



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° 224-2021-MTPE/2/14

Lima, 10 de febrero de 2021

VISTOS:

El expediente N° 1387-2020-GR-CUSCO/DRTPE-DPSCL, remitido a esta Dirección General por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco (en adelante, GRTPE Cusco), toda vez que mediante escrito de fecha 07 de febrero de 2021, presentado a través de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, la empresa **E Y S TOURS E.I.R.L.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial N° 007-2021-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2021, emitida por la GRTPE Cusco, 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 46477-2020.

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 46477-2020, La Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de una (01) trabajadora, por el periodo comprendido desde el 16 de julio de 2020 al 07 de octubre de 2020.
- 1.2 Mediante Auto Directoral N° 873-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 29 de julio de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE Cusco, declaró improcedente la solicitud de SPL, disponiendo la inmediata reanudación de labores una vez levantado el estado de emergencia nacional dispuesto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, así como el pago de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en dicha medida por el tiempo de suspensión transcurrido.
- 1.3 Con fecha 04 de agosto de 2020, la Empresa interpuso recurso de reconsideración contra el Auto Directoral N° 873-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 29 de julio de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 962-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 15 de noviembre de 2020, se declaró infundado el recurso de reconsideración contra el Auto Directoral N° 873-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL.
- 1.5 Con fecha 18 de enero de 2021, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 962-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 15 de noviembre de 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

- 1.6 Mediante Resolución Gerencial N° 007-2021-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2020, emitida por la GRTPE Cusco, se declaró infundado el recurso de apelación presentado por la Empresa, en consecuencia, confirma la Resolución Directoral N° 962-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL.
- 1.7 Con fecha 07 de febrero de 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial N° 007-2021-GRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.
- 2 De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia**
 - 2.1 Habiéndose concedido el recurso de revisión formulado por 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 GRTPE Cusco ha emitido la Resolución Gerencial N° 007-2021-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2020, la cual declaró infundado el recurso de apelación y confirmó la Resolución Directoral N° 962-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 15 de noviembre de 2020 en todos sus extremos, 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.





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

- 2.6 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 se encuentra debidamente motivada, siendo que se dispuso la inspección laboral correspondiente y puesta a conocimiento a través del correo electrónico declarado.
- 2.9 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 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 Gerencial N° 007-2021-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2020, emitida por la GRTPE Cusco, que declara infundado el recurso de apelación y confirma en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 962-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 15 de noviembre de 2020, que declaró infundado el recurso de reconsideración contra el Auto Directoral N° 873-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 29 de julio de 2020, que declaró improcedente la solicitud de SPL y dispuso la inmediata reanudación de labores, así como así como el pago de las remuneraciones por el periodo 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

- La resolución impugnada no tiene congruencia entre lo solicitado y lo resuelto, toda vez que no se ha pronunciado sobre la presentación del correo electrónico para las notificaciones correspondientes.
- Se ha realizado una aplicación indebida del artículo 220° de Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2020-JUS, toda vez que únicamente se analizó la formalidad del recurso de reconsideración presentado.

4. Análisis del caso concreto:

La Empresa alega implícitamente que el acto administrativo ha sido expedido empleando una interpretación incorrecta de la norma contenida 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 Gerencial N° 007-2021-GRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2020, 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.





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

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.

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

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



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

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

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

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

4.2. Sobre la formalidad de presentar la autorización de notificación por correo electrónico

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



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

Al respecto, corresponde citar lo establecido en los numerales 1 y 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establecen lo siguiente: *“Segunda.- Notificación electrónica obligatoria durante el Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria.- 1. Durante la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, así como el Estado de Emergencia Nacional establecido mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas, a efectos de salvaguardar la salud e integridad del personal, las notificaciones de los actos administrativos y demás actuaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales, se realizan vía correo electrónico u otro medio digital. 2. Para efectos de lo dispuesto en el numeral precedente, los administrados deben consignar en su primera comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo una dirección electrónica para ser notificados a través de ese medio.”*

Asimismo, la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece: *“Tercera.- Notificación electrónica en los procedimientos administrativos relativos a relaciones laborales.- (...) 2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no resulta aplicable para la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, en cuyo caso se aplica la notificación electrónica dispuesta en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 a partir de la entrada en vigencia de la citada norma.”*

En el caso concreto, de la revisión de todo lo actuado en el presente procedimiento administrativo, se advierte de la Declaración Jurada de SPL que la Empresa no ha adjuntado el documento de “Autorización de Notificación por Correo Electrónico”, lo cual incumple con las formalidades establecidas en las normativas legales vigentes.

No obstante, de la versión 3.9 del Manual del Usuario de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, en su página 9 establece que al seleccionar el procedimiento de SPL, se debe seleccionar la opción que autoriza a recibir las comunicaciones por correo electrónico, conforme se puede apreciar del siguiente gráfico:





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. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES (DU N° 038-2020)

Si no selecciona un procedimiento no podrá continuar. Al final de la página encontrará una opción que debe ser activada para continuar con el proceso, luego hacemos clic en "Siguiete".

Procedimiento: *

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES (DU N° 038-2020)

Manifiesto mi conformidad a recibir comunicaciones por correo electrónico, relativa a defectos u omisiones en la aplicación de los procedimientos en el marco del DU 038-2020 y DS 011-2020-TR. *

* Campos de llenado obligatorios

Siguiete

Recuerde llenar todos los campos obligatorios, de lo contrario al hacer clic en "Siguiete" le aparecerá un mensaje indicando que campo falta ingresar

Ante ello, se advierte que de la propia Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, la Empresa seleccionó la Autorización de Notificación por Correo Electrónico. En consecuencia, se tiene por cumplida la formalidad para la presentación de la solicitud de SPL. Ello se encuentra corroborado con las notificaciones vía correo electrónico a la Empresa, con los actos administrativos emitidos por la DRTPE Cusco.

Cabe señalar, que con fecha 27 de abril de 2020 se realizaron capacitaciones virtuales a diversas regiones a fin del correcto manejo de la Plataforma Virtual de Suspensión Perfecta de Labores, estableciéndose que se deben cumplir con aplicar los filtros básicos de verificación y realizar los requerimientos correspondientes.

En ese sentido, al haberse evidenciado la Autorización de Notificación por Correo Electrónico dentro de la Plataforma Virtual por parte de la Empresa, se tiene por cumplida la solicitud de SPL con las formalidades legales correspondientes, con lo cual esta Dirección General debe estimar el recurso de revisión presentado por la Empresa.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **DECLARAR FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **E Y S TOURS E.I.R.L.**, contra la Resolución Gerencial N° 007-2021-GRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2021, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, correspondiente a la





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 del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 46477-2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **REVOCAR** la Resolución Directoral N° 007-2021-GRTPE-CUSCO-SPL de fecha 01 de febrero de 2021, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, y en consecuencia **SE DISPONGA LA APERTURA DE EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**, debiendo la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, tramitar la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por **E Y S TOURS E.I.R.L.** con registro 46477-2020, conforme a ley.

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

Regístrese y notifíquese. -



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