



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° 239 -2021-MTPE/2/14

Lima, 15 FEB. 2021

### VISTOS:

El escrito presentado por la empresa **FUNDICIÓN CALLAO S.A.** (en adelante, la Empresa), mediante el cual interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 158-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, de fecha 15 de septiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao (en adelante, DRTPE de 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.

El escrito presentado por la Empresa mediante correo electrónico de fecha 24 de noviembre de 2020, así como vía trámite documentario con Hoja de Ruta N° 112935-2020.

El Informe Oral realizado el 27 de noviembre de 2020, en atención a la solicitud realizada por la Empresa.

### CONSIDERANDO:

#### 1) De los recursos administrativos

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

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: *i)* Recurso de reconsideración y *ii)* Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

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



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

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>2</sup>, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado. Asimismo, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que "Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2020-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo."

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en el Callao, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE de Callao,

<sup>2</sup> Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

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

Mediante el presente recurso la Empresa señala que el inferior en grado ha expedido la resolución materia de impugnación empleando una indebida motivación, vulnerando así los principios de veracidad, y el debido procedimiento, por lo que dicho recurso cumple los requisitos exigidos 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.

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

4.1 Mediante Registro N° 046798-2020 la Empresa, presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, su solicitud de suspensión perfecta respecto de doscientos ochenta y dos (282) de sus trabajadores por el período comprendido desde el 20 de julio de 2020 hasta el 07 de octubre de 2020, invocando encontrarse incurso en la causal de: nivel de afectación económica.

Cebe precisar que de forma posterior, la Empresa comunicó el desistimiento de la suspensión perfecta respecto de ochenta y ocho (88) trabajadores, por lo que el presente análisis se efectuará en base a ciento noventa y cuatro (194) trabajadores comprendidos en la medida.

4.2 En mérito a la información proporcionada por la Empresa y en atención a lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del Informe de resultados relacionado a la Orden de Inspección N° 1720-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, la DPSC emitió la Resolución Directoral N° 802-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, de fecha 18 de agosto de 2020, por medio de la cual desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, y dispuso la reanudación de las 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 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

4.3 Atendiendo a lo resuelto, y dentro del plazo legal, la Empresa interpuso recurso de reconsideración contra la referida Resolución, el cual fue declarado infundado mediante Resolución Directoral N° 834-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, de fecha 01 de septiembre de 2020.

4.4 En virtud a ello, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 834-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, el cual fue declarado infundado por la DRTPE del Callao mediante Resolución Directoral Regional N° 0158-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 15 de setiembre de 2020, en base a las siguientes consideraciones:

*"Del informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión temporal perfecta de labores, con orden de inspección N° 1720 -2020-SUNAFIL/IRE-CAL, de*



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"

fecha 10 de agosto del 2020, se advierte que el inspector comisionado señaló: "Se verificó que los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores no se les aplicó medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores".

Así también en la resolución impugnada, respecto a este punto se señala: " la Empresa no ha logrado acreditar que Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el dispositivo legal señalado en el anterior párrafo, el empleador debe informar 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, para acreditar lo señalado se debe dejar constancia de la remisión de información y de la CONVOCATORIA A NEGOCIACIÓN.

(...) el empleador no ha logrado acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR."

(...)de la revisión de los documentos que anexa el empleador recurrente en su escrito de reconsideración si se observa el formato 621 DEL MES DE JUNIO 2020, lo que si corresponde presentar para realizar el cálculo de la ratio es el PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME) de junio 2020 y junio 2019. Motivo por el cual al no haber sido anexado al presente escrito la información requerida no ha quedado demostrado la causal invocada dado el nivel de afectación económica que le imposibilita aplicar trabajo remoto y licencia con goce **compensable.**" (subrayado agregado)

- 4.5 Que, no estando conforme con lo resuelto en segunda instancia, la Empresa interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 158-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC-DRTPE, basándose en los siguientes argumentos:

"la AAT –CALLAO ha COPIADO Y PEGADO parte de su resolución anterior, donde ni siquiera consigna adecuadamente su numeración pues no se trata de la Resolución N° 369-020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPS si no de la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 834-020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPS; más grave todavía, que en estos extensos párrafos no cumplen con motivar y dar sustento a su decisión , lo copiado corresponde básicamente a lo que prescribe la normativa para finalizar diciendo que el empleador tiene la carga de la prueba y que no se ha cumplido con acreditar la adopción de medidas alternativas (...) no da ni una mínima explicación sobre los criterios para denegar nuestra solicitud de entrega de documentación adicional, tampoco señala en que basa su decisión, esto para una resolución de segunda instancia no hace más que dotarla de nulidad por violación al derecho de motivación de resoluciones administrativas(...)

Además de las boletas que demuestran la licencia con goce otorgadas, presentamos copia del Convenio de Reducción de Remuneración y del Acuerdo Privado de Cambio de Condiciones Laborales (...) esto corresponde a MEDIDASS PREVIAS y por consiguientes NEGOCIACIONES con trabajadores, las cuales se dieron a través de una convocatoria individual, pues caso contrario no se habría arribado a la firma de los convenios y acuerdos señalados.

Consideramos que al amparo del principio de presunción de veracidad, debieron tomarse como ciertas nuestras afirmaciones de la existencia de los referidos



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"

convenios máxime, si como ya se dijo es imposible cargarlos a la plataforma virtual debido al tamaño del archivo y la falta de apartados para adjuntar demás anexos.

(...) NO ES VERDAD que no existen negociaciones, pues conforme se observa de los anexos trasladados, se realizó negociación con 64 trabajadores considerados dentro del grupo de riesgo en el mes de mayo y asimismo actualmente se ha logrado convenios con los 87 trabajadores que fueron retirados de la lista de suspensión perfecta (reducción total) y que asistieron progresivamente a propia voluntad durante los meses de julio y agosto a negociar con Fundición Callao S.A. obviamente al no existir sindicato las comunicaciones se dan de manera personal a través de llamada telefónica, no existiendo convocatoria escrita ni traslado en conjunto pues se ha procedido a convocar individualmente a cada trabajadores y absuelto todas las dudas y consultas que pudieran haber presentado, este tipo de atención se dio a través del área de recursos humanos de la empresa y que es perfectamente acogida como posibilidad de comunicación y citación.

Lo más relevante respecto de este punto es lo expresado en relación al nivel de afectación económica que hace imposible para FUNDICIÓN CALLAO S.A: negociar con todos los trabajadores sea otorgar vacaciones, prolongar licencias con goce o reducción de horas y remuneración, en razón de que actualmente la Empresa tiene CERO recursos para sustentar esto ¿Cómo se le exige a una empresa que se encuentra al borde de la quiebra a dar vacaciones y licencia con goce por más de 8 meses? ¿Con qué recursos se cumplen con las obligaciones acumuladas? ¿Qué otras posibilidades pretende la AAT que agotemos? ¿No es acaso la suspensión Perfecta de Labores una medida excepcional en nuestro caso? Estas interrogantes no encuentran respuesta en las resoluciones emitidas en ambas instancias.

(...)Resolución tras resolución, la AAT-CALLAO ha manifestado la falta de documentación para su NEGATIVA a efectuar la revisión del ratio para establecer La afectación económica alegada como causal, en tres resoluciones expedidas hasta la fecha la AAT – CALLAO no ha cumplido con realizar mínimamente una evaluación sobre la afectación económica sino que todo lo contrario ha puesto trabas al cumplimiento de SU OBLIGACIÓN, esto resulta arbitrario" (subrayado agregado)

## 5) Análisis del caso concreto

Conforme el detalle en el acápite anterior, la instancia precedente determinó desaprobar la medida de suspensión perfecta solicitada con Registro N° 46798-2020, en base a lo siguiente:

- a) Que la Empresa no ha acreditado la causal de nivel de afectación económica
- b) Que la Empresa no cumplió con adoptar medidas alternativas ni convocar a negociación

En atención a ello, esta Dirección General establece los siguientes puntos controvertidos:

- a) Determinar si la Empresa se encuentra inmersa en la causal de nivel de afectación económica alegada, de ser así:
- b) Determinar si la Empresa cumplió con adoptar medidas alternativas y a convocar a negociación



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 ese sentido, corresponde a esta Dirección General examinar los actuados del presente procedimiento así como los considerandos expuestos en la Resolución Directoral Regional venida en grado a fin de emitir pronunciamiento acorde a derecho.

### 5.1 Sobre la acreditación de la causal invocada por la empresa para acogerse a la medida de suspensión perfecta de labores

Mediante Declaración Jurada con Registro N° 46798-2020, efectuada por la Empresa a través de la Plataforma Virtual, ésta invocó como causal: el nivel de afectación económica, conforme se aprecia a continuación:

I. SUSTENTO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES:	
1.1. Marcar el supuesto o los supuestos en el que se encuentra el empleador:	
	Dada la naturaleza de las actividades, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber.
X	Dada el nivel de afectación económica, no es posible aplicar trabajo remoto, ni licencia con goce de haber.

Sobre el particular resulta necesario precisar que 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>3</sup> con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

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

Asimismo, el MTPE emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR<sup>4</sup> en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores, estableciendo requisitos antes de acogerse a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

<sup>3</sup> Con excepción de aquellas actividades vinculadas a la prestación de servicios y bienes esenciales, dispuestas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

<sup>4</sup> A través de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establece que mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia. Por ello, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR es un dispositivo normativo válido, emitido con la finalidad de complementar lo dispuesto mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020. No es su reglamento. Ambas normas cuentan con el mismo rango legal.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

En efecto, a través del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el literal b.2 del sub numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se dispuso lo siguiente:

**Decreto de Urgencia N° 038-2020:**

"Artículo 3. Medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria

3.1 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 a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (...)

3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan (...)" (subrayado agregado)

**Decreto Supremo N° 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) Existe nivel de afectación económica, para el caso de los empleadores cuyas actividades se encuentran permitidas de ser realizadas durante el Estado de Emergencia Nacional (...):

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, 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, y de veintidós (22) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.

(...)El cálculo de los ratios indicados en el presente numeral se realiza conforme al Anexo del presente decreto supremo (...)" (subrayado agregado)



Como se puede apreciar, para acreditar la configuración de la causal de afectación económica se requiere determinar si el empleador cumple con el criterio establecido en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y para ello resulta necesario efectuar el cálculo de la ratio según la fórmula establecida en el Anexo adjunto a la norma en mención, el cual se acompaña a continuación:

## ANEXO

## CRITERIO PARA DETERMINAR LA AFECTACIÓN ECONÓMICA

1. Calcular el indicador "Ratio Masa Salarial / Ventas" de un período determinado "L", definido en la siguiente fórmula:

$$\text{Ratio Masa Salarial / Ventas del mes "L"} = \frac{\text{Masa Salarial en "L"}}{\text{Ventas en "L"}}$$

2. Se debe comparar el indicador "Ratio Masa Salarial / Ventas" del mes previo a la adopción de la medida correspondiente respecto al mismo mes del año anterior 2019.

$$\text{Diferencia} = \text{Ratio Masa Salarial / Ventas "L"} - \text{Ratio Masa Salarial / Ventas "L" del año 2019}$$

3. La Diferencia del indicador "Ratio Masa Salarial / Ventas" entre estos dos periodos determinará el criterio para que el empleador aplique la medida correspondiente de la siguiente manera:

Empleadores que adopten la medida correspondiente en el mes de mayo o posterior:

Empleador	Categoría según nivel de ventas	Criterio	Resultado
Empleadores cuyos actividades se encuentran permitidas de ser realizadas	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia &gt; 12 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 12 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia &gt; 26 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 26 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
Empleadores cuyos actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente (emergencia nacional)	Micro y pequeña empresa (MYPE)	<i>Diferencia &gt; 8 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 8 p.p.</i>	<i>No aplica</i>
	No MYPE	<i>Diferencia &gt; 22 p.p.</i>	<i>Sí aplica</i>
		<i>Diferencia ≤ 22 p.p.</i>	<i>No aplica</i>

Para dicho efecto, a través del numeral 7.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR se estableció que el empleador debía presentar a la Autoridad Inspectiva de trabajo la siguiente documentación:

- i) Copia de la declaración jurada presentada mediante los Formularios N° 621 correspondientes a los periodos del **mes anterior** a adoptada la medida (en este caso: **junio de 2019 y junio de 2020**), que permitan identificar el nivel de ventas reportado en la casilla 301, y
- ii) Formularios del PDT 601 correspondientes a los periodos del **mes anterior** de adoptar la medida (en este caso: **junio de 2019 y junio de 2020**), que contienen la información declarada sobre las remuneraciones de los trabajadores.





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"

Ahora bien, al examinar los actuados del presente expediente administrativo, se advierte que entre los documentos presentados en un primer momento por la Empresa sólo se encuentran los PDT 621 correspondientes a los períodos de junio 2019 y junio 2020, y posteriormente presentó el formulario del PDT 601 correspondiente al período de junio de 2020. Sin embargo, *no se observa el PDT 601 correspondiente al período de junio de 2019.*

En ese sentido, se concluye que la Empresa no ha cumplido con presentar a la Autoridad de Trabajo toda la documentación exigida en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, lo cual resulta necesario para efectuar el cálculo de la ratio de acuerdo a la fórmula precedente, por lo que se concluye que no ha acreditado a cabalidad el nivel de afectación económica alegada.

En consecuencia, al no haberse acreditado la causal alegada, deviene en innecesario proseguir con el análisis respectivo, correspondiendo a esta Dirección General desestimar el presente recurso.

Estando a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **FUNDICIÓN CALLAO S.A.** contra lo dispuesto en la Resolución Directoral Regional N° 158-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, de fecha 15 de septiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Callao, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, correspondiente a la solicitud ingresada con registro N° 046798-2020.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, conforme a lo previsto en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese, notifíquese. -

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