



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° 1839 -2020-MTPE/2/14

Lima, 14 DIC. 2020

VISTOS:

El recurso de revisión presentado con fecha 14 de julio de 2020 por medio del cual la empresa **BUCKINGHAM S.A.C.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-GRDS-ICA-DRTPE de fecha 18 de junio de 2020, 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.

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 000811-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores de siete (7) de sus trabajadores por el periodo comprendido desde el 15 de abril de 2020 hasta el 09 de julio de 2020.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 108-2020-GORE-ICA-DRTPE/DPSC de fecha 23 de mayo de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa y dispuso la reanudación de labores y 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 08 de junio de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 108-2020-GORE-ICA-DRTPE/DPSC de fecha 23 de mayo de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-ICA-DRTPE de fecha 18 de junio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica (en adelante DRTPE Ica), se declaró infundado el recurso de apelación en todos sus extremos.
- 1.5 La Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-ICA-DRTPE de fecha 18 de junio de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.



PERU

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
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 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 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 Ica ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-ICA-DRTPE, 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 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



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

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, esta señala que el acto administrativo impugnado ha efectuado una incorrecta interpretación de las normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y su Reglamento, en especial, sobre los requisitos sustantivos que una solicitud de suspensión perfecta debe contener (con particular énfasis en el numeral 4.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR), así como el Decreto Supremo N° 012-2020-TR.

2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por La Empresa ha hecho referencia que el acto administrativo materia de impugnación ha efectuado una interpretación 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 la Empresa

3.1 La Empresa interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-ICA-DRTPE de fecha 18 de junio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica (en adelante DRTPE Ica), por el cual declara infundado el recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 108-2020-GORE-ICA-DRTPE-DPSC de fecha 23 de mayo de 2020, que desaprueba la suspensión perfecta de labores (en adelante, SPL) de siete (7) trabajadores y dispuso la reanudación de labores y el pago de la remuneración a los trabajadores afectados con la 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.

3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:

- La adopción de las medidas previas a la suspensión perfecta de labores es facultad de los trabajadores y no una obligación taxativa.
- La Empresa ha acreditado haber arribado a acuerdos con sus trabajadores con fecha previa a la suspensión perfecta de labores.



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

- Sin perjuicio de ello, la Empresa tiene menos de cien (100) trabajadores, la planilla consta de siete (7) trabajadores, por lo que debe considerarse lo previsto en el Decreto Supremo N° 015-2020-TR.
- Se ha interpretado de manera errónea la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en cuanto al derecho al debido procedimiento administrativo que tienen los administrados.

4. Análisis del caso concreto:

La Empresa afirma que la Resolución venida en grado ha sido expedida empleando una interpretación incorrecta de los normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el Decreto Supremo N° 012-2020-TR afectando así el debido procedimiento administrativo y el principio de razonabilidad, por lo que 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 N° 108-2020-GORE-ICA-DRTPE/DPSC, 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, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y agotada dicha posibilidad, podían acogerse excepcionalmente a la suspensión perfecta de labores.

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.



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

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.

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

4.2 Respetto a la adopción de medidas alternativas

Al respecto, mediante el recurso de revisión la Empresa señaló que se adoptaron las medidas alternativas correspondientes, toda vez se presentaron los convenios laborales acordados con cada uno de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores. Asimismo, indicó que debe tenerse en cuenta lo previsto en el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, toda vez que tiene menos de cien (100) trabajadores.

En tal sentido, 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 los siete (7) trabajadores comprendidos en la medida excepcional de SPL, por la naturaleza de sus actividades, únicamente pueden realizar labores de forma presencial lo cual no permite a la Empresa optar por la implementación de trabajo remoto.

Cabe señalar, que en la ficha RUC se observa que la Empresa cuenta con siete (7) trabajadores declarados en el mes anterior a la adopción de la medida de suspensión perfecta de labores.

Lo señalado en el párrafo precedente tiene sustento en 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, 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".

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, por lo que corresponde amparar este extremo señalado por 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

4.3 Respeto a la comunicación de la suspensión perfecta de labores

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 efectivamente comunicó la medida excepcional de SPL a siete (7) trabajadores inmersos en dicha medida, de forma virtual mediante el escaneo del documento de comunicación de suspensión perfecta de labores de fecha 15 de abril de 2020, dichos documentos constan con firma y huella de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores.

Al respecto, corresponde precisar que la norma exige que la comunicación a los trabajadores involucrados sobre la aplicación de la medida de SPL, debe efectuarse de manera previa a la presentación de la solicitud en la Plataforma Virtual. En ese orden de ideas, y en aplicación estricta a los principios de legalidad⁴, de presunción de veracidad⁵ y de buena fe procedimental⁶, esta Dirección General determina que la Empresa ha logrado acreditar que cumplió con comunicar a los trabajadores involucrados sobre la aplicación de la medida excepcional de SPL, por lo que este extremo del recurso formulado resulta amparable, toda vez que la Empresa ha dado cumplimiento a la obligación contenida en el numeral 6.3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

4.4 Respeto al período de suspensión perfecta desaprobado por la percepción de subsidios, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 012-2020-TR

⁴ Sobre el particular, de acuerdo a lo previsto en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, el principio de legalidad establece que: "*las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas*". Lo anterior implica que la Administración debe sujetarse a lo que la Ley dispone, ya que en ella encuentra su fundamento y su límite de acción; pues, a diferencia de los particulares, "la Administración Pública no goza de la conocida libertad negativa: nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido a hacer lo que esta no prohíbe, sólo puede hacer aquello para lo cual está facultada en forma expresa." (subrayado agregado)

DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS: TUO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

⁵ 1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

⁶ 1.8. Principio de buena fe procedimental.- La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental.



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

Sobre el particular se aprecia que la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el sub numeral 4.6 del numeral IV referido a los hechos constatados o verificados del Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores, señala que "(...) respecto del destino de acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria, el sujeto inspeccionado NO ha proporcionado información."

Sin embargo, se advierte en la Plataforma Virtual que la Empresa percibió 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, respecto de cinco (5) trabajadores, que se detallan a continuación:

N°	Trabajador	Período de SPL	
		Inicio	Fin
1	Rubén Darío Becerra Gutiérrez	15/04/2020	09/07/2020
2	Cristian Alejandro Gutiérrez Sayritupac	15/04/2020	09/07/2020
3	Kevin Gerardo Yarasca Larrea	15/04/2020	09/07/2020
4	José Smith Vilca Gerónimo	15/04/2020	09/07/2020
5	Yaneth Jesús Ramos Peña	15/04/2020	09/07/2020

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





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

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.
Además, 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 legalidad⁷ se concluye que el período de suspensión perfecta de labores aplicado durante el mes de abril de 2020 a cinco (5) 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 15 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por empresa **BUCKINGHAM S.A.C.** contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-ICA-DRTPE de fecha 18 de junio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, en el extremo del incumplimiento por parte de la empresa **BUCKINGHAM S.A.C.** de procurar la adopción de medidas alternativas, conforme a lo señalado en el sub numeral 4.2 del numeral 4 de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - REVOCAR la Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-ICA-DRTPE de fecha 18 de junio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, y en consecuencia **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **BUCKINGHAM S.A.C.** con registro número 000811-2020, respecto de siete (7) trabajadores, conforme al siguiente detalle:

⁷ 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.



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	Período de SPL	
		Inicio	Fin
1	Rubén Darío Becerra Gutiérrez	01/05/2020	09/07/2020
2	Cristian Alejandro Gutiérrez Sayritupac	01/05/2020	09/07/2020
3	Kevin Gerardo Yarasca Larrea	01/05/2020	09/07/2020
4	José Smith Vilca Gerónimo	01/05/2020	09/07/2020
5	Yaneth Jesús Ramos Peña	01/05/2020	09/07/2020
6	Jorge Luis Muñoz Medina	15/04/2020	09/07/2020
7	Francisco Martín Quiroz García	15/04/2020	09/07/2020



ARTÍCULO TERCERO. - CONFIRMAR la Resolución Directoral Regional N° 013-2020-GORE-ICA-DRTPE de fecha 18 de junio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, en el extremo de **DESAPROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **BUCKINGHAM S.A.C.** con registro número 000811-2020, respecto de cinco (5) trabajadores por el período del 15 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020, según el siguiente detalle:

N°	Trabajador	Período de SPL	
		Inicio	Fin
1	Rubén Darío Becerra Gutiérrez	15/04/2020	30/04/2020
2	Cristian Alejandro Gutiérrez Sayritupac	15/04/2020	30/04/2020
3	Kevin Gerardo Yarasca Larrea	15/04/2020	30/04/2020
4	José Smith Vilca Gerónimo	15/04/2020	30/04/2020
5	Yaneth Jesús Ramos Peña	15/04/2020	30/04/2020

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la empresa **BUCKINGHAM S.A.C.** efectúe el pago de las remuneraciones de los cinco (5) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

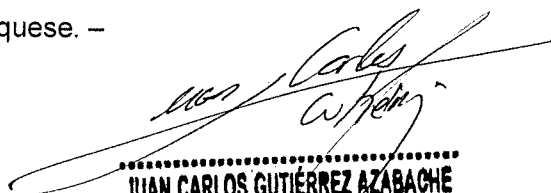
Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

labores, por el tiempo de suspensión transcurrido desde el 15 de abril de 2020 hasta el 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 Ica.

Regístrese y notifíquese. –


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