



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° 157 -2021-MTPE/2/14

Lima, 27 ENE. 2021

VISTOS:

El Expediente N° 2004-2020-GR-CUSCO/DRTPE-DPSCL, remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco (en adelante, la DRTPE Cusco), vía Sistema de Trámite Documentario con Hoja de Ruta N° E-003008-2021, en virtud del recurso de revisión interpuesto por la empresa **CORPORACIÓN FISCHER S.A.C.** (en adelante, la Empresa) contra la Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 2020, 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 49745-2020.

El escrito de fecha 19 de enero de 2021, remitido a esta Dirección General por la DRTPE Cusco, vía Sistema de Trámite Documentario con Hoja de Ruta N° E-005937-2021, en virtud del cual la Empresa realiza una ampliación a su recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 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 49745-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de dieciséis (16) trabajadores, por el periodo comprendido desde el 08 de octubre de 2020 al 05 de enero de 2021.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 974-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 20 de noviembre de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la DRTPE Cusco, desaprobó la solicitud de SPL presentada por la Empresa y dispuso el pago de las remuneraciones del trabajador comprendido 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.
- 1.3 Con fecha 03 de diciembre de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 974-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 20 de noviembre de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 2020, emitida por la DRTPE Cusco, resolvió declarar infundado el



recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 974-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 20 de noviembre de 2020.

- 1.5 Ante ello, con fecha 08 de enero de 2021, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.
- 1.6 Del mismo modo, mediante escrito de fecha 19 de enero de 2021, la Empresa presentó un escrito ampliatorio de su recurso de revisión presentado con fecha 08 de enero de 2021.

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 DRTPE Cusco ha emitido la Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 2020, la cual desestimó el recurso de apelación, confirmando la Resolución Directoral N° 974-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 20 de noviembre de 2020, 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



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 así como su ampliación, este señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que se ha acreditado la comunicación SPL a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional vulnerando los principios de predictibilidad, legalidad, debido procedimiento e informalismo.
- 2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por la Empresa implícitamente acusa una aplicación incorrecta de una de las fuentes del derecho (fuentes normativas), como es 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 Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 2020, emitida por la DRTPE Cusco, que declaró infundado el recurso de apelación confirmado la Resolución Directoral N° 974-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 20 de noviembre de 2020, que desaprobó la solicitud de SPL respecto de dieciséis (16) trabajadores por el periodo del 08 de octubre de 2020 al 05 de enero de 2021.
- 3.2 Asimismo, mediante escrito de fecha 19 de enero de 2021, la Empresa presentó una ampliación a su recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL, señalada en el párrafo precedente.





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

3.3 Los fundamentos expuestos en el referido recurso y su ampliación, son los siguientes:

- Se ha cumplido con comunicar la SPL a los trabajadores, lo cual fue realizado con fecha 07 de octubre de 2020 a través de un grupo vía WhatsApp, siendo que fue corroborado por la trabajadora Lisbeth Aura Olivera Sumire, sin perjuicio de ello, los trabajadores fueron comunicados a través de documento físico el cual fue firmado en señal de conformidad.
- En un anterior procedimiento administrativo de SPL, correspondiente al periodo de julio a octubre de 2020, se probó la comunicación a los trabajadores con una captura de pantalla de WhatsApp, similar al presente.
- Existe vulneración al principio de predictibilidad, toda vez que se ha actuado de forma incongruente a lo actuado en procedimientos administrativos similares.
- Se ha vulnerado los principios de legalidad y debido procedimiento, por cuanto se ha emitido una resolución administrativa sin especificar las razones que desaprueba la solicitud de SPL, siendo que no se encuentra debidamente motivada.
- Existe inobservancia del principio de informalismo, ya que se debe prevalecer las pretensiones de los administrados sobre las exigencias formales, siempre que no afecte sus derechos o de terceros.
- Se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, referido a la naturaleza de actividades y la afectación económica.

4. Análisis del caso concreto:

La Empresa implícitamente alega que el acto administrativo ha sido expedido empleando una interpretación incorrecta de la norma contenida en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el Decreto Supremo N° 015-2020-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° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre 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





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

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.

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).*

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.

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



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

- 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 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 negociacional 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

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



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

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 comunicación previa a los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores

Corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020⁴, por medio del cual se indica que los empleadores que hayan agotado la posibilidad de aplicar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, pueden optar de forma excepcional, acogerse a la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan

Según se establece en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

Ante ello, resulta menester mencionar lo indicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el Informe de resultados de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, quien verificó que: “Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de la suspensión perfecta de labores a los representantes de los trabajadores comprendidos en dicha medida, no habiendo presentado la información requerida.”

Consecuentemente, la Resolución Directoral materia de impugnación, determinó que: “De los actuados en el expediente se desprende que la empresa habría comunicado la suspensión perfecta de labores a los trabajadores afectados con la medida por medio de un grupo de WhatsApp; la empresa, aduce en su escrito de apelación que la recepción de dicha comunicación se prueba con el “check azul” de la conversación, que probaría que el mensaje fue recibido por todos los miembros del grupo. Al respecto, se debe tener en cuenta que dicha comunicación no sería válida, toda vez que no se cuenta con la recepción efectiva por parte de los

⁴ Concordante con el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual establece que: agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4° de dicho 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.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

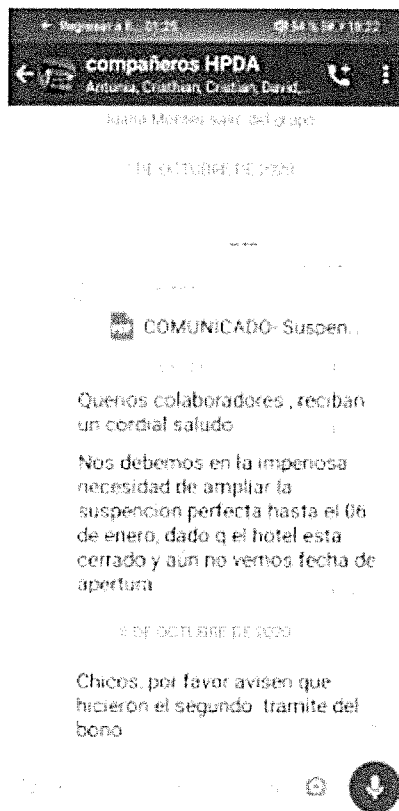


Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

trabajadores, y, no se tiene la lista de personas que integran dicho grupo de WhatsApp, por tanto, no se tiene la certeza de que todos los trabajadores comprendidos en la medida sean miembros del referido grupo, y que, hayan recibido el mensaje."

Ahora bien, de lo actuado en el presente procedimiento administrativo, la Empresa ha presentado una captura de pantalla de un grupo de conversación de WhatsApp, conforme se puede observar a continuación:



Al respecto, se advierte que con fecha 07 de octubre de 2020, la empresa comunicó a través de un grupo de WhatsApp la adopción de la medida extraordinaria de SPL adjuntado un archivo en formato PDF. Si bien es cierto, en dicha captura de pantalla no se observa que los trabajadores que integran el mencionado grupo de conversación sean los que se encuentran comprendidos en la SPL; sin embargo, la Autoridad Inspectiva de Trabajo constató, a través de las manifestaciones de las trabajadoras Solange Cuyro Montes, Juana Montes Quispe, y Lizbeth Olivera Sumire, que la empresa comunicó la suspensión perfecta de labores a través de un grupo de conversación de WhatsApp el día 07 de octubre de 2020.

Sin perjuicio de ello, la Empresa adjunta a su recurso de revisión, un comunicado de fecha 07 de octubre de 2020 donde adopta la medida excepcional de SPL por el





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

periodo del 08 de octubre de 2020 al 05 de enero de 2021, siendo que cuenta con el cargo de recepción de fecha 07 de octubre de 2020 por parte de los siguientes trabajadores:

N°	TRABAJADOR	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
1	JACKELINE MARÍA HERRERA BERMEJO	04439689
2	MARÍA ANTONIETA DURAN HUAMAN	07853781
3	MARÍA DOMINGA CALDERÓN BERMÚDEZ	23863868
4	JUANA MONTES QUISPE	23920800
5	NATIVIDAD ALTAMIRANO YUPAICCANA	23922730
6	JUANA APAZA CHARALLA	40006220
7	VERONIKHA ROQUE RODRÍGUEZ	41538091
8	LIZBETH AURA OLIVERA SUMIRE	42673212
9	MARILUZ BENITES FIGUEROA	43408538
10	CHRISTIAN ALARCÓN TAPE	45756177
11	PAUL DIEGO MORA CORRALES	46864456
12	SOLANGE CUYRO MONTES	47562676
13	MARLENY YENY CHUMPI MEDINA	48111783
14	JAMES FERNANDO FRANCIA CALLE	72040411
15	DAVID VALENZUELA QUISPE	73096788
16	PAULINA DURAN HUAMAN	80168165

Ante ello, se advierte que el cargo de recepción presentada por la Empresa, cuenta con cada una de las firmas de los trabajadores señalados en el cuadro precedente, con lo cual se tiene por debidamente acreditado la comunicación previa a los trabajadores con la adopción de la medida extraordinaria de SPL.

En ese sentido, esta Dirección General concluye en estimar los argumentos invocados por la Empresa, con lo cual se debe declarar fundado en todos sus extremos el recurso de revisión al haber desvirtuado la resolución administrativa impugnada.

4.3. 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 puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de 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

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 dieciséis (16) trabajadores, siendo que ninguno de ellos pertenece al grupo de riesgo, ni tienen a su cargo personas que pertenezcan al grupo de riesgo.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la empresa **CORPORACIÓN FISCHER S.A.C.**, contra la Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, que desaprueba la solicitud de suspensión perfecta de labores respecto de dieciséis (16) trabajadores, correspondiente a la solicitud con registro 49745-2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. - REVOCAR la Resolución Directoral N° 283-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 29 de diciembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, y en consecuencia **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **CORPORACIÓN FISCHER S.A.C.**, con registro 49745-2020 respecto de dieciséis (16) trabajadores por el periodo del 08



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

de octubre de 2020 al 05 de enero de 2021, conforme al
siguiente detalle:

N°	TRABAJADOR	DOCUMENTO DE IDENTIDAD
1	JACKELINE MARÍA HERRERA BERMEJO	04439689
2	MARÍA ANTONIETA DURAN HUAMAN	07853781
3	MARÍA DOMINGA CALDERÓN BERMÚDEZ	23863868
4	JUANA MONTES QUISPE	23920800
5	NATIVIDAD ALTAMIRANO YUPAICCANA	23922730
6	JUANA APAZA CHARALLA	40006220
7	VERONIKHA ROQUE RODRÍGUEZ	41538091
8	LIZBETH AURA OLIVERA SUMIRE	42673212
9	MARILUZ BENITES FIGUEROA	43408538
10	CHRISTIAN ALARCÓN TAÍPE	45756177
11	PAUL DIEGO MORA CORRALES	46864456
12	SOLANGE CUYRO MONTES	47562676
13	MARLENY YENY CHUMPI MEDINA	48111783
14	JAMES FERNANDO FRANCIA CALLE	72040411
15	DAVID VALENZUELA QUISPE	73096788
16	PAULINA DURAN HUAMAN	80168165

ARTÍCULO TERCERO. - 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 CUARTO. - DISPONER la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Cusco.

Regístrese y notifíquese. -


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