



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"**RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 199 -2021-MTPE/2/14**Lima, **05 FEB. 2021****VISTO:**

El escrito presentado por la empresa **ROCATECH S.A.C.** (en adelante, Empresa), mediante el cual interpone recurso administrativo contra la Resolución Gerencial Regional N° 196-2020-GRA/GRTPE, de fecha 14 de setiembre de 2020, que resuelve declarar infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 563-2020-GRA/GRTPE-DPSC que desapueba su solicitud de suspensión perfecta de labores respecto de cuarenta y dos (42) trabajadores por el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2020 al 09 de junio de 2020; y, en consecuencia, dispone que la Empresa efectúe el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido en relación con dichos trabajadores; correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 31901-2020.

CONSIDERANDO:

- 1. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto**
- 2.1. Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS¹, 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.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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.

¹ 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"

- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende la actividad de fabricación de cemento, cal y yeso localizado en la provincia y región de Arequipa, 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 Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, 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.

2. Necesidad de encauzar el recurso interpuesto por la Empresa

- 2.1 El artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR prevé que contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2 del presente 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.
- 2.2 En ese sentido, resulta necesario encauzar el recurso de reconsideración interpuesto por la Empresa contra la Resolución Gerencial Regional N° 196-2020-GRA/GRTPE, de fecha 14 de setiembre de 2020, aplicando de modo correcto la norma adjetiva que sustenta el cuestionamiento de su validez en sede administrativa de conformidad con los principios que rigen la actuación administrativa, tales como el de celeridad, impulso de oficio, eficacia, entre otros. Consecuentemente, el recurso de reconsideración presentado por la Empresa se tramitará considerándolo como un recurso de revisión.
- 2.3 Lo señalado encuentra sustento en el artículo 156° del TUO de la LPAG que establece que la autoridad administrativa competente, aún sin pedido de parte, debe promover toda actuación que fuese necesaria para su tramitación, superar cualquier obstáculo que se oponga a regular la tramitación del procedimiento; determinar la norma aplicable al caso aun cuando no haya sido invocada o fuere errónea la cita legal; así como, evitar el entorpecimiento o demora a causa de diligencias innecesarias o meramente formales, adoptando las medidas oportunas para eliminar cualquier irregularidad producida. Es más, el artículo 223° del TUO de la LPAG señala que el





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"

error en la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter.

- 2.4 De ese modo, se considera pertinente la adecuación del recurso presentado por la Empresa a uno de revisión, a efectos de garantizar a esta el derecho de obtener un nuevo pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de la garantía del debido procedimiento administrativo.

3. Sobre el recurso impugnatorio interpuesto por la Empresa

De acuerdo a lo previsto por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, 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, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del MTPE, o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.



La Empresa, mediante el escrito de Visto, interpone recurso de revisión contra lo resuelto en la instancia de mérito previa en el extremo que desaprueba la medida de suspensión perfecta de labores solicitada, en base a los siguientes argumentos:

- La Empresa solicita que la Resolución Gerencial Regional N° 196-2020-GRA/GRTPE fecha 14 de setiembre de 2020 sea revocada y se apruebe la solicitud de suspensión perfecta de labores de cuarenta y dos (42) trabajadores por el periodo comprendido del 01 de mayo de 2020 al 09 de junio de 2020, pues alega como sustento el nivel de afectación económica y que por la naturaleza de sus actividades es imposible la licencia con goce de haber.
- Resulta contraproducente exigir que la comunicación de los trabajadores se haya realizado de manera física, siendo que el centro de operaciones se encuentra en un lugar alejado de la ciudad por lo que resultaba contraproducente comunicar de manera presencial, en atención a las condiciones sanitarias actuales, razón por la que se optó por la comunicación vía equipos de telefonía móvil.

4. ANALISIS DEL CASO CONCRETO

4.1. Sobre la delimitación de los alcances del recurso de revisión en el marco de una Suspensión Perfecta de Labores

Al respecto, la solicitud presentada por la Empresa, se encuentra sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, a efectos de su posterior aprobación².

² Según lo previsto en el numeral 7.3 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR la Autoridad Inspectiva de Trabajo realiza la verificación posterior de los hechos materia de suspensión perfecta de labores y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7° del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo.



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"

Así, de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1º de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los hechos constatados por los servidores de la inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, merecen fe. Con relación a ello, el último párrafo del artículo 16º de la citada Ley señala que el mismo valor y fuerza probatoria (que se presuman ciertos) tienen los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten. En ese sentido, esta Dirección General resuelve los procedimientos de SPL, iniciados en el marco normativo de la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, sobre la base de lo expuesto por la Autoridad Inspectiva en cada uno de los informes referidos a las órdenes de inspección elaborados con la finalidad de constatar lo dicho por un empleador en cada procedimiento.

Con relación a la implementación de trabajo remoto, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva en el informe de inspección correspondiente, resulta oportuno indicar que la posibilidad de implementar la modalidad de trabajo remoto está directamente vinculada a las características específicas de las actividades económicas llevadas a cabo.

Según el informe de inspección elaborado con relación a la solicitud presentada por la Empresa, la actividad desarrollada es la fabricación de cemento, yeso y cal, actividad afectada por las medidas de salud públicas previstas para la contención de la emergencia sanitaria. En efecto, se han visto reducidas sus actividades, razón por la cual no cabe plantear medidas que tengan por finalidad llevar a cabo actividades de naturaleza remota, toda vez que sobre los usuarios finales o potenciales clientes de este tipo de servicios también resultaban afectados por las medidas de restricción de movilidad para todo efecto.

En cuanto a la aplicación de la licencia con goce de haber, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva, se tiene que en atención a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por la Empresa, como es la actividad de fabricación de cemento, yeso y cal, resulta inviable el otorgamiento de licencias con goce de haber compensable, dado que no resulta posible que los servicios que deberían prestarse durante el periodo sobre el cual la Empresa invoca la medida puedan ser aplazados o llevados a cabo con posterioridad.

De otro lado, y en cuanto a la aplicación de la licencia con goce de haber, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad inspectiva, se tiene que en atención a la naturaleza de las labores no resulta viable el otorgamiento de licencias con goce de haber compensable en atención a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por la Empresa.

De igual forma, mediante Decreto Supremo N° 015-2020-TR se modificó el numeral 5.1 del artículo 5º del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, de la siguiente manera:

"Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores

5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente decreto supremo, el empleador puede excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del





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"

presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4°.

Asimismo, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2020-TR, establece que dicha norma resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia relativos a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Cabe indicar que de acuerdo a la información proporcionada por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la Empresa registra al mes de abril del año 2020, mes previo al de la adopción de la medida, un total de cincuenta (50) trabajadores.

En tal sentido, a la Empresa le resulta facultativo, mas no exigible, acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, por lo que no resulta necesario analizar lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo respecto a la aplicación de las referidas medidas por parte de la Empresa.

El numeral 3.1 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 señala 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 a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Es por ello que el numeral 3.2 de la citada norma refiere que los empleadores referidos en el numeral 3.1 pueden optar excepcionalmente por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, incluyendo aquellos de carácter normativo.

Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, se efectuó la verificación respectiva, advirtiendo que la empresa se acogió al subsidio del 35% otorgado por el Estado en aplicación del Decreto de Urgencia N° 033-2020 correspondiente a sus trabajadores respecto de las cuales adoptó la medida de Suspensión Perfecta de Labores.

Finalmente, cabe indicar que de la información alojada en el sistema con relación a la orden de inspección N° 0000001005-2020-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 08 de junio de 2020, se advierte en el literal e) del numeral 11 de la mencionada orden de inspección, la Autoridad Inspectiva de Trabajo señala que la Empresa emitió un comunicado con fecha 22 de abril de 2020; donde se indica que "la empresa puso en conocimiento del personal que mantiene vínculo laboral y que la aplicación de la suspensión como medida garantice la continuidad laboral y evitar la declaratoria de "quiebra (...) por lo que a nuestros colaboradores se les indica que quienes deseen acogerse a la figura de las vacaciones adelantadas (...)"; advirtiéndose que algunos se acogieron a dicha figura. Asimismo, se aprecia que los trabajadores pertenecientes a la clasificación Grupo de riesgo, relativa a COVID-19, tampoco han sido considerados como parte de la medida de suspensión perfecta de laborales solicitada por la Empresa.

Estando a las consideraciones expuestas;



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"

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **ROCATECH S.A.C.** contra la Resolución Gerencial Regional N° 196-2020-GRA/GRTPE, de fecha 14 de setiembre de 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.
- ARTÍCULO SEGUNDO.-** **REVOCAR** lo resuelto en la Resolución de Gerencial Regional N° 196-2020-GRA/GRTPE, de fecha 14 de setiembre de 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, y en consecuencia **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **ROCATECH S.A.C.** ingresada con registro N° 31901-2020, respecto de cuarenta y dos (42) trabajadores por el periodo comprendido del 01 de mayo de 2020 al 09 de junio de 2020.
- ARTÍCULO TERCERO.-** **DECLARAR** el agotamiento de la vía administrativa, 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 el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese y notifíquese.-


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