



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 1785-2020-MTPE/2/14

Lima, 30 NOV. 2020

## VISTOS:

El recurso de revisión presentado con Hoja de Ruta N° 75895-2020, por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE INVERSIONES NORLIMA S.A.** (en adelante, Sindicato), contra la Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, expedida el 24 de julio de 2020 por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del gobierno Regional de Lima Metropolitana (en adelante la DRTPELM), que declaró fundado el recurso de apelación interpuesto por la empresa **INVERSIONES NORLIMA S.A.** (en adelante la Empresa) contra la Resolución Directoral N° 1479.745-2020-SPL-MTPE/1/20.2 expedida el 08 de junio de 2020 por la Dirección de Prevención y solución de Conflictos de la DRTPELM (en adelante DPSC).

El recurso de revisión presentado con Hojas de Ruta N° 77029-2020 y N° 77015-2020, por los señores: **CARLOS ALBERTO BERECHÉ PEÑA, WILSON DIAZ DIAZ, JORGE ZAVALA MARIÑOS, WILFREDO BORDA VASQUEZ, JOSEÁ LUIS CURÑAUPA AVALOS, HÉCTOR BARBOZA QUISPE, ALFONSO MUGURUZA RIOS, JULIO FIGUEROA ARCOS, JOSÉ LIZANA LIZANA, LUIS MARTÍN PAREDES MAYHUASCA, CESAR NICOLAS COTRINA QUINDE, JILVER PERCY MORE CORDOVA, MAURO EDGAR SACUALAYA OTEO, FORTUNATO ONORATO FLORIAN VERGARA, JUAN CARLOS TRONCOS FLORES, CRISTIAN MILLER TELLO DEL AGUILA, EDUAR DIAZ SEGURA, JOSÉ INGA SILVA, FREDY MOROCHO MALDONADO, MAURO ÑINGLES VELASQUEZ, ELISEO ROBLES TORIBIO, JUAN NILSON ROMERO SULLCARAY, PRUDENCIO CARDENAS SANCHEZ Y FREDY ESCALANTE BERROCAL** (en adelante, los Trabajadores), contra la Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, en el marco de lo señalado en el artículo 7, numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

## CONSIDERANDO:

## 1) De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al *"lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)"*<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> MARTÍN MATEO, Ramón (2005). *Manual de Derecho Administrativo*. Navarra: Aranzadi, pp. 309-310.



Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), 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 TUO de la LPAG, los cuales son: *i)* Recurso de reconsideración y *ii)* Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

## 2) De la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>2</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.

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. Asimismo, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto

<sup>2</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

Supremo N° 011-2020-TR establece que "Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2020-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo."

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 Lima Metropolitana, 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 DRTPELM, 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.

### 3) De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

3.1 Mediante Registro N° 028663-2020 la Empresa, presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, su solicitud de suspensión perfecta respecto de ciento setenta (170) trabajadores involucrados por el período comprendido desde el 01 de mayo de 2020 hasta el 09 de julio de 2020, invocando encontrarse incurso en los supuestos de: i) por la naturaleza de actividad y ii) por el nivel de afectación económica.

3.2 En mérito a la información proporcionada por la Empresa y en atención a lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del Informe de resultados relacionado a la Orden de Inspección N° 7544-2020-SUNAFIL/ILM, la DPSC emitió la Resolución Directoral N° 1479.745-2020-SPL-MTPE/1/20.2, por medio de la cual desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, por considerar "que el empleador no acreditó la causal invocada conforme a la documentación adjunta".

3.3 Atendiendo a lo resuelto, y dentro del plazo legal, la empresa Inversiones Norlima S.A. presentó recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 1479.745-2020-SPL-MTPE/1/20.2, la cual fue resuelta mediante Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, de fecha 24 de julio de 2020, donde la DRTPELM resolvió declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 347-2020-SPL-MTPE/1/20.2, y en consecuencia aprobó la comunicación de Suspensión Perfecta de Labores presentada por la Empresa con Registro N° 028663-2020, por advertir:

- a) "el defecto en la motivación en la que se incurrió al expedirse la resolución materia de la alzada, la misma que desaprueba la comunicación de suspensión perfecta de labores presentada por el Empleador; procede que este Despacho revoque en todos sus extremos la apelada y proceda a reevaluar los de la materia a fin de verificar el cumplimiento por parte del Empleador recurrente de las demás condiciones y requisitos para la implementación de la suspensión perfecta de labores materia de su comunicación"



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

b) "(...) que el Empleador en el periodo abril del 2020 ha declarado cero en sus ventas conforme al Formulario N° 621–Declaraciones mensuales de IGV-Renta exhibido; por consiguiente, de acuerdo artículo 2 del Decreto Supremo N° 015- 2020-TR que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR el Empleador se encuentra facultado para adoptar la medida de suspensión perfecta de labores".

3.5 Que, no estando conforme con lo resuelto en segunda instancia, el Sindicato y los trabajadores interpusieron indistintamente su recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, basándose en los siguientes argumentos:

**a) Fundamentos del Sindicato:**

- (...) el empleador previo a la adopción de las medidas alternativas indicadas anteriormente (artículo 4.1 del D.S. 0011- 2020-T), debía informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes.
- (...) no obra documento o comunicación alguna que demuestre de manera fáctica de las reuniones virtuales que se ha entablado con las partes que han resultado afectadas en este proceso de suspensión perfecta de labores.
- (...) en lo que respecta a la venta cero que declara en el mes de abril anterior a la presentación de la solicitud, tiene lógica dicha información señor Director, sin embargo la producción continúa dentro de la planta, ya que esta empresa como es líder del mercado ladrillero, las entregas que se hacen diariamente son compras que se han realizado con meses de anticipación a la producción del ladrillo, la producción que se hace diariamente se almacena en el stock de la empresa para cumplir justamente con estas compras hechos que solo falta la entrega, es por ello que los trabajadores que han continuado laborando lo hacen sin limitación alguna ya que su producción va al coberturar el stock de la empresa como lo hemos manifestado anteriormente, no se hace una producción para la venta diaria, esta empresa no vende ladrillos a granel al público como lo hacen las empresas chicas, esta empresa tiene clientes mayoristas que la mayoría factura con meses de anticipación y solo queda la entrega que se hace a escala y de acuerdo a lo convenido con el cliente, situación que usted señor Director no ha tenido en cuenta al momento de emitir este fallo que nos causa un perjuicio.
- (...) en la resolución que hoy cuestionamos, se ha omitido valorar adecuadamente todos los medios probatorios que obran en autos con una apreciación por demás somera se ha revocado un fallo que se ajusta al derecho y a la realidad, solo se ha limitado a sostener que los inspectores comisionados han cometido incongruencias en sus informes y que por tal razón debe ampararse el pedido de la empleadora". (subrayado agregado)

**b) Fundamentos de los Trabajadores:**



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

- "(...) Con fecha 23 de abril de 2020 la empleador Inversiones Norlima S.A. nos hace llegar a cada recurrente una carta donde nos comunica que antes de adoptar las medidas que se establecen en el artículo 4.1 del D.S. 0011-2020-Tr, es necesaria nuestra participación e dichos acuerdos para poder conservar el vínculo laboral y la percepción del pago de la remuneración, dejando constancia que en esta carta EN NINGUN ACAPITE SE DICE QUE LO QUE SE PRETENDE ES IMPLANTAR UN PEDIDO DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR EL TÉRMINO DE 03 MESES COMO LO HA SOLICITADO LA EMPLEADORA.
- (...) sólo tuvimos una sola conversación vía whatsapp (25 de abril de 2020) con el Jefec de Gestión Humana señor Pool Chávez, en donde se trató de manera específica el pago de la remuneración del mes de abril del 2020, en ningún momento estábamos negociando la suspensión perfecta de labores que ha solicitado la empleadora.
- (...) la empleadora y sin que se agote la negociación de las medidas alternativas que ordena la ley de la materia y sin que haya existido negociación alguna sobre la suspensión perfecta de labores, de manera unilateral con fecha 29 de abril de 2020 nos comunica que ha decidido comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo el acogimiento a la suspensión perfecta de labores (...) decisión que consideramos viene a ser un acto unilateral y arbitrario que no guarda relación con las exigencias de nuestro ordenamiento sustantivo" (subrayado agregado)

### c) De la procedencia del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato

Mediante recurso de revisión, el Sindicato y los Trabajadores impugnan, de manera indistinta, la Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, con la finalidad de que la Dirección General de Trabajo del MTPE la revoque o anule, debido a que no se ha efectuado un correcto análisis de los dispositivos contenidos en los numerales 4.2 y 4.3 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR<sup>3</sup>, afectándose el debido procedimiento y vulnerando el principio de legalidad. En ese sentido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR<sup>4</sup>, el presente recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir el pronunciamiento respectivo.

<sup>3</sup> DECRETO SUPREMO N° 011-2020-TR

4.2 (...), el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

4.3 La aplicación de las medidas referidas en los numerales anteriores en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

<sup>4</sup> El tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que 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 General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.



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

#### d) Análisis del caso concreto

La Resolución venida en grado ha sido impugnada por considerar que en ella no se ha empleado una correcta aplicación de los numerales 4.2 y 4.3 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, afectando así el debido procedimiento y el principio de legalidad, por las recurrentes solicitan su revocatoria.

En ese sentido, corresponde a esta Dirección General examinar los actuados del presente procedimiento así como los considerandos expuestos en la Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, para lo cual se estima pertinente enfocar previamente el contexto normativo.

#### 5.1 Sobre las disposiciones emitidas dentro del marco del Estado de Emergencia Nacional originado por el Covid -19

Desde la declaración del Estado de Emergencia Nacional, se emitieron dispositivos normativos en materia laboral con carácter excepcional y temporal, considerando la alteración de las actividades económicas desarrolladas por las Empresas, así como la percepción de ingresos de los trabajadores como consecuencia de la suspensión del ejercicio del derecho constitucional de reunión y tránsito<sup>5</sup> con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

Entre dichas reglas excepcionales y temporales, se encuentra el Decreto de Urgencia N° 038-2020 el cual dispuso en su artículo 3 que los empleadores que se encuentren imposibilitados de implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, podían adoptar una serie de medidas necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y agotada dicha posibilidad, podían acogerse excepcionalmente a la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, el MTPE emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR<sup>6</sup> en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores, estableciendo requisitos antes de acogerse a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020. Entre los referidos requisitos tenemos:

##### 5.1.1 De la adopción de medidas alternativas

<sup>5</sup> Con excepción de aquellas actividades vinculadas a la prestación de servicios y bienes esenciales, dispuestas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

<sup>6</sup> A través de la 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. Por ello, 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.



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 el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se señalan medidas alternativas, las cuales los empleadores procuran adoptar a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la remuneración de sus trabajadores. Dichas medidas son:

- a) *Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.*
- b) *Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.*
- c) *Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.*
- d) *Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).*
- e) *Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.*

Como se puede advertir, la mayoría de las medidas alternativas propuestas en el párrafo precedente, se encuentran estrechamente vinculadas con la capacidad económica que presente el empleador ante la coyuntura del Covid -19, pues la adopción de alguna de ellas, implica que la Empresa cuente con disposición monetaria suficiente y necesaria para asumirla; ergo, la aplicación de medidas alternativas resultará viable siempre que la situación económica que ostente la Empresa lo permita.

En consecuencia, la norma en referencia no obliga al empleador a adoptar cada una de las medidas previstas en dicho supuesto, sino que debe identificar cuál de ellas le resulta posible implementar a fin de mantener el vínculo laboral y preservar el ingreso de los trabajadores, de modo que pueda proponerla a los trabajadores para intentar arribar a acuerdos que beneficien a ambas partes.

### **5.1.2 Sobre las normas modificatorias del Decreto Supremo N° 011-2020-TR**

Conforme se ha explicado en el acápite anterior, el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que si el empleador acreditara que se encuentra imposibilitado de implementar el trabajo remoto u otorgar licencias con goce de haber, debe 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 conforme con lo establecido en el numeral 3.1 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

En ese orden de ideas, el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, señala que agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4° de dicha norma, 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.

Ahora bien, con fecha 25 de junio de 2020 entró en vigencia el Decreto Supremo N° 015-2020-TR<sup>7</sup>, por medio del cual se modificaron algunas disposiciones contenidas en el

<sup>7</sup> Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 24 de Junio de 2020, vigente a partir del día siguiente de su publicación.



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

Decreto Supremo N° 011-2020-TR, entre ellas el artículo 3 del referido Decreto Supremo, estableciendo lo siguiente:

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 perfecta de labores, siendo facultativo la adopción de medidas alternativas previstas en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.(...).(subrayado agregado)

Asimismo, a través de la Única Disposición Complementaria Final de la norma modificatoria se establece que: El presente decreto supremo resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia relativos a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. (subrayado agregado)

Como se puede apreciar, el Decreto Supremo N° 015-12020-TR determina que a aquellas empresas que presenten un nivel de ventas cero, durante el mes anterior en el que aplica la medida de suspensión perfecta de labores, les 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. Asimismo, establece que este criterio deberá aplicarse a todos aquellos procedimientos que se encuentren en trámite desde su entrada en vigencia.

Sobre el particular, al revisar los documentos que obran en autos se aprecia que la Empresa para acreditar su nivel de afectación económica, ofreció como medios de prueba los formularios PDT 621 y 601 correspondientes a los períodos de abril 2019 y abril 2020, documentación necesaria a fin de efectuar el cálculo de la ratio correspondiente, de los cuales se puede observar en la siguiente imagen:

Table showing SUNAT tax forms: DECLARACION PAGO, IVV VENTAS, IVV COMPRAS, IVAP, and RENTA. Includes columns for Base, Tributo, and various tax categories.





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

Como se puede apreciar, con el PDT 621, la Empresa ha acreditado que registra un nivel de ventas igual a "cero" durante el mes anterior a la adopción de la medida de suspensión perfecta de labores (abril 2020), por lo que le resulta facultativo adoptar las medidas alternativas previstas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y por ende tampoco le es exigible entablar negociaciones con la organización sindical, ni los trabajadores comprendidos en la medida por cuanto su nivel de afectación económica le permite acogerse a la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

En consecuencia, esta Dirección General determina que la DRTPELM, en respeto al debido procedimiento, ha merituado cabalmente las pruebas contenidas en el presente expediente administrativo, habiéndose aplicado correctamente las disposiciones modificatorias contenidas en el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, por lo que se concluye que la Resolución venida en grado, ha sido expedida conforme a derecho.

Estando a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**



**ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE INVERSIONES NORLIMA S.A.** contra lo resuelto en la Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, de fecha 24 de julio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, correspondiente a la solicitud con registro N° 028663-2020

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por los señores: **CARLOS ALBERTO BERECHÉ PEÑA, WILSON DIAZ DIAZ, JORGE ZAVALA MARIÑOS, WILFREDO BORDA VASQUEZ, JOSÉ LUIS CURÑAUPA AVALOS, HÉCTOR BARBOZA QUISPE, ALFONSO MUGURUZA RIOS, JULIO FIGUEROA ARCOS, JOSÉ LIZANA LIZANA, LUIS MARTÍN PAREDES MAYHUASCA, CESAR NICOLAS COTRINA QUINDE, JILVER PERCY MORE CORDOVA, MAURO EDGAR SACUALAYA OTEO, FORTUNATO ONORATO FLORIAN VERGARA, JUAN CARLOS TRONCOS FLORES, CRISTIAN MILLER TELLO DEL AGUILA, EDUAR DIAZ SEGURA, JOSÉ INGA SILVA, FREDY MOROCHO MALDONADO, MAURO ÑINGLES VELASQUEZ, ELISEO ROBLES TORIBIO, JUAN NILSON ROMERO SULLCARAY, PRUDENCIO CARDENAS**



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

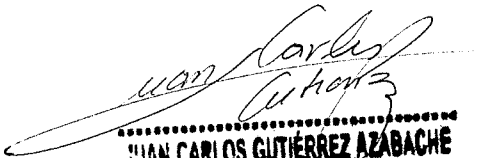
Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

**SANCHEZ y FREDY ESCALANTE BERROCAL** contra lo resuelto en la Resolución Directoral N° 213-2020-MTPE/1/20, de fecha 24 de julio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, correspondiente a la solicitud con registro N° 028663-2020

**ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, 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 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTÍCULO CUARTO. -** **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese. -



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