



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 1670 -2020-MTPE/2/14

Lima, 12 NOV. 2020

### VISTO:

El escrito ingresado por mesa de partes virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 07 de agosto de 2020, por medio del cual el **COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL PERU REGION LAMBAYEQUE**, (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución de Gerencia Regional N° 000119-2020-GR.LAMB/GRTPE, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque (en adelante, la GRTPE Lambayeque), por el cual se resuelve declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 000722-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, en el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores (en adelante, SPL) según los alcances del Decreto de Urgencia N° 038-2020, correspondiente al registro N° 042914-2020.

### CONSIDERANDO:

#### I. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>1</sup>, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

<sup>1</sup> Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud*

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en la región Lambayeque, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la GRTPE Lambayeque, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

## II. SOBRE EL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO POR LA EMPRESA

De acuerdo a lo previsto por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, son requisitos para la procedencia del recurso de revisión, que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del MTPE, o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

La Empresa, mediante el escrito de Visto, interpone recurso de revisión contra lo resuelto en la instancia de mérito previa, en el extremo que desaprueba la medida de suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa respecto de ella, en base a los siguientes argumentos:

2.1. Que, la resolución recurrida carece de motivación en tanto que no evaluó de manera objetiva nuestros argumentos sustentados en el recurso de apelación, siendo que con mayor cuidado deberá evaluarse su pedido, y se emita pronunciamiento por cada uno de los puntos cuestionados.

2.2. Que, se informó que todos los trabajadores incluidos en la medida de suspensión perfecta, estuvieron con licencia con goce de remuneraciones, desde el inicio de la emergencia sanitaria, hasta el ingreso a la medida de Suspensión Perfecta de Labores, adjuntando incluso para dicho efecto, los convenios de reajuste de remuneraciones a partir del mes de abril 2020, hasta el ingreso a la medida de SPL.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

2.4. Que, si se habrían tomado medidas previas a adoptar las medidas de SPL, las cuales fueron debidamente comunicadas, por correo electrónico, vía telefónica, Whatsapp, mensajes de texto, toda la información fue remitida de manera oportuna, sin embargo no fue revisado.

### III. ANALISIS DEL CASO CONCRETO

#### 3.1. Respeto de la aplicación del silencio administrativo positivo

Sobre el particular, cabe indicar que conforme lo estipulado en el artículo 117 del TUO de la LPAG<sup>2</sup>, la Administración se encuentra en la obligación de pronunciarse o dar respuesta a lo peticionado por el administrado dentro del plazo establecido por ley, pues de no ser así se generaría una resolución ficta, debido a la figura del silencio administrativo, el cual constituye una garantía para el administrado a merced de su derecho de petición.

Ahora bien, con la Ley del Silencio Administrativo, Ley N° 29060, se consideró a esta figura como regla general aplicable a aquellas solicitudes referidas al ejercicio de derechos preexistentes o al desarrollo de actividades económicas. No obstante, desde la entrada en vigencia del TUO de la LPAG, a través de su artículo 36<sup>3</sup>, se dispuso que el silencio positivo opera a partir del vencimiento del plazo que tiene la Entidad para emitir pronunciamiento y notificar al administrado sobre lo peticionado, considerándose aprobada dicha solicitud sin necesidad de que se pronuncie o emita documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho.

Asimismo, tenemos que en el numeral 35.1 del artículo 35 de la precitada norma, se prevén dos supuestos en los que resulta aplicable el silencio administrativo positivo: *i)* todos los procedimientos a iniciativa de parte no sujetos al silencio administrativo negativo taxativo, y *ii)* los recursos destinados a cuestionar la denegatoria de una solicitud, cuando se haya aplicado el silencio administrativo negativo.

<sup>2</sup> Artículo 117.- Derecho de petición administrativa

117.1 Cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de petición reconocido en el artículo 2 inciso 20) de la Constitución Política del Estado.

117.2 El derecho de petición administrativa comprende las facultades de presentar solicitudes en interés particular del administrado, de realizar solicitudes en interés general de la colectividad, de contradecir actos administrativos, las facultades de pedir informaciones, de formular consultas y de presentar solicitudes de gracia.

117.3 Este derecho implica la obligación de dar al interesado una respuesta por escrito dentro del plazo legal.

<sup>3</sup> Artículo 36.- Aprobación de petición mediante el silencio positivo

36.1 En los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo, la petición del administrado se considera aprobada si, vencido el plazo establecido o máximo para pronunciarse, la entidad no hubiera notificado el pronunciamiento correspondiente, no siendo necesario expedirse pronunciamiento o documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público que lo requiera.

36.2 Lo dispuesto en el presente artículo no enerva la obligación de la entidad de realizar la fiscalización posterior de los documentos, declaraciones e información presentados por el administrado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34." (subrayado agregado) (Artículo incorporado por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1272)



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

En ese contexto, y en atención a la solicitud de aplicación del silencio positivo alegado por la Empresa, es importante anotar que el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 establece el plazo para la aprobación de la suspensión perfecta de labores por silencio positivo, como sigue:

"(...)  
3.3 La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior a que se refiere el numeral precedente. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo." (subrayado agregado)

Al respecto, según lo estipulado en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020<sup>4</sup>, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Decreto Supremo N° 011-2020-TR<sup>5</sup>, con el objeto de establecer disposiciones complementarias para la aplicación del mencionado Decreto de Urgencia, a fin de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos.

Bajo este contenido, el numeral 7.5 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que el silencio administrativo positivo previsto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 opera cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo no emite pronunciamiento expreso dentro del plazo previsto<sup>6</sup>.

Sobre lo precisado en el párrafo precedente, resulta importante diferenciar las peticiones administrativas susceptibles de aprobación vía silencio positivo y para ello, cabe citar al autor Juan Carlos Morón Urbina<sup>7</sup> quien sostiene que: "(...) si bien el silencio administrativo califica como una medida complementaria necesaria al derecho constitucional de petición, en el caso del silencio administrativo positivo, su relevancia constitucional es mayor que el negativo. Como afirmamos antes, este silencio aplica en aquellos casos en que el ordenamiento asigna a la autoridad la potestad de ordenar o racionalizar el ejercicio de derechos ejercidos en relación con terceros para asegurar que se produzca en armonía con el interés colectivo o, en todo caso, sin afectar ilegítimamente otros derechos o intereses privados. Precisamente esa incidencia negativa en la esfera de derechos de los ciudadanos que debe ser tolerada en principio -cuando se ejerce de manera racional y debida-, se torna indebida e inconstitucional, entre otros vicios, cuando aparece la inactividad

<sup>4</sup> Mediante Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establece que, mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia

<sup>5</sup> El Decreto Supremo N° 011-2020-TR es un dispositivo normativo válido, emitido con la finalidad de complementar lo dispuesto mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020. No es su reglamento. Ambas normas cuentan con el mismo rango legal.

<sup>6</sup> Conforme lo establecido en el numeral 199.1 del artículo 199 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

<sup>7</sup> Morón Urbina, Juan Carlos, "Contrataciones con el Estado" en Revista Asociación Civil Derecho y Sociedad. N° 29. 2007, p. 86



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

administrativa. De ello, nos libera el silencio positivo, haciendo operativo ese derecho sujeto a control preventivo temporal por parte de la autoridad. En efecto, el silencio positivo permite que otros derechos fundamentales que gozamos los ciudadanos (ej. Derecho a la propiedad, a construir, a desarrollar la actividad económica), podamos ejercerlos de manera inmediata no obstante que la autoridad no haya expresamente acabado de verificar su conformidad con el interés público representado por las condiciones, requisitos y compromisos que la ley exige previamente. Es legítimo que la autoridad ejerza actividad de ordenación sobre el ejercicio de nuestros derechos en relación con el interés colectivo, pero ello debe hacerse de manera eficiente y presta. De no hacerlo, el silencio administrativo positivo permite que el derecho -en la base al pedido- recupere plena operatividad. Por ello, este silencio mantiene una doble conexión constitucional: es una medida complementaria del derecho de petición, pero a la vez permite dar eficacia a diversos derechos constitucionales sujetos -en principio- a verificación administrativa, pese a la inercia administrativa.” (Subrayado agregado)

Debido a lo anterior, se puede advertir que, dentro de las consecuencias generadas por la aprobación automática de una solicitud administrativa de evaluación previa, no resulta admisible afectación alguna hacia terceros, motivo por el cual surge un conflicto entre la tutela del “derecho de petición del administrado” y la afectación del “derecho al trabajo y estabilidad laboral”<sup>8</sup>, ambos derechos constitucionalmente reconocidos.

Sobre el particular, el citado autor sostiene que: “(...) para mantener vigencia el silencio administrativo positivo debe sustentarse en que el administrado haya cumplido con las exigencias legales y el expediente así demostrarlo documentalmente previstas, para obtener la aprobación del petitorio. Nadie puede obtener mediante el silencio, aquello que para lo cual no cumple con las exigencias legales o si no presenta ante la autoridad los documentos válidos que así lo comprueben. La pasividad de la Administración no puede dar cobertura de legalidad a lo antijurídico o sanear inconductas del administrado”<sup>9</sup>. (Subrayado agregado)

Asimismo, corresponde citar el pronunciamiento emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República mediante Sentencia Casatoria N° 10697 – 2014, en la cual se establece que: “Conforme al ordenamiento legal administrativo, los procedimientos administrativos son entendidos como conjunto de actos y diligencias tramitados por las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados (artículo 29 de la Ley N° 27444); los procedimientos, requisitos, documentos y costos deben estar establecidos en el ordenamiento jurídico los que resultan exigibles en el procedimiento; en ese sentido, es necesario precisar que, es exigencia para la presentación de las solicitudes y la aplicación de la consecuencia jurídica del silencio positivo, el estricto cumplimiento de los requisitos legales, pues no toda omisión de pronunciamiento acarreará la aplicación del silencio positivo, sino cuando la solicitud cumple con los requisitos legales, y no se encuentre en un supuesto de pretensiones o formulaciones ilegales, por lo que no basta el solo transcurso del plazo para la

<sup>8</sup> Contenido en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú

<sup>9</sup> Morón Urbina, Juan Carlos, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444”. 12° Edición. Edit. El Búho EIRL. Perú, 2018. Tomo I, p. 360



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

aplicación del silencio positivo, existiendo la exigencia de cumplir con todos los requisitos previstos en el ordenamiento(...)”.

En efecto, para que el silencio administrativo positivo opere a favor del administrado, su petición debe cumplir con todas las exigencias legales y ello debe ser acreditado documentalmente a través del expediente que se apertura. En ese sentido, en observancia del principio de legalidad se concluye que la pasividad de la administración no amerita: *i)* dar cobertura ni aceptación a aquello que resulte antijurídico, *ii)* sanear inconductas del administrado u *iii)* otorgar derechos contrarios a los establecidos en las normas. En palabras de Morón Urbina: “*El silencio es una solución frente a la inercia administrativa, pero no un beneficio frente a la legalidad vigente*”.<sup>10</sup>

En ese orden de ideas, para que opere el silencio administrativo positivo en los procedimientos en los cuales se tramitan solicitudes de suspensión perfecta de labores conforme lo regulado por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y normas complementarias, resulta indispensable que el petitorio del administrado sea jurídicamente posible, vale decir que: “*el acto ficticio derivado del silencio administrativo positivo, al igual que el acto expreso debe ser conforme a ley, por lo que ese petitorio debe ser formal y sustantivamente sujeto a Derecho.*”<sup>11</sup> (subrayado agregado)

Entonces, al pretenderse la aplicación de lo estipulado en el numeral 7.5 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en sentido estricto, se generaría la aprobación automática de la solicitud de suspensión perfecta de labores (que indudablemente presenta efectos frente terceros como son los trabajadores involucrados) sin que dicha solicitud haya sido calificada y evaluada de forma exhaustiva por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, razón por la cual para que el silencio administrativo positivo resulte procedente se requiere necesariamente que la solicitud formulada por la Empresa cumpla con los requisitos que exige la normatividad vigente, *contrario sensu*, no resulta aplicable.

En tal sentido, corresponde pasar a reexaminar lo resuelto en primera instancia.

### 3.2. Sobre los alcances normativos que delimitan la SPL y que resultan aplicables en el caso concreto

Al respecto, la solicitud presentada por la Empresa, se encuentra sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, a efectos de su posterior aprobación<sup>12</sup>.

Así, de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los hechos constatados por los

<sup>10</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. *óp. cit.* p. 89.

<sup>11</sup> *Ídem.*

<sup>12</sup> Según lo previsto en el numeral 7.3 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR la Autoridad Inspectiva de Trabajo realiza la verificación posterior de los hechos materia de suspensión perfecta de labores y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7° del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud*

servidores de la inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, merecen fe. Con relación a ello, el último párrafo del artículo 16° de la citada Ley señala que el mismo valor y fuerza probatoria (que se presuman ciertos) tienen los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten. En ese sentido, esta Dirección General resuelve los procedimientos de SPL, iniciados en el marco normativo de la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, sobre la base de lo expuesto por la Autoridad Inspectiva en cada uno de los informes referidos a las órdenes de inspección elaborados con la finalidad de constatar lo dicho por un empleador en cada procedimiento.

Con relación a la implementación de trabajo remoto, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva en el informe de inspección correspondiente, resulta oportuno indicar que la posibilidad de implementar la modalidad de trabajo remoto está directamente vinculada a las características específicas de las actividades económicas llevadas a cabo. Según la información registrada por la Empresa ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, SUNAT, el giro de negocio de la misma comprende a actividades de propias de ingeniería y construcción, así como aquellas que implican peritajes in situ y, en ausencia de este tipo de actividades, decaen incluso las labores conexas de tipo administrativo u operativo. En tal sentido, la naturaleza de las actividades que ésta desarrolla hacen inviable que la misma pueda implementar la modalidad de trabajo remoto, siendo indispensable la presencia física de los trabajadores para el funcionamiento de los servicios que ofrecen al público.

En cuanto a la aplicación de la licencia con goce de haber, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva, se tiene que en atención a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por la Empresa, resulta inviable el otorgamiento de licencias con goce de haber compensable, dado que no resulta posible que los servicios que deberían prestarse durante el periodo sobre el cual la Empresa invoca la medida puedan ser aplazados o llevados a cabo con posterioridad.

De igual forma, mediante Decreto Supremo N° 015-2020-TR se modificó el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, de la siguiente manera:

***“Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores***

*5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4”.*

Asimismo, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2020-TR, establece que dicha norma resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia relativos a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud*

Cabe indicar que de acuerdo a la información proporcionada por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la Empresa registra al mes de mayo del presente año, mes previo al de la adopción de la medida, un total de ocho (08) trabajadores, siendo el histórico total inicial de trabajadores registrados en dicha plataforma tributaria computados desde octubre del año 2019 un total nueve (09) como máximo por periodo mensual.

En tal sentido, a la Empresa le resulta facultativo, mas no exigible, acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, por lo que no resulta necesario analizar lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo respecto a la aplicación de las referidas medidas por parte de la Empresa.

El numeral 3.1 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 señala que los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Es por ello que el numeral 3.2 de la citada norma refiere que los empleadores referidos en el numeral 3.1 pueden optar excepcionalmente por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, incluyendo aquellos de carácter normativo.

Así también, el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece que agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4° de dicho Decreto Supremo, el empleador puede, excepcionalmente, aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020; y, asimismo, dicha norma, modificada por el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, agrega que tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Estando a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL PERU REGION LAMBAYEQUE** contra la Resolución de Gerencia Regional N° 000119-2020-GR.LAMB/GRTPE.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **REVOCAR** lo resuelto en la Resolución de Gerencia Regional N° 000119-2020-GR.LAMB/GRTPE, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, y en consecuencia **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por el **COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL PERU REGION LAMBAYEQUE**





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud*

ingresada con registro N° 042914-2020, por el período comprendido del 12 de junio de 2020 al 07 de octubre de 2020.

**ARTÍCULO TERCERO.-**

**DECLARAR** el agotamiento de la vía administrativa, conforme a lo previsto en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese y notifíquese.

.....  
**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo