



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



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° 1819 -2020-MTPE/2/14

Lima, 08 DIC. 2020

VISTOS:

El recurso presentado con fecha 03 de octubre de 2020 por medio del cual la empresa **ROTESA S.A.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 08 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, 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, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 3332-2020.

1. Antecedentes

- 1.1 Mediante solicitud con carácter de Declaración Jurada presentada en la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" e ingresada con registro número 3332-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de seis (06) de sus trabajadores por el periodo comprendido desde el 20 de abril de 2020 al 08 de julio de 2020.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 778-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 17 de agosto de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, desaprobó la solicitud SPL presentada por la Empresa y dispuso el pago de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en dicha medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 y 3.5 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
- 1.3 Con fecha 21 de agosto de 2020, la Empresa interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 778-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 17 de agosto de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 814-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 25 de agosto de 2020, se declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto.
- 1.5 Con fecha 01 de setiembre de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 814-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 25 de agosto de 2020.
- 1.6 Mediante Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 08 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Promoción del Empleo del Callao (en adelante DRTPE Callao), se declaró la infundado el recurso de apelación interpuesto.

1.7 Con fecha 03 de octubre de 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 08 de setiembre de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.

2 De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia

2.1 Habiéndose concedido el recurso de revisión formulado por el La Empresa, corresponde determinar si dicho recurso cumple los requisitos de procedencia y si esta Dirección General resulta competente para avocarse a su conocimiento.

2.2 Al respecto, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, señala que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.

2.3 En concordancia con el dispositivo legal señalado precedentemente, el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR precisa que, contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del citado Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.4 En el presente caso, la DRTPE Callao ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, la cual se pronuncia sobre el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores, y contra ésta, La Empresa ha interpuesto recurso de revisión; por tanto, el conocimiento de dicho recurso es competencia de la Dirección General de Trabajo.

2.5 De otro lado, 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.

2.6 De la interpretación de la norma antes reseñada, se tiene que si bien es cierto ésta pone especial énfasis en que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, también es cierto que otro requisito de procedencia del



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

recurso de revisión es si el acto administrativo materia de impugnación se basa o se sustenta en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho en general.

- 2.7 El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC, ha precisado cuáles son las fuentes del derecho reguladas por la Constitución. En dicha Sentencia, el referido Tribunal ha realizado diversas precisiones en torno al sistema de fuentes regulado por la Constitución, en ese sentido, se consideran los diversos tipos existentes: fuentes normativas (fuentes normativas con rango de ley, fuentes normativas con rango distinto a la ley); la jurisprudencia; la costumbre, los principios generales del derecho; el contrato; y, la doctrina. En cuanto a las fuentes normativas o formas normativas con rango de ley, el Tribunal realiza importantes precisiones en torno a: las leyes, las resoluciones legislativas, los tratados, el reglamento del Congreso, los decretos legislativos, los decretos de urgencia, las ordenanzas regionales y las ordenanzas municipales.
- 2.8 Ahora bien, en el recurso de revisión interpuesto por La Empresa, este señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que no se ha considerado la aplicación del silencio administrativo positivo señalado en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por La Empresa acusa una aplicación incorrecta de las fuentes del derecho (fuentes normativas), como son el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, por lo que dicho recurso cumple los requisitos exigidos para su admisión conforme a lo previsto en el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; en consecuencia, corresponde que esta Dirección General se avoque al conocimiento del mismo y proceda a emitir pronunciamiento sobre el presente procedimiento de suspensión perfecta de labores.

3. Del recurso de revisión formulado por el La Empresa

- 3.1 La Empresa interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 08 de setiembre de 2020, emitida por la DRTPE Callao, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 814-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 25 de agosto de 2020, que declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto contra la Resolución Directoral N° 778-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 17 de agosto de 2020, que desaprobó la solicitud de SPL respecto de seis (06) trabajadores.
- 3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:
- La resolución impugnada carece de motivación de hecho y derecho, toda vez que la solicitud de SPL se encuentra aprobada desde el 18 de junio de 2020, ya que se



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

presentó una declaración jurada de silencio administrativo positivo de fecha 07 de julio de 2020.

- El único sustento para denegar el silencio administrativo positivo fueron el Decreto N° 113-2020-GRC-DRTPEC-DPSC de fecha 08 de agosto de 2020, la Resolución Directoral N° 0083-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 17 de agosto de 2020 y la Carta N° 079-2020-GRC/GRDS/DRTPE CALLAO, sin embargo los mismos fueron impugnados en su oportunidad ya que carecen de la fundamentación correspondiente.
- De conformidad con el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, si la solicitud de SPL se aprueba vía silencio administrativo positivo, la propia autoridad no puede desaprobado ya que dejó de ser competente desde el 18 de junio de 2020.

4. Análisis del caso concreto:

La Empresa afirma que la Resolución venida en grado ha sido expedida realizando una aplicación incorrecta de las normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, motivo por el cual solicita 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 Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, para lo cual se estima pertinente enfocar previamente el contexto normativo.

4.1. 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 tránsito¹ 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,

¹ 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.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

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 y 012-2020-TR² 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.

Puntualmente, a través del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se establecieron ciertos requisitos que el empleador debía observar 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:

4.1.1. De la adopción de medidas alternativas

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.

² 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, los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y 012-2020-TR, son dispositivos normativos válidos 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



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 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.

4.1.2 Del deber de la Empresa de informar a los trabajadores, sus representantes y/u organización sindical, respecto de la aplicación de medidas alternativas a fin de entablar negociación

El numeral 4.2 del artículo 4° del Decreto Supremo en comentario establece que previo a la adopción de medidas alternativas, 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; debiéndose dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

La negociación a la que hace referencia el numeral 4.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, difiere del proceso negocial ordinario³, pues esta se da dentro de un contexto excepcional dada la coyuntura del Covid-19, el cual exige que sea el empleador quien adopte medidas de carácter urgente, a fin de mitigar rápidamente toda incertidumbre que dicha situación pudiera generar en los trabajadores, por lo que se requiere llevar a cabo un trámite más expeditivo.

En esta negociación es el empleador quien debe propiciar el diálogo con sus trabajadores, pues de otro modo, no podría considerársele como tal, mucho menos sería válida la adopción unilateral de alguna de las medidas alternativas contempladas en el artículo 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (a excepción del otorgamiento del descanso vacacional), y por ende la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo tendría que ser denegada.

En ese orden de ideas, se desprende que para llevar a cabo esta negociación, el empleador debe convocar a la organización sindical, a los representantes de los trabajadores o, directa e individualmente, a sus trabajadores, siendo que en dicho emplazamiento se deben exponer los motivos que conllevan a adoptar alguna de las medidas contempladas en el numeral 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

4.2. Sobre la adopción de medidas alternativas

³ Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593³, pues esta última se considera como "el proceso que relaciona a sindicatos, empresarios y estado, alrededor del conflicto sobre el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones del mismo (...). Sobre la existencia de dicho conflicto es que se construye la necesidad de un conjunto de procedimientos para construir acuerdos temporales"



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



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

En el caso concreto, de la revisión de lo actuado en el presente procedimiento se observa que la Empresa presentó un acuerdo de compensación de horas por el periodo no laborado, el mismo que fue acordado con cuatro (04) trabajadores. Sin embargo, la empresa no presentó documentación alguna respecto a la adopción de medidas alternativas de dos (02) trabajadores.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, debe tenerse en cuenta lo establecido mediante Decreto Supremo N° 015-2020-TR se modificó el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que señala lo siguiente:

“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”.

En tal sentido, a la Empresa le resulta facultativo la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, toda vez que de la consulta RUC en la página web de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), al momento de solicitar la SPL la Empresa declaró un total de diez (10) trabajadores.

4.3. Sobre la comunicación previa que debió efectuar la Empresa a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores

Corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020⁴, por medio del cual se indica que los empleadores que hayan agotado la posibilidad de aplicar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, pueden optar de

⁴ Concordante con el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual 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.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

forma excepcional, acogerse a la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan

Según se establece en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 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”.

De la revisión de lo actuado en el presente procedimiento administrativo, se observa que la Empresa presentó cartas de información complementaria de fecha 23 de abril de 2020, en el cual de forma complementaria a la llamada de fecha 17 de abril de 2020, la empresa comunica la adopción de la medida excepcional de SPL, siendo que la misma fue comunicada a cuatro (04) trabajadores los cuales fueron debidamente recepcionados.

Cabe mencionar lo indicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el Informe de resultados de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, quien verificó que: *“5.11 Que, el sujeto inspeccionado mediante documento de fecha 23.04.2020 indica en asunto: información complementaria a la comunicación de suspensión perfecta de labores de fecha 17.04.2020, indicando que de forma complementaria a la comunicación cursada vía llamada telefónica realizada el 17.04.2020 y dada la imposibilidad de llegar a acuerdos previos para aplicar medidas de suspensión perfecta de labores, la cual comprende el periodo del 20.04.2020 al 08.07.2020 al haber paralizado totalmente nuestra operaciones (...) documento cursado a cada uno de sus trabajadores recepcionado por los trabajadores y dejado bajo puerta en sus domicilios según declaración jurada de los trabajadores Méndez León Mariano y Tangoa Mayanchi Charles.”*

Al respecto, si bien es cierto en el transcurso del presente procedimiento administrativo, no se evidencian las declaraciones juradas de los trabajadores Méndez León Mariano y Tangoa Mayanchi Charles, resulta pertinente señalar que lo constatado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo se presume cierto, lo cual tiene el valor probatorio dentro del presente procedimiento.

En ese sentido, esta Dirección General determina que se ha acreditado la comunicación de la medida excepcional de SPL a los seis (06) trabajadores comprendidos.

4.4. Respecto al período de suspensión perfecta, ante la percepción del subsidios de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 012-2020-TR

Al respecto, se tiene que la empresa solicitó la medida excepcional de SPL para seis (06) trabajadores, lo cual fue nuevamente señalado en el transcurso del presente procedimiento, conforme al siguiente cuadro:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

N°	Trabajador	Periodo de SPL	
		Inicio	Fin
1	José Alfredo Acho Ortiz	20/04/2020	01/05/2020
2	Amilcar Victorio Ramos	20/04/2020	01/05/2020
3	Mariano Florencio Méndez León	20/04/2020	05/05/2020
4	Reynerio Cunias Ramos	20/04/2020	08/07/2020
5	Dayler Ahuanari Curico	20/04/2020	02/06/2020
6	Charles Jerry Tangoa Mayanchi	20/04/2020	12/06/2020

Al respecto, el inciso a) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2020-TR: *“En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo, regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID19, la medida de suspensión perfecta de labores no puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio, ya sea que la suspensión perfecta de labores se adopte ante la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades o por el nivel de afectación económica. Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.”*

Asimismo, que mediante el artículo 14 del Decreto de Urgencia N° 033-2020, se dispuso a favor de las Empresas del sector privado, el otorgamiento excepcional de un subsidio no mayor al 35% a la suma de las remuneraciones brutas mensuales de todos sus trabajadores cuya remuneración no sea mayor a S/ 1,500.00 (mil quinientos soles), con la finalidad de preservar el empleo de dicho sector.

Ahora bien, de la revisión en el Módulo de Registros Especiales de Suspensión Perfecta de Labores se observa que la Empresa solicitó el subsidio para el pago de las planillas de tres (03) trabajadores correspondiente al mes de abril de 2020, y teniendo en cuenta el literal a) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2020-TR señalado en los párrafos precedentes, los periodos solicitados de la medida excepcional de SPL se establecen de la siguiente manera:

N°	Trabajador	Periodo de SPL	
		Inicio	Fin
1	José Alfredo Acho Ortiz	20/04/2020	01/05/2020
2	Amilcar Victorio Ramos	20/04/2020	01/05/2020
3	Mariano Florencio Méndez León	01/05/2020	05/05/2020
4	Reynerio Cunias Ramos	01/05/2020	08/07/2020
5	Dayler Ahuanari Curico	01/05/2020	02/06/2020
6	Charles Jerry Tangoa Mayanchi	20/04/2020	12/06/2020



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Asimismo, cabe precisar que el referido subsidio económico ha sido otorgado una sola vez por el Estado a favor de los empleadores del sector privado, habiendo realizado el abono respectivo el 16 de abril de 2020 mediante depósito en cuenta bancaria.

En ese orden de ideas, en aplicación al principio de legalidad⁵ se concluye que el período de suspensión perfecta de labores aplicado durante el mes de abril de 2020 a tres (03) trabajadores por los que la Empresa fue beneficiada con el subsidio económico dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, debe ser desaprobado por prohibición expresa del literal a) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2020-TR. En consecuencia, debe desestimarse en el extremo del periodo del 20 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la empresa **ROTESA S.A.**, contra la Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 08 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 3332-2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. - REVOCAR la Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 08 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, y en consecuencia **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **ROTESA S.A.** con registro número 3332-2020, respecto de seis (06) trabajadores, conforme al siguiente detalle:

N°	Trabajador	Periodo de SPL	
		Inicio	Fin
1	José Alfredo Acho Ortiz	20/04/2020	01/05/2020
2	Amilcar Victorio Ramos	20/04/2020	01/05/2020
3	Mariano Florencio Méndez León	01/05/2020	05/05/2020
4	Reynerio Cunias Ramos	01/05/2020	08/07/2020
5	Dayler Ahuanari Curico	01/05/2020	02/06/2020
6	Charles Jerry Tangoa Mayanchi	20/04/2020	12/06/2020

⁵ Ley de Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.



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

ARTÍCULO TERCERO. - CONFIRMAR la Resolución Directoral Regional N° 145-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 08 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, en el extremo de **DESAPROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **ROTESA S.A.** con registro número 3332-2020, respecto de tres (03) trabajadores, según el siguiente detalle:

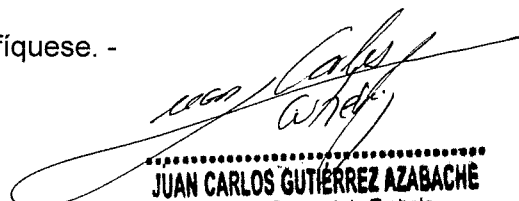
N°	Trabajador	Periodo de SPL	
		Inicio	Fin
1	Mariano Florencio Méndez León	20/04/2020	30/04/2020
2	Reynerio Cunias Ramos	20/04/2020	30/04/2020
3	Dayler Ahuanari Curico	20/04/2020	30/04/2020

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la empresa **ROTESA S.A.** efectúe el pago de las remuneraciones de tres (03) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, por el tiempo de suspensión transcurrido del 20 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020.

ARTÍCULO QUINTO. - DECLARAR agotada la vía administrativa conforme a lo señalado 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 SEXTO.- DISPONER la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Callao.

Regístrese y notifíquese. -


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