



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

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 276 -2021-MTPE/2/14

Lima, 26 FEB. 2021

### VISTOS:

El escrito de fecha 18 de enero de 2021, presentado a través de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, por medio del cual la empresa **RECTIFICACIONES HULERIG E.I.R.L.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 002-2021-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (DRTPE Lima Metropolitana), 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 3915-2020.

### 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 3915-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de nueve (09) de sus trabajadores por el periodo comprendido del 15 de abril de 2020 al 14 de mayo de 2020.
- 1.2 Con escrito de fecha 13 de mayo de 2020, ingresado a través del Sistema de Trámite Documentario con Hoja de Ruta N° E-046119-2020, la Empresa solicitó la ampliación del periodo de SPL hasta el 30 de junio de 2020.
- 1.3 Mediante Resolución Directoral N° 15279.190-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 13 de agosto de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Lima Metropolitana aprobó parcialmente la solicitud de SPL, respecto de nueve (09) trabajadores por el periodo del 01 de mayo de 2020 al 14 de mayo de 2020.
- 1.4 Con fecha 17 de agosto de 2020, la Empresa presentó un escrito solicitando que se pronuncie respecto a la solicitud de ampliación del periodo de SPL.
- 1.5 Mediante Resolución Directoral N° 15620-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de agosto de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Lima Metropolitana declaró improcedente la solicitud de ampliación del periodo de SPL.





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

- 1.6 Con fecha 23 de noviembre de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 15620-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de agosto de 2020.
- 1.7 Mediante Resolución Directoral N° 002-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, se declaró infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 15620-2020-SPL-MTPE/1/20.2.
- 1.8 Con fecha 18 de enero de 2021, la Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 002-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021. 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 Lima Metropolitana ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Directoral N° 002-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, la cual se pronuncia sobre el procedimiento de SPL, 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





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

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 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 ha considerado la ampliación del plazo de la SPL, asimismo no ha tenido conocimiento oportuno respecto a las ampliaciones del estado de emergencia sanitaria.
- 2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por la Empresa implícitamente ha hecho referencia a 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 el la Empresa

- 3.1 La Empresa interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 002-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, que declara infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 15620-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de agosto de 2020, que declara improcedente la solicitud de ampliación de la SPL.
- 3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:





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

- Con fecha 01 de junio de 2020 se dispuso la apertura del expediente de SPL, siendo que no se consideró la solicitud de ampliación del plazo que fue presentada con fecha 13 de mayo de 2020, toda vez que la Plataforma Virtual no se encontraba habilitada.
- El Informe de Resultados emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo únicamente hace mención al periodo inicial de SPL sin considerar el plazo ampliatorio, además que la resolución impugnada hace mención de la ampliación al periodo de SPL a partir del 09 de julio de 2020.
- No se ha tenido conocimiento oportuno respecto a las ampliaciones del estado de emergencia.

#### 4. Análisis del caso concreto:

La Empresa implícitamente señala que la Resolución venida en grado ha sido expedida empleando una interpretación incorrecta de las normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 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° 002-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, 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 tránsito<sup>1</sup> con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

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

<sup>1</sup> Con excepción de aquellas actividades vinculadas a la prestación de servicios y bienes esenciales, dispuestas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.





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

privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y agotada dicha posibilidad, podían acogerse excepcionalmente a la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR<sup>2</sup> en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores.

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

<sup>2</sup> A través de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establece que mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia. Por ello, 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.





alternativas resultará viable siempre que la situación económica que ostente la Empresa lo permita.

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

#### **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 negociador ordinario<sup>3</sup>, 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

<sup>3</sup> Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593<sup>3</sup>, 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"





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 ampliación del periodo de suspensión perfecta de labores

Al respecto, corresponde citar lo establecido en el numeral 2.2 del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR de fecha 08 de julio de 2020, el cual dispone lo siguiente: *“Artículo 2.- Reglas para la comunicación de la modificación del plazo máximo de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo.- 2.2. Los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta de labores al amparo del numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuyo plazo coincide con el 9 de julio de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por el Decreto Supremo N° 020-2020-SA.”*

Por su parte, en la versión 2.5 del Manual de Usuario de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, en su página 25 prescribe lo siguiente: *“Debe tener en cuenta al cargar el archivo que no se consideren trabajadores con el mismo plazo de suspensión o plazos que se encuentren dentro del intervalo de una solicitud registrada anteriormente (...).”*

En el caso concreto, se observa que con fecha 17 de abril de 2020 la Empresa presentó su solicitud de SPL respecto de nueve (09) trabajadores por el periodo del 15 de abril de 2020 al 14 de mayo de 2020, siendo que con fecha 28 de abril de 2020 confirmó dicho periodo solicitado, de conformidad con el numeral 1 de la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Ante ello, si bien es cierto, con fecha 13 de mayo de 2020 la Empresa presentó su solicitud de ampliación de plazo del periodo de SPL, es decir, previo a la publicación de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR, sin embargo de acuerdo al Manual de Usuario versión 2.5 señalado precedentemente, vigente al momento de la presentación de la solicitud, señala la posibilidad de solicitar nuevamente la SPL siempre y cuando no sea el mismo plazo o que se encuentre en el intervalo de la solicitud presentada con anterioridad.

Cabe señalar, que ante la imposibilidad de solicitar la ampliación a través de la Plataforma Virtual de Suspensión Perfecta de Labores, la Empresa se encontraba en la obligación de realizar las acciones correspondientes a fin estimar el periodo de SPL a solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En ese sentido, al haberse desvirtuado los argumentos invocados por la Empresa, corresponde a esta Dirección General desestimar en todos sus extremos el recurso de revisión interpuesto.





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 interpuesto por la empresa **RECTIFICACIONES HULERIG E.I.R.L.**, contra la Resolución Directoral N° 002-2021-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 3915-2020.

**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 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Regístrese y notifíquese. -

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