



RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 290 -2021-MTPE/2/14

Lima, 02 MAR. 2021

VISTOS:

El escrito presentado con fecha 14 de agosto de 2020 por medio del cual la empresa **COLEGIOS PROEDUCA SOCIEDAD ANÓNIMA** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 122-2020-GRA/GRTPE, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (en adelante, GRTPE de Arequipa), en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 38522-2020, al amparo de lo dispuesto por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y normas complementarias.

La Resolución Gerencial Regional N° 122-2020-GRA/GRTPE, emitida por la GRTPE de Arequipa, mediante la cual, se declara infundado el recurso de apelación formulado por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 1032-2020-GRA-GRTPE-DPSC, de fecha 30 de junio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE de Arequipa que desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) presentada por la Empresa respecto a dos (02) trabajadoras.

El acta de Informe Oral realizado el viernes 26 de febrero de 2021 a las 13:00 horas mediante la plataforma virtual Google Meet.

CONSIDERANDO:

1) De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto

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.

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.

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,





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

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.

En el presente caso, la GRTPE de Arequipa ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Gerencial Regional N° 122-2020-GRA/GRTPE, 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.

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.

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.

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.

Ahora bien, en el recurso de revisión interpuesto por la Empresa, esta señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que debe aprobarse la medida de suspensión perfecta solicitada.

En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por la Empresa implícitamente acusa una aplicación incorrecta de las fuentes del derecho (fuentes normativas), como es 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.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

2) Del recurso de revisión formulado por La Empresa

La Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional Sectorial N° 122-2020-GRA/GRTPE, emitida por la GRTPE de Arequipa, en el extremo que declaró infundado su recurso de apelación presentado contra la Resolución Directoral N° 1032-2020-GRA-GRTPE-DPSC, de fecha 30 de junio de 2020, que desaprobó la solicitud de SPL de dos (02) trabajadoras.

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

- La Empresa se dedica a la prestación de servicios de educación básica escolar y que por ley se encuentra prohibida de desarrollar sus actividades desde el inicio del estado de emergencia nacional, conforme a lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por lo que carece de asidero legal el criterio asumido en la resolución que se impugna, en la medida que se consideró las actividades que realiza como servicios permitidos no esenciales.
- En la resolución materia de impugnación no se emitió pronunciamiento sobre el incorrecto cálculo de los ratios efectuados por el inspector de trabajo al haber consignado información errónea, por lo que genera la nulidad del acto administrativo por una indebida motivación.
- En el Informe de Resultados se consignó información incorrecta, al incluir datos relativos a ingresos netos, cuando debía consignar ventas, por lo que se aplicó erróneamente el artículo 7.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, ya que el inspector debió aplicar lo dispuesto en el artículo 3.2.1 de la misma norma.
- La Empresa sí cumplió con comunicar a las trabajadoras sobre la aplicación de la medida de SPL, precisando que si bien las comunicaciones no cuentan con firma de representante, tal como se aprecia en su declaración, la trabajadora Diony Golcaves afirma haber sido comunicada respecto a la SPL.

3) Análisis del caso concreto:

3.1. Sobre la debida motivación de los actos administrativos como requisito de validez

El artículo 3° del TUO de la LPAG, establece cuales son los requisitos de validez del acto administrativo, contemplado en su inciso 4) el requisito de motivación, lo que implica que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico¹. Así, conforme al artículo 6ª de la misma norma, la

¹ DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS - TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444

Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

La debida motivación de las decisiones administrativas constituye una garantía constitucional de los administrados, que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. En ese sentido, el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, establece que una de las garantías del debido procedimiento administrativo es el derecho que tienen los administrados a obtener una decisión motivada; esto a efectos que puedan tomar conocimiento de las razones de hecho y de derecho en que se funda la referida decisión, haciendo posible su impugnación ante las instancias correspondientes.

Ahora, el artículo 10º del TUO de la LPAG establece que uno de los vicios del acto administrativo que causa su nulidad de pleno derecho es la omisión o defecto de sus requisitos de validez, entre los cuales –tal como se detalló en párrafos precedentes– se encuentra la debida motivación.

La Empresa señaló en su recurso de revisión que en la resolución materia de impugnación no se emitió pronunciamiento sobre el incorrecto cálculo de los ratios efectuados por el inspector de trabajo al haber consignado información errónea, por lo que genera la nulidad del acto administrativo por una indebida motivación.

De otro lado, sobre la extensión del análisis realizado en la resolución venida en grado, debe tenerse presente que el Tribunal Constitucional² ha desarrollado lo siguiente:

“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa (...) Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez corresponde resolver”

Es así que el derecho a una debida motivación no implica que la Autoridad Administrativa deba pronunciarse expresamente y de manera pormenorizada sobre todos los argumentos y/o alegaciones formuladas por la partes, ni que se deba cumplir una determinada amplitud o extensión en la redacción empleada, siempre que en el pronunciamiento se pueda identificar las razones y justificaciones que congruentemente llevaron a adoptar la decisión.

² Fundamento Nº 11 de la Sentencia recaída en la STC N.º 1230-2002-HC/TC





En el caso, tal como se aprecia en la parte considerativa de la Resolución Gerencial Regional Sectorial N° 122-2020-GRA/GRTPE, la GRTPE de Arequipa abordó el sustento de la causal de afectación económica, en la cual se exterioriza un análisis de las verificaciones realizadas en la etapa inspectiva sobre el cálculo de los ratios correspondientes, concluyendo que este cálculo es correcto, desestimando de esta forma el cuestionamiento referido a un presunto error en el cálculo de los ratios que realizó el inspector comisionado.

Por lo cual, esta Dirección General considera que la GRTPE de Arequipa se ha pronunciado respecto al cálculo de los ratios realizado en el Informe de Resultados, considerando que el mismo es correcto, por lo que no corresponde amparar el recurso de revisión presentado por la Empresa en este extremo.

3.2 Sobre la causal invocada para la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores

En su Declaración Jurada, la Empresa manifestó que se encontraba imposibilitada de aplicar trabajo remoto y otorgar licencia con goce de haber compensable a sus trabajadores por el nivel de afectación económica que sufrió.

Los incisos 3.1 y 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, señalan 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 [...] Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, [...]”*.

En el caso, tal como se aprecia en el Informe de Resultados, la Empresa no se encuentra acreditada como micro o pequeña empresa y el giro principal de sus actividades es enseñanza pre escolar y primaria, siendo esta una actividad no permitida durante el estado de emergencia sanitaria, por lo que teniendo presente que la medida de SPL inició en el mes de mayo de 2020, resulta aplicable el inciso b.2) del numeral 3.2.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR³, el cual establece que: *“existe nivel de afectación*

³ DECRETO SUPREMO 011-2020-TR

Artículo 3.- Sobre la implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber

3.2 Asimismo, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, cuando los empleadores se encuentran en una situación económica que les impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas. A tal efecto, se entiende por:

3.2.1 Nivel de afectación económica:

(...)

b) Existe nivel de afectación económica, para el caso de los empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y sus normas complementarias:

(...)

b.2) Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida,





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

económica cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a (...) veintidós (22) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas”.

En el Informe de Resultados se aprecia que el inspector comisionado consignó lo siguiente: “(...) el sujeto inspeccionado presenta el Formulario 621 – PDT IGV RENTA MENSUAL de los periodos abril 2019 y abril 2020, así como Formulario R01 – PDT Planilla Electrónica PLAME de los periodos abril 2019 y abril 2020, por ende, se procedió al cálculo de los ratios verificándose que el ratio del mes anterior al de la aplicación de la suspensión perfecta de labores, del año en curso, es de 70.00%, asimismo el ratio del mes respectivo del año 2019 es de 54.00%, dando una diferencia de ratios de 16.00%(...)”; asimismo, se detallaron los siguientes montos: (i) Monto total de las remuneraciones mensuales abril 2019 = S/ 1 087 081.69, (ii) Monto total del nivel de ventas abril 2019 = S/ 2 012 473.00, (iii) Monto total de las remuneraciones mensuales abril 2020 = S/ 1 238 605.21, y (iv) Monto total del nivel de ventas abril 2020 = S/ 1 721 073.00.

Tal como se aprecia en el Informe de Resultados, para el cálculo de los ratios se analizó el Formulario 621 – PDT IGV Renta Mensual y el Formulario R01 – PDT Planilla Electrónica PLAME, correspondientes a los meses abril de 2019 y abril de 2020. Así, de la revisión de estos documentos se aprecia que en el periodo abril de 2019, la Empresa declara una masa salarial de S/ 1 087 081.69 (un millón ochenta y siete mil ochenta y uno con 69/100 soles) y unas ventas netas de S/ 2 012 473.00 (dos millones doce mil cuatrocientos setenta y tres con 00/100 soles); asimismo, en el mes de abril de 2020, la Empresa declara una masa salarial de S/ 1 238 605.21 (un millón doscientos treinta y ocho mil seiscientos cinco con 21/100 soles) y unas ventas netas de S/ 1 721 073.00 (un millón setecientos veintiuno mil setenta y tres con 00/100 soles), siendo que estas cifras son las mismas a las que se detallan en el Informe de Resultados, y de las cuales, se desprende lo siguiente:

- $1\ 087\ 081.69 / 2\ 012\ 473.00 = 0.54017206193$, lo que corresponde a una ratio de 54.01 por el periodo abril de 2019.
- $1\ 238\ 605.21 / 1\ 721\ 073.00 = 0.71967035099$, lo que corresponde a una ratio de 71.69 por el periodo abril de 2020.

Por lo cual, en el presente caso no se configura una afectación económica que justifique la aplicación de una medida excepcional de SPL, pues no se advierte un incremento mayor a veintidós (22) puntos porcentuales entre la ratio del periodo abril de 2019 y la ratio del periodo abril de 2020.

La Empresa señaló en su recurso de revisión que en el Informe de Resultados se consignó información incorrecta, al incluir datos relativos a ingresos netos, cuando debía

comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a ocho (8) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

consignar ventas, por lo que se aplicó erróneamente el artículo 7.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, ya que el inspector debió aplicar lo dispuesto en el artículo 3.2.1 de la misma norma.

Al respecto, el inciso a) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que: "(...) a fin de verificar lo dispuesto en el numeral 3.2.1 del artículo 3 de la presente norma, el empleador presenta copia de la declaración jurada presentada mediante el Formulario N° 621–Declaraciones mensuales de IGV-Renta, obtenida a través del Portal SUNAT–Operaciones en Línea (SOL), que permita identificar lo reportado en la casilla 301 del referido formulario (...)”.

En tal sentido, la verificación del nivel de afectación económica se realiza en virtud a la información registrada por el empleador en la casilla 301 del Formulario N° 621 - Declaraciones mensuales de IGV-Renta, siendo que tal registro corresponde al total de ingresos en el periodo declarado⁴.

En tal sentido, esta Dirección General concluye que la Empresa no ha sustentado documentalmente la causal de nivel de afectación económica, esto es, que por el nivel de afectación económica no se encontraba en la posibilidad de aplicar trabajo remoto ni otorgar licencia con goce de haber a sus trabajadoras, conforme a los criterios establecidos en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

3.3 Sobre la adopción de medidas alternativas y la obligación de informar a los trabajadores, sus representantes y/u organización sindical, a fin de entablar negociación.

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.

⁴ https://www.sunat.gob.pe/operacLinea/ayudas/Ayuda_621_IGV_Renta_Mensual.pdf





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

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.

Debe tenerse presente que el numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, establece que: *“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.”* Así, tal como se aprecia en el Informe de Resultados, el inspector actuante consigna que el Empleador declaró quinientos doce (512) trabajadores registrados en la Planilla Electrónica (PLAME), por lo que en el presente caso, sí resulta exigible la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.



Por lo cual, conforme a lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4° del Decreto Supremo, antes de 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.

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 el presente caso, de la revisión del Informe de Resultados de la Autoridad Inspectiva de Trabajo se advierte lo siguiente: *“El sujeto inspeccionado no ha adoptado medidas alternativas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores respecto a los trabajadores afectados, no obstante, refiere haber establecido un convenio con casi el 85% de los colaboradores para la reducción de su salario a partir del mes de mayo de 2020 hasta el mes de marzo de 2021, empero, no adjunta los convenios a los que hace alusión ni indica si los trabajadores afectados han participado en la suscripción de dichos acuerdos”*.

Corresponde precisar que conforme a lo establecido en el artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la Autoridad Inspectiva de Trabajo realiza la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores. Ahora, en su Informe de Resultados, el inspector actuante detalla la documentación verificada y asimismo consigna las verificaciones que



ha realizado, debiendo tenerse presente que conforme a lo establecido en el artículo 1° de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, los hechos constatados por los servidores de inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos merecen fe, por lo que las constataciones contenidas en el Informe de Resultados deben ser valoradas con ese tenor probatorio.

En tal sentido, conforme a las verificaciones realizadas, la Empresa no ha cumplido con adoptar medidas alternativas antes de la aplicación de la medida de SPL ni ha ofrecido medios probatorios que evidencien haber convocado a las trabajadoras afectadas, a sus representantes o a la organización sindical, a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes, lo que evidencia que la medida de SPL fue adoptada contraviniendo lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Sin perjuicio de ello, de la revisión de los actuados se aprecia que durante la etapa inspectiva, la Empresa informó que ninguna de las dos (2) trabajadoras comprendidas en la SPL contaban con vacaciones pendientes de goce, quienes registraban en promedio cuatro (04) días de vacaciones generadas. Al respecto, conforme a lo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el empleador puede *“acordar (...) el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro”*, por lo que la Empresa se encontraba en la posibilidad de adoptar como medida alternativa –entre otras– el adelanto de vacaciones que se generen en el futuro, a cuyo efecto cabía la posibilidad de convocar a negociación a las dos (2) trabajadoras afectadas, y así mantener conversaciones con la finalidad de procurar la adopción de alguna medida alternativa; sin embargo, ello no se ha verificado.

En tal sentido, esta Dirección General concluye que la Empresa no ha sustentado documentalmente haber procurado la adopción de medidas alternativas antes de aplicar la medida de SPL, por lo que esta medida no cumple lo establecido en los numerales 4.1 y 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

3.4 Sobre la comunicación previa a las trabajadoras comprendidas en la medida de suspensión perfecta de labores

El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-20205, establece 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 forma excepcional, acogerse a la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan.

⁵ 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

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

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*".

En el caso, de la revisión del Informe de Resultados, se aprecia que el inspector actuante consignó lo siguiente: "*El sujeto inspeccionado no ha cumplido con comunicar a los trabajadores afectados el acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores, pues, si bien el sujeto inspeccionado señala mediante carta de fecha 08 de junio del 2020 dirigida a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL que informó a todos sus colaboradores comprendidos en la SPL la medida tomada así como la fecha de inicio y fecha de fin de la misma, las respectivas comunicaciones no se encuentran suscritas por el representante del sujeto inspeccionado y no cuentan con cargo de recepción de los trabajadores afectados*".

En su recurso de revisión, la Empresa señaló que sí cumplió con comunicar a las trabajadoras afectadas sobre la aplicación de la medida de SPL, precisando que si bien las comunicaciones no cuentan con firma de representante, tal como se aprecia en su declaración, la trabajadora Diony Golcaves afirma haber sido comunicada respecto a la aplicación de la SPL.

En efecto, tal como se aprecia en el Informe de Resultados, el inspector actuante da cuenta de la de manifestación de la trabajadora Diony Mary del Carmen Goncalves Mejía, en donde reconoce haber sido comunicada sobre la medida de SPL en fecha 15 de mayo de 2020, esto es, antes de la aplicación de la medida, lo que evidencia el cumplimiento de lo establecido en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR respecto a la citada trabajadora.

No obstante, la Empresa no ofrece medios probatorios que evidencien haber comunicado a la trabajadora Dayana Carolina Perez Perez sobre la SPL antes de aplicar tal medida, por lo que respecto a esta trabajadora no se cumplió lo establecido en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, conforme a las verificaciones contenidas en el Informe de Resultados.

Por todo lo expuesto, esta Dirección General, en su condición de Autoridad Administrativa de Trabajo competente, teniendo presente que en el presente caso la Empresa no ha sustentado la causal de nivel de afectación económica, pues de la documentación presentada no se advierte una afectación económica que imposibilite la aplicación de trabajo remoto o licencia con goce de haber, no se procuró la adopción de medida alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones, y no comunicó a la trabajadora Dayana Carolina Perez Perez sobre la SPL antes de aplicar esta medida, corresponde desestimar el recurso de revisión interpuesto por la Empresa.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

En atención a las consideraciones expuestas;

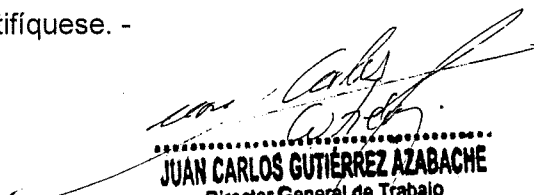
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR INFUNDADO el recurso de revisión formulado por **COLEGIOS PROEDUCA SOCIEDAD ANÓNIMA**, contra la Resolución Gerencial Regional N° 122-2020-GRA/GRTPE, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 38522-2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. - 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 TERCERO.- DISPONER la remisión de lo actuado a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.

Regístrese y notifíquese. -


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