizar trabajo remoto y de no seguir recibiendo licencia con goce de haber sujeta a compensación, al estar próxima la fecha de pago de gratificaciones (aunque existen posturas que señalan que no corresponde el pago, mi representada ha optado por acepta la interpretación más favorable al trabajador) y al no contar con los recursos económicos necesarios, aceptaron firmar los convenios adjuntos. Convenios que han sido suscritos, como señal de su consentimiento de dicha medida y además entendiendo la situación de la empresa y la imposibilidad de la devolución de dicha compensación por las restricciones de horario y jornada de trabajo en algunos, casos, así como de las demás medidas complementarias que se implementarán al momento de reingreso a su centro de trabajo. Aunado a ello, al tratarse de una medida que no le ocasiona perjuicio alguno, pues al estar pendiente la primera suspensión de labores solicitada, no les correspondía el pago de dicho beneficio en la fecha establecida por ley” El inspeccionado exhibió 117 convenios, de título “Convenio de descuento por licencia con goce de haber sujeta a compensación otorgada por la empresa al trabajador” y que en su cláusula segunda indica lo siguiente: “Objetivo del Convenio: Facultadas por la normativa vigente, ambas partes convienen que, para compensar los montos arriba detallados, se procederá al descuento de los beneficios sociales que le corresponden en el presente año” Asimismo, los convenios están suscritos por el



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

empleador y el trabajador, con fecha 07 de julio de 2020; se deja constancia que, de los 117 convenios, 108 pertenecen a los trabajadores afectados en la medida de suspensión perfecta de labores; el detalle de los trabajadores que suscribieron el convenio es el siguiente: (...) El sujeto inspeccionado exhibió las constancias de pago de haberes a las cuentas de los trabajadores por los períodos de marzo de 2020 y abril de 2020.

d) En caso existan trabajadores sindicalizados comprendidos en la suspensión perfecta de labores, el empleador acredita que dicha medida ha sido adoptada teniendo en cuenta criterios objetivos que sustentan la decisión de la medida de suspensión perfecta de labores, y no por su condición de sindicalizado; en cuyo caso el inspector verifica que el motivo consignado en la solicitud de la suspensión perfecta de labores obedece a razones objetivas, según el siguiente detalle: apellidos y nombres de trabajadores sindicalizados comprendidos en la medida, documento de Identidad y el sustento objetivo que justifica la decisión adoptada. El sujeto inspeccionado no cuenta con una organización sindical.

-12. Se verificó si la organización sindical o, en su defecto, los representantes de los trabajadores elegidos o los trabajadores afectados de la adopción de suspensión perfecta de labores, fueron comunicados de los motivos de las medidas previas o alternativas. La Autoridad Inspectiva señala que, requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de los motivos de las medidas previas o alternativas a los trabajadores comprendidos en dicha medida, no habiendo presentado la información requerida.

- 13. Se verificó, si los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, fueron comunicados del acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores. El servidor actuante señala que, de la información proporcionada por el empleador, se advierte que, antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, con fecha 08 de julio de 2020, éste se lo comunicó a todos los trabajadores afectados, utilizando los medios informáticos correspondientes, de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, mediante un correo electrónico que contenía el documento de título “Comunicado Oficial 003-2020”. Se verificó que el comunicado fue entregado a los siguientes trabajadores: (...). No se pudo verificar la confirmación de lectura por parte de los trabajadores, ni la respuesta a dicho comunicado.

- 14. Se verificó si entre los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores se encuentran personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19, personas 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. Al respecto la Autoridad Inspectiva señala que, conforme a la información proporcionada por el sujeto inspeccionado y de la revisión del formato TR5 de la Planilla Electrónica, se aprecia que los trabajadores afectados con la adopción de la medida de Suspensión Perfecta de Labores, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos conforme con en el numeral 5.3. del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR o, personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

15. Se verificó si el empleador ha realizado o realiza actividades esenciales o permitidas durante el estado de emergencia sanitaria nacional. Al respecto la Autoridad Inspectiva señala que, de la revisión de la documentación remitida por el empleador, el inspector actuante verificó que la actividad que desarrolla el empleador consiste en una actividad económica permitida durante el estado de emergencia sanitaria nacional, según DS 117-2020-PCM Decreto Supremo que aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. (En todos los numerales se demuestra de forma clara la motivación deficiente puesto que no analizado nuestra fundamentación donde se demuestra de forma clara la imposibilidad de convocar a una negociación cuando no hay nada que ofrecer en virtud de la afectación económica, aunado a la imposibilidad de trabajo remoto y mucho menos la licencia con goce sujeta a compensación, el argumento con relación al requisito relacionado con la acreditación de la comunicación de la suspensión a los trabajadores es una motivación aparente cómo es la imposición de un requisito no impuesto en la norma, y materialmente imposible. Además del enunciado incorrecto que señala que mi representada realiza actividades permitidas durante el estado de emergencia, mayor argumento se desarrolla en el argumento SETIMO del presente).

9.7 Que, corresponde en el presente caso precisar que el empleador ha invocado en su Declaración Jurada como causal para solicitar la aprobación de la suspensión perfecta de labores: la naturaleza de las actividades, la que se ha precisado en el numeral 9.2 de la presente. Al respecto resulta importante señalar que con fecha 30 de junio de 2020, se emitió el Decreto Supremo Nº 117.2020-PCM por el que se decretó la aprobación e implementación de la FASE 3 de reanudación de actividades; siendo así la actividad que desarrolla el empleador se encuentra a la fecha habilitada para su desarrollo. En ese sentido resulta pertinente señalar que el empleador si bien ha indicado que se encuentra aplicando una suspensión parcial, no expone la fundamentación correspondiente para aplicar por el motivo que indica su aplicación, ello atendiendo a que no existe impedimento legal para su desarrollo, pues resulta pertinente señalar que en el presente caso el empleador no ha invocado ninguna afectación económica sino únicamente la naturaleza de las actividades.

9.8 Que, por otro lado atendiendo al número de trabajadores que comprende la medida adoptada, la Autoridad Inspectiva, no obstante lo señalado en el párrafo precedente ha verificado sí se han efectuado acciones que el empleador ha debido ejecutar de manera previa a la adopción de la suspensión; por lo que, como lo precisa en el punto 12 del numeral 9.6 de la presente, éste verificó que el empleador no cumplió con presentar la información requerida que las acredite, es decir que no colaboró con la función inspectiva, así mismo la Autoridad Inspectiva precisó en el punto 11 del numeral 9.6 en los literales a) y b), la información que el empleador igualmente no presentó acreditándose de forma similar al aspecto previamente señalado, la falta de colaboración con la función inspectiva. Consecuentemente, estando a lo antes señalado la solicitud de 23 suspensión perfecta de labores corresponde ser DESAPROBADA.

5.4. ERRORES FLAGRANTES COMETIDOS EN LA RESOLUCIÓN Y QUE DEBEN SER CORREGIDOS POR EL SUPERIOR JERARQUICO DE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Los principios de proporcionalidad y



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que " ... el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)". Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general/ o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas (. . .)". El numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, DECRETO SUPREMO Nº 004-2019-JUS, señala: "Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido". En ese sentido, de una interpretación literal del mencionado precepto legal podemos inferir tres requisitos que deben tomarse en cuenta para poder determinar el contenido del principio de razonabilidad en materia de decisiones administrativas son:

- El principio de razonabilidad se aplica a decisiones de la autoridad administrativa, que creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados.*
- El principio de razonabilidad se aplica a decisiones de la autoridad administrativa que deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida.*
- El principio de razonabilidad obliga a que las decisiones de la autoridad administrativa mantengan la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.*

Así pues, ante la pandemia vigente, la autoridad de trabajo debe considerar que la exigencia del requisito de negociación previa, debería ser exigible, cuando el empleador cuente con los recursos para implementar medidas menos gravosas a la suspensión perfecta, ya que cómo puede exigirnos cumplir con una negociación previa con nuestros trabajadores, si de acuerdo a los estados de cuenta presentados, mi representada no cuenta con los recursos económicos para ofrecer una medida alternativa a nuestros trabajadores. Sin perjuicio de ello, mi representada sí ha cumplido con acreditar una negociación con nuestros trabajadores, quienes entendiendo la imposibilidad de trabajo remoto, la licencia sujeta a compensación, aceptan la compensación de la licencia ya otorgada, pues eran conscientes del déficit de usuarios al reinicio de actividades, las restricciones de horario para atención al público y la imposibilidad de extender la jornada. Escenario que se ha cumplido, tal y como lo acreditamos con el cuadro comparativo presentado por el Administrador de Terminales, el cual se adjunta (y que presentamos como nuevo medio



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

probatorio), en el cual puede verificarse la reducción de frecuencias, pasajeros e importes; además de la reducción del horario de atención al público.

Cifras que además deben considerar el ajuste adicional por el confinamiento social los domingos y prohíbe reuniones sociales de acuerdo con el Decreto Supremo 139-2020-PCM que restablece inmovilización social obligatoria los domingos y prohíbe reuniones sociales. Aunado al hecho no sólo que no existía ingresos, la empresa su actividad es el rubro de transportes, por lo que, la mayoría de los trabajadores son de atención al público, conductores de vehículo y mecánicos, por ende, no existe posibilidad alguna de realizar trabajo remoto, situación que en la recurrida dan a entender que no se puede realizar el trabajo remoto por qué hemos argumentado :” ...que los trabajadores mucho de ellos 26 debido a su situación económica y ubicación del domicilio, no cuenta con equipos informáticos ni con conexión a internet”, generalizando un hecho particular, por ende, está demostrado la motivación aparente y no ha sido proporcional buscando la continuación de la actividad, por ende, de todos los trabajadores.

*DE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD En ese sentido, se afirma que el principio de legalidad consiste en que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que ele estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas. En las sentencias del TC existe una plurisignificación del concepto, pues también este órgano ha dicho lo siguiente: - El principio de legalidad es una regla que exige sujeción a la ley y a aquellas normas de similar jerarquía. En tal virtud, condiciona la validez de las normas de inferior rango. - Asimismo, es menester enfatizar que el principio de legalidad, que caracteriza al Derecho Administrativo, se sustenta en el aforismo romano *legem patere quam feciste* “soporta la ley que hiciste”, lo que equivale a decir que la Administración debe ser ejemplo de cumplimiento de la ley, no debiendo actuar arbitrariamente. - El principio de legalidad es equivalente a una regla de actuación de la Administración Pública. 27 Así pues, en la resolución directoral materia de impugnación, se indica “el inspeccionado ha adjuntado la emisión del correo comunicando la medida adoptada, más no hay constancia de la recepción por parte de los trabajadores”, al momento de analizar el cumplimiento de la comunicación previa a los trabajadores sobre la adopción de la medida de suspensión perfecta de labores, olvidando que dadas las circunstancias especiales de la inmovilización social, la comunicación debe ser remitida, bajo el amparo del D. Leg. N° 1310, de simplificación administrativa, que permite la comunicación en materia laboral se haga a través de medios electrónicos, digitales o análogos, no requiriéndose la contestación del trabajador o el cargo de recepción del trabajador. La comunicación tiene carácter recepticio (tienen efecto con la sola comunicación). Adicionalmente, con fecha, 24 de junio del año en curso, es decir, se publica en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 015-2020-TR publicado el 24 de junio del presente año, Decreto Supremo que modifica los artículos 3, 5 y 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, en cuyo artículo 3 señala: “Artículo 3.- Sobre la 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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1. del artículo 3 del Decreto de Urgencia Nº 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. (...) Acreditamos el cumplimiento de las ventas = 0 mediante el PDT 621-JUNIO 2020, detallado en el apartado QUINTO del presente recurso. En conclusión, se está solicitando que mi representada.

DEL INCUMPLIMIENTO DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA En la resolución directoral se indica que mi representada no cumplió con presentar la información requerida que acredite los requisitos del punto 12 del numeral 9.6 de la presente, es decir que no colaboró con la función inspectiva, así mismo la Autoridad Inspectiva precisó en el punto 11 del numeral 9.6 en los literales a) y b), la información que el empleador igualmente no presentó acreditándose de forma similar al aspecto previamente señalado, la falta de colaboración con la función inspectiva. Enunciado totalmente falso, ya que en punto 12 indica: Se verificó si la organización sindical o, en su defecto, los representantes de los trabajadores elegidos o los trabajadores afectados de la adopción de suspensión perfecta de labores, fueron comunicados de los motivos de las medidas previas o alternativas. La Autoridad Inspectiva señala que, requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de los motivos de las medidas previas o alternativas a los trabajadores comprendidos en dicha medida, no habiendo presentado la información requerida. Puesto que, de acuerdo con los convenios presentados de fecha 07 de julio de 2020, se detalla la situación de la empresa y la causa de la firma de dicho convenio, la misma que también sustenta la suspensión perfecta de labores. Aunado a ello, de considerar que no lo había presentado pudo requerirlo en el segundo requerimiento enviado al correo de mi representada.

Asimismo, indica que mi representada no presentó información sobre el punto 11 del numeral 9.6 en los literales a) y b), sin considerar los convenios presentados que acreditan la medida alternativa implementada para mantener la vigencia del vínculo laboral. Finalmente, se nos solicita la confirmación de lectura, sin reconocer que, de acuerdo con las condiciones técnicas de los servicios de correo personales de nuestros trabajadores, no permite la confirmación de lectura, pero sí de recibido, las cuales fueron presentadas y aceptadas.

5.5. NO SE HA VALORADO EL ARGUMENTO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Para poder acreditar la no posibilidad de presentar a los trabajadores una medida menos gravosa, se envió como Anexo 3, mediante correo electrónico de fecha 23 de julio de 2020, el PDT 621-JUNIO 2020 (y que presentamos como nuevo medio probatorio), para acreditar que el nivel de ventas en el mes de junio de 2020 es 0.

Puesto que los ingresos del mes de junio resultaron de la enajenación de parte de nuestro activo inmovilizado, debido a que durante el estado de emergencia nuestro sector se encontraba suspendido de realizar el servicio de transporte interprovincial, tuvimos que vender parte de nuestra flota vehicular activa para cubrir obligaciones establecidas. Emitiéndose los siguientes comprobantes de la transferencia vehicular: F002-00067/ F002-00070/ F002-00071. Finalmente, debe considerarse que nos encontramos en una etapa de sobrevivencia y que trataremos de trabajar con los costos más austeros posibles para no cerrar la empresa y que nos conlleve a la pérdida total de los puestos de trabajo.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Respecto de los supuestos objetivos relacionados con la naturaleza de las actividades Conforme a lo señalado en el numeral 3.1.1 del artículo 3º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades se presenta cuando por el carácter de tales actividades hace imposible su aplicación. A modo de ejemplo, podemos mencionar lo siguiente: i) por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable; ii) por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores; u, iii) otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado. Según lo previsto en el numeral 3.1.2 del artículo 3º del Decreto Supremo N°011-2020- TR, la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de las actividades se presenta cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación. Por ejemplo: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y, iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes. De la normativa arriba señalada, nuestra representada ha cumplido con acreditar la imposibilidad de aplicar trabajo remoto en algunos puestos y en otros la imposibilidad de aplicar la licencia con goce haber, encontrando los siguientes supuestos: Supuestos SIGLA 1. Se requiere la presencia del trabajador de forma indispensable, nuestros puestos de atención al público requieren la presencia física RPF 2. Por la utilización de herramientas y máquinas vinculadas con el mantenimiento de los ómnibus RPO 33 3. Cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión d alud de los trabajadores; de acuerdo con la normativa de transportes, la duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de diez (10) horas en un período de veinte y cuatro (24) horas, una jornada excesiva representaría un grave riesgo para nuestros conductores SST 4. Otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado, los puestos administrativos del área contable y recursos humanos atienden documentos relacionados al usuario externo (público) y usuario interno (trabajadores), que debido a la suspensión de labores no existen. RDU A continuación, el detalle de los trabajadores declarados en la solicitud de la suspensión perfecta de labores, con el supuesto establecido en el cuadro anterior, aunque no excluye que, en algunos puestos de trabajo, encontremos más de un supuesto, como por ejemplo en los puestos de taller, el supuesto de la utilización de herramientas se une al de SST ya que una jornada de sobretiempo en dichos puestos implicaría la exposición de los trabajadores a riesgos de SST.

5.7. DEL LA SUPUESTA ACTIVIDAD PERMITIDA DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA Según el punto 15 del numeral 9.6: Se verificó si el empleador ha realizado o realiza actividades esenciales o permitidas durante el estado de emergencia sanitaria nacional. Al respecto la Autoridad Inspectiva señala que, de la revisión de la documentación remitida por el empleador, el inspector actuante verificó que la actividad que desarrolla el empleador consiste en una actividad económica permitida durante el estado de emergencia sanitaria nacional, según DS 117-2020-PCM Decreto Supremo que aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por las graves circunstancias que



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. Sin considerar lo establecido en la Primera y Séptima Disposiciones Complementarias Finales que indican:

1. Para la reanudación de las actividades incluidas en las fases de la Reanudación de Actividades, las entidades, empresas, personas jurídicas o núcleos ejecutores deben observar los “Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobados por Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, y sus modificatorias, así como los Protocolos Sectoriales cuando el sector los haya emitido, debiendo asimismo elaborar su “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo”, el cual debe estar a disposición de los clientes y trabajadores, así como de las autoridades competentes para su fiscalización. Asimismo, previo a la reanudación de las actividades, el referido Plan debe ser remitido vía correo electrónico al Ministerio de Salud, a la siguiente dirección electrónica: empresa@minsa.gob.pe, con lo cual, en cumplimiento además con los requisitos establecidos en el presente numeral, se entenderá que la entidad, empresa, persona jurídica o núcleo ejecutor cuenta con autorización automática para iniciar operaciones.

2. Autorícese al Ministerio de Transportes y Comunicaciones a emitir, mediante Resolución Ministerial, previa opinión favorable del Ministerio de Salud, los lineamientos sectoriales para el servicio de transporte terrestre de personas de ámbito nacional, regional y provincial, así como el transporte aéreo y fluvial, los cuales contienen, según corresponda, fecha de reinicio, zonas permitidas, disposiciones obligatorias, recomendaciones, entre otros aspectos necesarios para la prestación de dichos servicios, no siéndole aplicable lo establecido en el numeral 1 de la presente disposición, en el numeral 1.3 del artículo 1 del presente Decreto Supremo, ni cualquier otra disposición que se contraponga a los mencionados lineamientos sectoriales. Es decir, si bien desde el día siguiente de publicación del DS 117-2020-PCM Decreto Supremo, 01 de julio de 2020 se encontraba autorizada el reinicio de las actividades en el sector transporte, también existía la obligación de implementar previo al reinicio de actividades, el “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo”, para cuya elaboración era necesario conocer los lineamientos que debía emitir Ministerio de Transportes y Comunicaciones a emitir, mediante Resolución Ministerial, previa opinión favorable del Ministerio de Salud. Por lo que, frente a dicho escenario, mi representada al 08 de julio de 2020, fecha en la cual se le notificó a los trabajadores el comunicado de suspensión perfecta, no conocía la fecha en la cual el Ministerio de Transportes y Comunicaciones emitiría los lineamientos necesarios para elaborar el “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo”, sin el cual podíamos reiniciar nuestras actividades. Aunado a ello, dichos lineamientos recién se publican el mismo día que presentamos nuestra solicitud de suspensión perfecta (11 de julio de 2020), a las 14:49:03, tal y como lo acreditamos con la publicación oficial del Diario El Peruano, por lo que es totalmente falso, que mi representada podía iniciar actividades desde el 01 de julio de 2020. A mayor abundamiento, adicional a dichos lineamientos, el 30 de junio también se publican nuevos “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, mediante la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, ambas normas se detallan en el “Lineamiento Sectorial para la Prevención del COVID-19 en el Servicio de Transporte Terrestre Regular de Personas de Personas en los Ámbitos Nacional y Regional” aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0386-2020-MTC/01.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Así pues, de acuerdo con el Anexo VI del “Lineamiento Sectorial para la Prevención del COVID-19 en el Servicio de Transporte Terrestre Regular de Personas de Personas en los Ámbitos Nacional y Regional”, la fecha de reinicio de las actividades para la prestación del servicio de transporte terrestre regular de personas en los ámbitos nacional y regional, correspondientes a la Fase 3 de la Reanudación de Actividades: 15 de julio de 2020; así por norma sectorial, mi representada recién podía reiniciar sus actividades desde el 15 de julio de 2020, fecha posterior a la solicitud perfecta presentada y que además se desconocía al momento de presentación. Contando ya con dicha fecha autorizada para el reinicio de actividades, mi representada debía cumplir con la presentación del “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo”, no sin antes, implementar los lineamientos exigidos por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, para lo cual era necesarios la adquisición de diversos bienes y la contratación de servicios correspondientes (dentro de los cuales tenía que hacerse cambios en la estructura de los omnibuses trabajos que han durado más de tres semanas) Frente a dicho escenario, en un plazo razonable de un mes, mi representa después de cumplir con todas las disposiciones para resguardar la vida y salud de nuestros trabajadores y usuarios, recién iba a reiniciar sus actividades, pues es lógico que frente a la pandemia que venimos atravesando, la salud sea lo más importante. Sin embargo, el reinicio no fue posible debido a un incidente ocurrido el 08 de agosto de 2020 (incendio de dos unidades) en nuestro terminal de Piura, situación que implicó una prórroga, por ello recién reiniciamos nuestras actividades el 20 de agosto de 2020. Fecha desde la cual, muchos de nuestros trabajadores, de los cuales solicitamos suspensión perfecta hasta el 07 de octubre de 2020, desde dicha fecha vienen trabajando y se ha cumplido por cancelarle, desde el 20 al 31 de agosto de 2020 (12 días).

3. De las medidas adoptadas por el Estado Peruano en el marco del COVID - 19

- 3.1.** *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.*
- 3.2.** *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. Dicho plazo fue ampliado con el Decreto Supremo N° 020-2020-SA.*
- 3.3.** *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*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

calendario. Dicho plazo fue ampliado, posteriormente, por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020-PCM, 083-2020-PCM y 094-2020-PCM hasta el 30 de junio de 2020;

- 3.4.** *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.*
- 3.5.** *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, creando el procedimiento administrativo de Suspensión Perfecta de Laborales como consecuencia de la emergencia sanitaria.*
- 3.6. **Del Procedimiento de Suspensión Perfecta de Labores****
Que, 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.
- 3.7.** *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.*
- 3.8.** *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.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

3.9. *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.

3.10. *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, estableciendo dos causales: por la Naturaleza de las Actividades y afectación económica*

4. Causal Por Naturaleza De Las Actividades. -

Conforme al numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N°029-2020, en el caso de actividades no comprendidas a la prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales, en un primer momento, se prefiere la aplicación del trabajo remoto; y, luego, en caso que no aplique trabajo remoto, los empleadores deben otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores.

Posteriormente, el numeral 3.2 del artículo 3 del D.U. N°038-2020 establece que los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de Urgencia, excepcionalmente, pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan.

La imposibilidad de aplicar trabajo remoto de haber por la naturaleza de las actividades

Como se puede analizar el Decreto Supremo antes mencionado establece que se configura este supuesto cuando la naturaleza de las actividades hace imposible la aplicación del trabajo remoto, por requerir la presencia del trabajador de forma



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.

5. Es importante tener en cuenta que el Protocolo establece que, en caso el empleador haya alegado en su solicitud, la causal de imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades, se le solicitará información sobre lo siguiente:

- a. Los puestos de trabajo de la empresa precisando las funciones desarrolladas, identificando aquellos relacionados con la actividad principal y de los que solicitó la suspensión.*
- b. La nómina de trabajadores que ocupan los puestos relacionados a las actividades de la empresa y de los que solicitó la suspensión.*
- c. Cualquier otra información que revista 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.*
- d. Cualquier otra documentación que sustente la imposibilidad de aplicar la licencia con goce de haber compensable.*

6. En relación al punto “a y b”, entendemos que uno de los aspectos que verificará la Autoridad Inspectiva, es la relación que existe entre los puestos de trabajo (y sobre todo los que corresponden a los trabajadores comprendidos en la suspensión) con la actividad principal de la empresa. Esto último es importante, sin embargo, lo que en estricto deberá importar para verificar si existe o no imposibilidad de aplicar trabajo

- c. Cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas.*
- d. Otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.*

En el primer supuesto encajan, por ejemplo, aquellas empresas que desarrollan sus actividades en tres turnos de trabajo de ocho horas durante el día, siendo imposible asignarles a los trabajadores horas adicionales fuera de su jornada ordinaria de trabajo, teniéndose en cuenta, además, que la compensación no podría afectar el descanso semanal.

7. Los subsidios y financiamientos otorgados a los empleadores por el Gobierno peruano en el marco de la emergencia sanitaria no dejan sin efecto la SPL

Durante el Estado de Emergencia Nacional y en el marco de la Emergencia Sanitaria, el Gobierno ha adoptado una serie de medidas con la finalidad de mantener y reactivar la economía del país, aplicando técnicas propias de la actividad de fomento del Estado, encontrándose entre las principales, a efectos de nuestro análisis, las siguientes:



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

a. El “Subsidio para el pago de planilla de empleadores del Sector Privado orientado a la preservación del empleo”, aprobado mediante Decreto de Urgencia N°033-2020 (en adelante el “subsidio”), por el que el Gobierno peruano, de manera excepcional, otorgará un subsidio máximo equivalente al 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales correspondientes a los trabajadores, cuya remuneración no sea superior a los S/ 1,500.00.

b. El Programa “Reactiva Perú” creado para asegurar la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto del COVID-19, aprobado por el Decreto Legislativo N.º 1455, por el cual, el Estado otorga una serie de garantías a las empresas del sistema financiero, con la finalidad de que estas otorguen líneas de crédito a las empresas del sector privado que requieran una inyección de capital para mantener la continuidad de sus actividades, en la medida en que cumplan con los requisitos establecidos [2].

8. Requisitos esenciales que deben cumplir la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores. -

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

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

Que, **para la aprobación de la suspensión perfecta de labores se requiere que el empleador cumpla además otras exigencias normativas**, como son las previstas en los numerales 6.2 y 6.3 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, las que se encuentran referidas a las comunicaciones de suspensión perfecta de labores, tanto a la parte laboral como a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en tal sentido el numeral 6.2, señala que las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador sobre la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo **se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión** y el numeral 6.3 establece que los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores **deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados** y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Debe precisarse que **la comunicación debe además contener la información de las causales que se invocan para solicitar la suspensión y su explicación sustentatoria.**



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

9. Del análisis de los hechos verificados por la Autoridad Inspectiva.-

Que, en atención a lo descrito, el servidor actuante conforme a las facultades otorgadas por los artículos 6 y 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, procedió a verificar:

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los/as administrados/as deben consignar en su primera comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo una dirección electrónica para ser notificados a través de ese medio.

9.1. *Que, previamente debemos precisar y teniendo presente la normatividad analizada que regula el procedimiento especial que nos ocupa, que el rol de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a quien le corresponde conforme 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, informar sobre los hechos constatados durante las actuaciones inspectivas de Trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, cuyo informe merece fe.*

9.2 *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 trata de documentos nuevos o que el empleador deba recién elaborar una vez sea notificado con el requerimiento, sino que, por el contrario, son documentos con los que el empleador debe contar incluso antes de presentar su solicitud.

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



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Así tenemos que la Autoridad Inspectiva verifico lo siguiente:

- *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 **N° 045618-2020**, por la cual al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y demás normas conexas, solicita la suspensión perfecta de labores respecto de **CIENTO TRECE (113) 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.*
- *En mérito a la documentación proporcionada en la comunicación antes referida, y los procedimientos señalados en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y demás normas conexas, se dispuso con el Auto Directoral S/N de fecha **11 de julio de 2020** abrir el **EXPEDIENTE N° 045618-2020** 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 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.*
- *Que, a través del Informe S/N de Actuaciones Inspectivas de fecha **30 de julio de 2020**, emite los Resultados de la Verificación sobre la Suspensión Perfecta de Labores adoptada por la Empresa **EPPO SOCIEDAD ANONIMA**, en el marco de lo establecido por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020-TR modificado en sus artículos 3°, 5° y 7° por el Decreto Supremo N° 015-2020-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: **OTROS TIPOS TRANSPORTE REG. VIA TER.**, actividades permitidas según el Decreto Supremo N° 117-2020-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 **dado la naturaleza de las actividades**, corresponde se evalúe su correspondencia de acuerdo a lo señalado en el numeral **4.1, 4.2 y 4.6** de la presente resolución.*

¹ Que, el numeral 4.10 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INIL., aprobado mediante Resolución Ministerial N° 076-2020-SUNAFIL., apunta como definición del Supuesto de Naturaleza de la actividad para la adopción de medidas indicadas en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 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.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

- *Que, del Informe de Actuaciones Inspectivas que se anexa a la presente se desprenden entre otras, las siguientes constataciones relevantes al caso que nos ocupa:*

- *1. Conforme se desprende de las constataciones efectuadas por el sistema inspectivo el empleador no se encuentra acreditado en el **REMYPE como microempresa.***
- *2. Se verificó que el giro principal de su actividad económica es:*

Giro principal: OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE

- *3. El servidor el inspector actuante procedió a verificar el TR5 de la Planilla Electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiéndose que cuenta con 143 trabajadores registrados en la Planilla; y de la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, se advierte que cuenta con 113 trabajadores comprendidos con la medida de Suspensión Perfecta de Labores, cuya lista concuerda con lo consignada en la comunicación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo detalle es el siguiente: (...).*
- *4. Con relación a la Implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, el Inspector indica que, requirió al sujeto inspeccionado informe si es posible implementar el trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información proporcionada, que no es posible dicha implementación por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, en vista que, se aprecia la necesidad se realice de manera presencial.*

Asimismo, de la documentación exhibida por el inspeccionado, éste indica en su oficio de fecha 20 de julio de 2020, dirigida a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y con Asunto “Cumplimiento Requerimiento”, en lo referido al trabajo remoto que “...La imposibilidad de aplicar trabajo remoto se refiere a la naturaleza de las actividades en los supuestos que es imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado.”, refiriendo luego el estado de los puestos de trabajo, cuyo detalle es el siguiente:

(...)

- *5. Con relación a si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, indica el Inspector que, requirió al sujeto inspeccionado, informe si es posible el otorgamiento de*



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información remitida por el empleador, que no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación de los trabajadores afectados, ya sea que por la naturaleza de las actividades no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación.

Asimismo, de la documentación exhibida por el inspeccionado, éste indica en su oficio de fecha 20 de julio de 2020, dirigido a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y con Asunto “Cumplimiento Requerimiento”, en lo referido al otorgamiento de licencia con goce de haber compensable, que, debido al déficit de usuarios, las restricciones para atención al público y la imposibilidad de extender la jornada por motivos de descanso de los conductores, es que no se puede compensar las horas.

- **6. A la pregunta, ¿El empleador presentó documentación y se verificó la causal alegada por el nivel de la afectación económica?, señala el Inspector de Trabajo actuante:** *no corresponde dicha evaluación en vista que no alegó dicha causal para la adopción de la medida.*
- **7. Se verificó que el empleador se acogió a los subsidios para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020 en el marco del estado de Emergencia Sanitaria Nacional. Al respecto informa la Autoridad Inspectiva que,** *requirió de manera reiterativa al inspeccionado informe sobre si accedió al subsidio público otorgado en el marco de la emergencia sanitaria, a lo que el inspeccionado indico “Mi representada no ha recibido subsidio en los meses relacionados a la presente solicitud de suspensión perfecta de labores”, no se pudo verificar lo dicho por el inspeccionado, debido a que no lo acreditó con documentación.*
- **8. Se verificó si el empleador ha realizado paralización total, parcial de actividades, parcial de puestos. Al respecto informa la Autoridad Inspectiva que,** *se requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si ha realizado paralización parcial de actividades, advirtiéndose de lo remitido por el empleador que existe una paralización parcial de las actividades, siendo 113 los que se encuentran comprendidos en la adopción de la medida. Se adjunta la relación de trabajadores comprendidos en la medida, así como las actividades o puestos de trabajo que fueron paralizados: (...).*
- **9. Se verificó si los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida se encuentran paralizados. Al respecto informa la Autoridad Inspectiva que,** *requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si ha realizado la paralización de los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida, al respecto informan que se realizó una paralización total de los puestos de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, no habiendo realizado actividad alguna.*



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

Asimismo, al tratarse de una verificación de hechos de manera remota, no se pudo verificar in situ si los puestos comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores se encuentran paralizados.

- **10. Se verificó si la suspensión perfecta de labores comprende a trabajadores sindicalizados o representantes de los trabajadores. La Autoridad Inspectiva señala que, requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, si la suspensión perfecta de labores comprende a trabajadores sindicalizados o representantes de los trabajadores, advirtiéndose de la información proporcionada que en la lista de los afectados no comprenden trabajadores sindicalizados.**

- **11. Se verificó si el empleador ha adoptado medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores respecto a los trabajadores afectados. De ser afirmativa la respuesta, precisar cuáles fueron dichas medidas. La Autoridad Inspectiva señala que, requirió la siguiente documentación del sujeto inspeccionado:**

a) Constancia de que, por medio físico o virtual el empleador haya remitido información y/o sustento a la organización sindical, o en su ausencia de ésta, a los representantes de los trabajadores elegidos, o en su ausencia de éstos a los trabajadores afectados, en torno a 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; así como su recepción por la parte laboral.

El sujeto inspeccionado no presentó información relativa a lo requerido.

b) Constancia, físico o virtual, de envío de las convocatorias, de su recepción y de la realización de reuniones de negociación entre el empleador y la organización sindical, o en su ausencia de ésta, los representantes de los trabajadores elegidos, o en su ausencia de éstos los trabajadores afectados, para la adopción de las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de los trabajadores.

c) Documentación por medio físico o virtual que acredita el acuerdo o los resultados de la negociación, de lo cual se verifica que, no afectan derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o que ha incurrido en trato discriminatorio; así como, a los trabajadores diagnosticados con COVID 19 o que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos según las normas sanitarias.

Respecto al acogimiento de medidas previas, el inspeccionado en su documentación exhibida indica lo siguiente:



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

“Con la finalidad de mantener la vigencia del vínculo laboral y considerando que nuestros trabajadores conocen la naturaleza de sus puestos de trabajo y por lo tanto están de acuerdo con la imposibilidad de realizar trabajo remoto y de no seguir recibiendo licencia con goce de haber sujeta a compensación, al estar próxima la fecha de pago de gratificaciones (aunque existen posturas que señalan que no corresponde el pago, mi representada ha optado por aceptar la interpretación más favorable al trabajador) y al no contar con los recursos económicos necesarios, aceptaron firmar los convenios adjuntos.

Convenios que han sido suscritos, como señal de su consentimiento de dicha medida y además entendiendo la situación de la empresa y la imposibilidad de la devolución de dicha compensación por las restricciones de horario y jornada de trabajo en algunos, casos, así como de las demás medidas complementarias que se implementarán al momento de reingreso a su centro de trabajo.

Aunado a ello, al tratarse de una medida que no le ocasiona perjuicio alguno, pues al estar pendiente la primera suspensión de labores solicitada, no les correspondía el pago de dicho beneficio en la fecha establecida por ley”

El inspeccionado exhibió 117 convenios, de título “Convenio de descuento por licencia con goce de haber sujeta a compensación otorgada por la empresa al trabajador” y que en su cláusula segunda indica lo siguiente:

“Objetivo del Convenio: Facultadas por la normativa vigente, ambas partes convienen que, para compensar los montos arriba detallados, se procederá al descuento de los beneficios sociales que le corresponden en el presente año”

Asimismo, los convenios están suscritos por el empleador y el trabajador, con fecha 07 de julio de 2020; se deja constancia que, de los 117 convenios, 108 pertenecen a los trabajadores afectados en la medida de suspensión perfecta de labores; el detalle de los trabajadores que suscribieron el convenio es el siguiente:

(...)

El sujeto inspeccionado exhibió las constancias de pago de haberes a las cuentas de los trabajadores por los períodos de marzo de 2020 y abril de 2020.

d) En caso existan trabajadores sindicalizados comprendidos en la suspensión perfecta de labores, el empleador acredita que dicha medida ha sido adoptada teniendo en cuenta criterios objetivos que sustentan la decisión de la medida de suspensión perfecta de labores, y no por su condición de sindicalizado; en cuyo caso el inspector verifica que el motivo consignado en la solicitud de la suspensión perfecta de labores obedece a razones objetivas, según el siguiente detalle: apellidos y nombres de trabajadores sindicalizados comprendidos en la medida, documento de Identidad y el sustento objetivo que justifica la decisión adoptada.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

El sujeto inspeccionado no cuenta con una organización sindical.

12. Se verificó si la organización sindical o, en su defecto, los representantes de los trabajadores elegidos o los trabajadores afectados de la adopción de suspensión perfecta de labores, fueron comunicados de los motivos de las medidas previas o alternativas. La Autoridad Inspectiva señala que, requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de los motivos de las medidas previas o alternativas a los trabajadores comprendidos en dicha medida, no habiendo presentado la información requerida.

- **13. Se verificó, si los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, fueron comunicados del acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores. El servidor actuante señala que, de la información proporcionada por el empleador, se advierte que, antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, con fecha 08 de julio de 2020, éste se lo comunicó a todos los trabajadores afectados, utilizando los medios informáticos correspondientes, de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, mediante un correo electrónico que contenía el documento de título “Comunicado Oficial 003-2020”. Se verificó que el comunicado fue entregado a los siguientes trabajadores: (...).**

No se pudo verificar la confirmación de lectura por parte de los trabajadores, ni la respuesta a dicho comunicado.

- **14. Se verificó si entre los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores se encuentran personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19, personas 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. Al respecto la Autoridad Inspectiva señala que, conforme a la información proporcionada por el sujeto inspeccionado y de la revisión del formato TR5 de la Planilla Electrónica, se aprecia que los trabajadores afectados con la adopción de la medida de Suspensión Perfecta de Labores, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos conforme con en el numeral 5.3. del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR o, personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.**
- **15. Se verificó si el empleador ha realizado o realiza actividades esenciales o permitidas durante el estado de emergencia sanitaria nacional. Al respecto la Autoridad Inspectiva señala que, de la revisión de la documentación remitida por el empleador, el inspector actuante verificó que**



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

la actividad que desarrolla el empleador consiste en una actividad económica permitida durante el estado de emergencia sanitaria nacional, según DS 117-2020-PCM Decreto Supremo que aprueba la Fase 3 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.

10. *Que, corresponde en el presente caso precisar que el empleador ha invocado en su Declaración Jurada como causal para solicitar la aprobación de la suspensión perfecta de labores: la naturaleza de las actividades, la cual deberá estar dentro lo puntos señalados en el considerando cuarto (4) de la presente resolución, conforme lo dispone los artículos 3 y 4 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, acreditando la imposibilidad de implementar las medidas previas, así como la medida de licencia con goce de haber, debiendo en la etapa de acreditación ante la Autoridad Inspectiva sustentar los hechos invocados en su comunicación, etapa única del procedimiento de suspensión perfecta de labores que permitirá posteriormente a la Autoridad Administrativa de Trabajo merituar la aprobación o desaprobación de la medida de suspensión perfecta solicitada.*
11. *Que, del análisis del contenido adjuntado al recurso de apelación merece un análisis en su contenido en ella señala que:*

“Aunado a ello, mediante el D.S. N°020-2020-SA, Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N°008-2020-SA, frente al incremento notable del número de contagios y de muertes registrado en los últimos días por COVID-19, el Gobierno dispuso la ampliación de la emergencia sanitaria por 90 días más, concluyendo el 07 de septiembre, ampliándose también el plazo para acogerse a una nueva suspensión perfecta de labores. Por ello, EPPO S.A. les informa que considerando la difícil situación económica que continúa atravesando, ha iniciado los trámites para la segunda Suspensión Perfecta de Labores, la misma que se adoptará con la finalidad de asegurar la sostenibilidad del negocio y la continuación de los puestos de trabajo. Dicha medida regirá desde el 10 de julio hasta el 07 de octubre de 2020, por lo que en dicho periodo queda suspendida la prestación de servicios, así como el pago de la remuneración; sin perjuicio de ello, el plazo podrá ser menor en tanto se publique el protocolo sectorial, se autorice el inicio de nuestra actividad de transporte interprovincial y se implementen las medidas de protección necesarias para su regreso seguro al trabajo. Finalmente, esperamos contar con ustedes para que, con su ayuda, podamos superar la crisis económica y financiera producto de la pandemia del Coronavirus. Agradecemos anticipadamente su comprensión.”

Conforme al tenor de la carta, la causal que precisa y justifica a los trabajadores es por el nivel de afectación económica, causal diferente a la invocada en la declaración jurada presentada comunicando la medida de suspensión perfecta



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

de labores por el periodo 10 de julio al 07 de octubre de 2020.

12. *Que, a mayor ampliación, el 30 de junio de 2020, se emitió el Decreto Supremo N°117-2020-PCM, se decretó la aprobación e implementación de la FASE 3 de reanudación de actividades; siendo así la actividad que desarrolla el empleador se encuentra a la fecha habilitada para su desarrollo, estando a la fecha de la presentación de la comunicación sus actividades ya se encontraban autorizadas, no existiendo impedimento legal para el inicio de sus actividades, situación contrario, al nivel de afectación económica comunicada a los trabajadores en su convenio de fecha 08 de julio de 2020, prueba de ello, es que la misma empresa señala haber reiniciado sus actividades y que, se ha venido cumpliendo con el pago de las remuneraciones de periodos comprendidos en la comunicación de suspensión perfecta de labores, por lo que corresponde ser confirmada la apelada.*

Por las consideraciones expuestas

Se resuelve:

ARTÍCULO PRIMERO: *Declarar infundado el recurso de apelación contra la Resolución Directoral N°913-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 01 de octubre de 2020 que resuelve declarar improcedente el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N°834-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 10 de agosto 2020 que resuelve:*

DESAPROBAR *la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **CIENTO TRECE (113)** trabajadores presentada por la empresa **EPPO SOCIEDAD ANONIMA**, según se indica a continuación:*

DEL 10 DE JULIO DE 2020 AL 07 DE OCTUBRE DE 2020 *para:*

SYLVIE MERYLLIN	ABAD	COBEÑAS
VERONICA	ALVARADO	JULCAHUANCA
ELIANA MAGALI	ALVARADO	VARGAS
FELICITA SOLEDAD	ANTON	CAPUÑAY DE CURO
CINTHIA IBETH	ARISMENDIS	ABAD
SARA LIZBETH	AYALA	PANTA
MARITA LUZ DEL CARMEN	BAYONA	GARCIA
FIORELLA ELIZABETH	CALLE	ROQUE
ELIO	CAMPOVERDE	SARANGO
HILARI	CARMEN	CRUZ
DELSY LIZBETH	CASTRO	PACHERRE
YILMAR IVAN	CHINCHAY	ABAD
KATHERIN MADELEINE	CHORRES	ICANAQUE
ANGGELY PAOLA	CHUQUICONDOR	BAYONA



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

YENY IVAN	COLLAZOS	VENTURO
CESAR AUGUSTO	CONDOLO	CASTRO
WERNER ALBERTO	CORDOVA	CELI
TEOFILO SEGUNDO	CORDOVA	MURILLO
JHOJANY ELIZABETH	CORREA	CARRILLO
ELIZABETH MAGALI	CORTEZ	TUME
LAURA MARIA	COVEÑAS	RUESTA
PEDRO JUNIOR	CRUZ	ZAPATA
GLADYS ELIZABETH	ECHÉ	ARCA
DIGNA SORAIDA	ENRIQUE	MORE DE CORTEZ
CYNTHIA ALICIA	ESPINOZA	PRECIADO
MARIA LUISA	FERNANDEZ	GARCIA
ORLANDO	FIESTAS	SEMINARIO
RONAL DARWIN	FLORES	ABAD
MILAGROS ISABEL	FLORES	NIÑO
LIZBETH OLIVIA	FLORES	ROJAS DE OLAYA
MELISSA GULIANA	GALAN	LANDA
KARLA ELVIRA	GALLO	VILELA
MIGUEL FERNANDO	GALLO	VILELA
JOSE ANTONIO	GARCIA	CANALES
SEGUNDO JOSE	GARCIA	CORDOVA
CINTHYA MIRELLA	GARCIA	SANJINEZ
WICENDRY	GARRIDO	DIAZ
WALTER ALEXIS	GENNELL	ROMERO
MERCEDES	GUERRERO	AGURTO
BRENDA ELIZABETH	GUTIERREZ	MORALES
CARMEN ALEXANDRA	HERRERA	SANCHEZ
MAURY DEL SOCORRO	HIDALGO	MEDINA
SUSANA ELIZABETH	INFANTE	SANCHEZ
JORGE EDUARDO	JIMENEZ	TIMANA
MEY LING	LEE	RIVERA
YASMIN NATALY	LLACSAHUANGA	MORETO
SARA ESTHEFANY	LOPEZ	RUIZ
GELACIO	LUPU	CEDILLO
MANUEL ALBERTO	MACALUPU	ALVARADO
KASANDRA KRISTEL	MALDONADO	VIGIL
JUDITH NERY	MARTINEZ	QUEREVALU
YOVANY MARIBEL	MAURICIO	SUPO
LUZ ELIANA	MAZA	VALVERDE
MARIA SHIRLEY	MENA	FERNANDEZ
JESSICA LUCIA	MENDEZ	CHINGA
TULIO ALBERTO	MIO	HOLGUIN
JOSE ALEXANDER	MOGOLLON	PAZ
DIANETH	MOGOLLON	SALDARRIAGA
DEYSI	MONTERO	CARHUAPOMA
JUAN GERARDO	MONZON	GUERRERO
GLORIA MARIA	MORALES	BALLESTEROS
LUIS ALFREDO	MORE	CASTILLO
LIZBETH JANEDITH	MORE	VALLADARES
JORGE FERMIN	NEVADO	CONDOLO
ROGER ALEXIS	NIEVES	FREIRE
CARMEN ROSA	NIZAMA	NACIMIENTO
DIANA CAROLINA	OLIVERA	ATO
MIRELLA	OLIVOS	BARRIENTOS
AGUSTIN	OROZCO	CALLE
EVELYN AZUCENA	ORTIZ	VELASQUEZ



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

ROSITA HILDA	OVIEDO	GARAVITO
BERNARDO	PALACIOS	CASTILLO
JOHANA KATERINE	PANTA	PANTA
JAIR EDSON	PANTALEON	MADRID
ALEXIS	PEÑA	SONDOR
MERCEDES YOVANA	QUEZADA	CESPEDES
ANA MARIA	RAMIREZ	PAZ
CARLOS JAVIER	RAMOS	RISCO
DANIEL EDUARDO	REVOLLEDO	JURADO
MARIA ROSA	RIJALVA	MOGOLLON
ELIZABETH YUDELINA	RIVAS	ALVARADO
YESENIA NATALI	ROQUE	SULLON
CARMEN DEL ROSARIO	RUEDA	VILLALTA
HAYDEE	RUIZ	TIMANA
OLINDA NATIVIDAD	RUMICHE	GARCIA
JUANA ADELA	SAAVEDRA	VILCAMANGO
NEDY MARITZA	SALVADOR	OROZCO
ROGELIO	SANCHEZ	ALVAREZ
ANA MARIA CAROLINA	SANTISTEBAN	GALECIO
DANITZA ELIZABETH	SANTOS	SERNAQUE
ANDRES MARTIN	SARAVIA	RAMIREZ
LIZBETH	SEMINARIO	CRISANTO
EVIRY GIOVANA	SIMBALA	ESTRADA
JORGE JAVIER	TALLEDO	FLORES
MIGUEL ANGEL	TEJADA	JIMENEZ
MARY ALICIA	VALIENTE	CRUZ
JAIRO JOSIP	VARGAS	HERRERA
LUZ ELENA	VASQUEZ	GARCIA
SANTOS TEODORO	VEGA	CABRERA
MARIA FERNANDA	VEGAS	BAYONA
SHIRLEY YESENIA	VINCES	ALEMAN
ENRIQUE	YOVERA	PEÑA
SEBASTIAN	ZAPATA	ZAPATA
ROSA ISABEL	PERALTA	CORNEJO
DIANA XIOMI	CELI	AVALO
DIANA CAROLINA	QUIROZ	LOPEZ
LUCERO PIARINA	YARLEQUE	JIMENEZ
ESMERITA	ECA	PUESCAS
SERAPIO	SALVADOR	DOMINGUEZ
MARIA SOLEDAD	SOSA	GARCIA
MERCEDES YOLANDA	TEMOCHE	GARCIA
JULIAN AMERICO	TORRES	HUAMANI
ELSA	ZETA	VITE

ARTICULO 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.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 112-2020-GRP-DRTPE-/SPL-DU038-2020

- ARTICULO TERCERO. -** **CONFIRMESE** Resolución Directoral N°913-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 01 de octubre de 2020 que resuelve declarar improcedente el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N°834-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 en todos sus extremos.
- 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 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.
- 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