



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° 164 -2021-MTPE/2/14

Lima, 28 ENE. 2021

### VISTO:

El escrito presentado a través de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, por medio del cual la empresa **THERMAL GROUP S.A.C.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra Resolución Directoral N° 005-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, 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 21745-2020.



### 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 21745-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de seis (06) de sus trabajadores por el periodo comprendido del 27 de abril de 2020 al 09 de julio de 2020.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 1800-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 10 de junio de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Lima Metropolitana desaprobó la solicitud de SPL presentada por la Empresa y dispuso 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 7.4 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 1.3 Con fecha 16 de junio de 2020, la Empresa interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 1800-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 10 de junio de 2020, siendo que mediante proveído de fecha 22 de junio de 2020 se encauzó el mencionado recurso administrativo, en recurso de apelación disponiendo su elevación correspondiente.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 005-2021-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° 1800-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 10 de junio de 2020.
- 1.5 La Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 005-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021.



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

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° 005-2021-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 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





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

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 debe aplicarse el silencio administrativo positivo, además que se ha acreditado la causal de la adopción de SPL referente a la naturaleza de actividades.
- 2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por la Empresa 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° 005-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 1800-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 10 de junio de 2020, que desaprueba la SPL de seis (06) trabajadores y dispuso el pago de la remuneración a los trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:
- Debe aplicarse el silencio administrativo positivo, toda vez que el recurso de reconsideración (encauzado a recurso de apelación) fue interpuesto con fecha 16 de junio de 2020, sin embargo la Resolución Directoral N° 005-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021 fue emitida después de ciento treinta y tres (133) días hábiles, siendo luego de transcurrido treinta (30) días hábiles sin haber un pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, se debe declarar el silencio administrativo positivo.





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 señala que no se ha acreditado la imposibilidad de implementar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, sin embargo se han adjuntado contratos con la empresa Smartfit Perú S.A.C., los cuales han quedado sin efecto debido a la paralización de sus actividades, además que en cuanto a la naturaleza de las actividades se tiene que las actividades se encuentran ligados a rubros que aún no se han reactivado.

#### 4. Análisis del caso concreto:

La Empresa 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° 005-2021-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, 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

<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.

<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.





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

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 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 benefician a ambas partes.





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

#### **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 negocial 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 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 las causales de afectación alegadas por la Empresa**

A través del archivo Excel correspondiente a la declaración jurada presentada, la Empresa consignó la naturaleza de actividades por imposibilidad de aplicar el trabajo remoto ni la licencia con goce de haber.

Ahora bien, corresponde citar lo establecido en los numerales 3.1.1 y 3.1.2 del artículo 3° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR: *"3.1.1 Imposibilidad de aplicar trabajo*

<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"*





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

*remoto por la naturaleza de las actividades: se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado; o*

*3.1.2 Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades: se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.”*

En el caso concreto, de la revisión de los actuados en el presente procedimiento administrativo, se observa que el giro principal de la Empresa es de actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica. Asimismo, se observa que los puestos de los trabajadores son los siguientes:

N°	TRABAJADOR	PUESTO
1	JHON VÍCTOR DEL CARPIO CHOQUE	SERVICIO TÉCNICO
2	JUAN CARLOS KISE ALZAMORA	SERVICIO TÉCNICO
3	DANNY ENRIQUE MALDONADO CRISPIN	ASISTENTE DE VENTAS
4	PAUL DEREK MARAVI CORREA	SERVICIO TÉCNICO
5	YONATHAN MGUEL MEDINA LÓPEZ	SERVICIO TÉCNICO
6	RUBÉN ZEGARRA HUAMANI	SUPERVISOR DE OBRA

Asimismo, se advierte que el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM estableció un grupo de actividades permitidas durante el estado de emergencia, entre los cuales no se encuentra la actividad desarrollada por la Empresa. Asimismo, del análisis de los puestos señalados en el párrafo precedente, se advierte que son puestos cuyo desempeño son obligatoriamente desarrollados de manera presencial, imposibilitando la aplicación del trabajo remoto ni el otorgamiento de la licencia con goce de haber en los mismos. En ese sentido, atendiendo a lo señalado precedentemente, esta Dirección General determina que la causal de la naturaleza de actividades se encuentra acreditada.

Asimismo, con relación a la causal de afectación económica ( no obstante, no haber sido invocada como causal para el presente procedimiento), se tiene que la Empresa, al tener como actividad principal la instalación de equipos de aire acondicionado y climatización para locales y establecimientos comerciales abiertos al público, ha visto afectada su capacidad operativa y comercial, toda vez que sus clientes han dejado de operar totalmente o con normalidad, debido a las medidas de restricción 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

desplazamiento de personas y reducción de aforos en los locales en lo que presta sus servicios, siendo evidente la reducción en la demanda de sus servicios. Así pues, se advierte que la Empresa adjunta a su escrito de revisión una solicitud de fecha 29 de setiembre de 2020 mediante la cual plantea el inicio de un procedimiento concursal ante Indecopi.

Cabe señalar, que al haberse estimado el argumento de la Empresa sobre la acreditación de la causal de naturaleza de actividades, carece de objeto pronunciarse respecto al argumento de la Empresa consistente en la aplicación del silencio administrativo positivo.

#### 4.3. Respecto al período de suspensión perfecta, ante la percepción del subsidio de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 012-2020-TR

Al respecto, de la solicitud de la adopción de la medida de SPL, se tiene que la Empresa solicitó dicha medida para seis (06) trabajadores conforme al siguiente cuadro:

N°	Trabajador	Periodo de SPL	
		Inicio	Fin
1	JHON VÍCTOR DEL CARPIO CHOQUE	27/04/2020	09/07/2020
2	JUAN CARLOS KISE ALZAMORA	27/04/2020	09/07/2020
3	DANNY ENRIQUE MALDONADO CRISPIN	27/04/2020	09/07/2020
4	PAUL DEREK MARAVI CORREA	27/04/2020	09/07/2020
5	YONATHAN MGUEL MEDINA LÓPEZ	27/04/2020	09/07/2020
6	RUBÉN ZEGARRA HUAMANI	27/04/2020	09/07/2020

Al respecto, el inciso a) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2020-TR: *“En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo, regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID19, la medida de suspensión perfecta de labores no puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio, ya sea que la suspensión perfecta de labores se adopte ante la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades o por el nivel de afectación económica. Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.”*

Asimismo, que mediante el artículo 14 del Decreto de Urgencia N° 033-2020, se dispuso a favor de las Empresas del sector privado, el otorgamiento excepcional de un subsidio no mayor al 35% a la suma de las remuneraciones brutas mensuales 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

todos sus trabajadores cuya remuneración no sea mayor a S/ 1,500.00 (mil quinientos soles), con la finalidad de preservar el empleo de dicho sector.

Ahora bien, de la revisión en el Módulo de Registros Especiales de Suspensión Perfecta de Labores se observa que la Empresa consignó que solicitó el subsidio para el pago de las planillas correspondiente al mes de abril de 2020, lo cual ha sido corroborado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en su Informe de Resultados, y teniendo en cuenta el literal a) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2020-TR señalado en los párrafos precedentes, siendo que dicho subsidio fue solicitado para el pago de planillas del siguiente trabajador:

N°	Trabajador
1	JHON VÍCTOR DEL CARPIO CHIROQUE

Asimismo, cabe precisar que el referido subsidio económico ha sido otorgado una sola vez por el Estado a favor de los empleadores del sector privado, habiendo realizado el abono respectivo el 16 de abril de 2020 mediante depósito en cuenta bancaria.

En ese orden de ideas, en aplicación al principio de legalidad<sup>4</sup> se concluye que el período de suspensión perfecta de labores aplicado durante el mes de abril de 2020 a uno (01) trabajador por lo que la Empresa fue beneficiada con el subsidio económico dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, debe ser desaprobado por prohibición expresa del literal a) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 012-2020-TR. En consecuencia, debe desestimarse en el extremo del periodo del 27 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020, debiendo la Empresa efectuar el pago de las remuneraciones por dicho periodo de suspensión.

#### 4.4. Sobre los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo

Corresponde citar lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 038-2020: *“Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, 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.”*

Asimismo, el numeral 5.3 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece: *“5.3 La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso*

<sup>4</sup> Ley de Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.





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

*puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias."*

Por otra parte, el numeral 6.1.14 de la Resolución Ministerial N° 488-2020-MINSA establece lo siguiente: "6.1.14 Grupo de Riesgo: Conjunto de personas que presentan características individuales, asociadas a mayor vulnerabilidad y riesgo de complicaciones por la COVID-19; para ello, la autoridad sanitaria define los factores de riesgo para definir a las personas con mayor posibilidad de enfermar y tener complicaciones por COVID-19, los mismos que según las evidencias que se vienen evaluando y actualizando permanentemente, se definen como: edad mayor a 65 años, comorbilidades como presión arterial, diabetes, obesidad, enfermedades cardiovasculares, Enfermedad Pulmonar Crónica, Cáncer, otros estados de inmunosupresión y otros que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria a las luces de futuras evidencias."

En el caso concreto, de la revisión de lo actuado en el presente procedimiento se observa que la Empresa solicita la medida excepcional de SPL respecto de seis (06) trabajadores, siendo que ninguno de ellos pertenece al grupo de riesgo ni tienen personas a su cargo que pertenezcan al grupo de riesgo.

Finalmente, al haber acreditado la Empresa con los requisitos para la adopción de la medida excepcional de SPL, corresponde a esta Dirección General estimar en todos sus extremos el recurso de revisión presentado por la Empresa

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **THERMAL GROUP S.A.C.**, contra la Resolución Directoral N° 005-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, sobre la desaprobación de la solicitud de suspensión perfecta de labores respecto de seis (06) trabajadores, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 21745-2020.





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

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** **REVOCAR** la Resolución Directoral N° 005-2021-MTPE/1/20 de fecha 04 de enero de 2021, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, y en consecuencia **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **THERMAL GROUP S.A.C.**, con registro 21745-2020 respecto de seis (06) trabajadores, conforme al siguiente detalle:

N°	Trabajador	Periodo de SPL	
		Inicio	Fin
1	JHON VÍCTOR DEL CARPIO CHOQUE	01/05/2020	09/07/2020
2	JUAN CARLOS KISE ALZAMORA	27/04/2020	09/07/2020
3	DANNY ENRIQUE MALDONADO CRISPIN	27/04/2020	09/07/2020
4	PAUL DEREK MARAVI CORREA	27/04/2020	09/07/2020
5	YONATHAN MGUEL MEDINA LÓPEZ	27/04/2020	09/07/2020
6	RUBÉN ZEGARRA HUAMANI	27/04/2020	09/07/2020

**ARTÍCULO TERCERO. -** **DISPONER** que la empresa **THERMAL GROUP S.A.C.**, efectúe el pago de las remuneraciones del trabajador Jhon Víctor del Carpio Chiroque, por el tiempo de suspensión perfecta de labores correspondiente del 27 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020.

**ARTÍCULO CUARTO. -** **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 QUINTO.-** **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