



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° 130 -2021-MTPE/2/14

Lima, 22 ENE. 2021

### VISTOS:

El Expediente N° 199-2020-GR-CUSCO/DRTPE-DPSCL-SDILSST, remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco (en adelante, DRTPE Cusco), en virtud del recurso de revisión interpuesto por la empresa **BOMAGI SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – BOMAGI S.A.C.** (en adelante, la Empresa) contra la Resolución Directoral N° 195-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre 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 44421-2020.

### 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 44421-2020, La Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de tres (03) trabajadores, por el periodo comprendido desde el 01 de julio de 2020 al 07 de octubre de 2020.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 336-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 03 de agosto 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 11 de agosto de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 336-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 03 de agosto de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 195-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre de 2020, emitida por la DRTPE Cusco, resolvió declarar infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 336-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 03 de agosto de 2020.
- 1.5 Ante ello, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 195-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.



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

## 2 De la competencia de la Dirección General de Trabajo para 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° 195-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre de 2020, la cual desestimó el recurso de apelación, confirmando en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 336-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 03 de agosto 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.

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,





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

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 se ha vulnerado los principios establecidos en la Ley N° 27444.
- 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, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el Decreto Supremo N° 015-2020-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° 195-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre de 2020, emitida por la DRTPE Cusco, que declaró infundado el recurso de apelación confirmado en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 336-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 03 de agosto de 2020, que desaprobó la solicitud de SPL respecto de tres (03) trabajadores.
- 3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:
- Se ha desestimado la solicitud de SPL por cuanto no se ha cumplido con remitir con lo solicitado en el requerimiento, sin embargo con fecha 29 de julio de 2020 se remitió un correo electrónico al inspector Carlos Ojeda Soncco, en el cual se cumplió con remitir la documentación solicitada.
  - Se ha vulnerado los principios establecidos en la Ley N° 27444, como son los principios de informalismo, simplicidad, impulso de oficio, celeridad y eficacia, así como el principio del debido procedimiento, ya que se solicitó la SPL por motivos que las funciones no pueden ser realizadas de manera remota.

### 4. Análisis del caso concreto:



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

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° 195-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre 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 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 MTPE emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR<sup>2</sup> en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores.

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

<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

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 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.



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

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 del cumplimiento del requerimiento dentro del plazo

Al respecto, corresponde citar lo establecido en el numeral 1 de la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020: *“Tercera. Sobre las suspensiones perfectas de labores.- 1. La Autoridad Inspectiva de Trabajo, dispone y realiza acciones preliminares o actividades de fiscalización, respecto de las suspensiones perfectas de labores, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación o de manera presencial, a través del inspector del trabajo, sin distinción alguna de su nivel.”*

Asimismo, el numeral 151.1 del artículo 151° del mencionado Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), establece: *“Artículo 151.- Efectos del vencimiento del plazo.- 151.1 El plazo vence el último momento del día hábil fijado, o anticipadamente, si antes de esa fecha son cumplidas las actuaciones para las que fuera establecido.”*

De la revisión de lo actuado en el presente procedimiento, se advierte que mediante el documento “Requerimiento de información respecto a la suspensión perfecta de labores en el marco del DU 038-2020 y DS N° 011-2020-TR”, la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo le requirió a la Empresa que en el plazo

<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”*



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

máximo de dos (02) días hábiles cumpla con remitir la información correspondiente a la solicitud de SPL, la misma que fue notificada vía correo electrónico con fecha 06 de julio de 2020.

Por su parte, con fecha 14 de julio de 2020, la Autoridad Inspectiva de Trabajo le notificó a la Empresa el "Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica", a fin de que presente información correspondiente a la solicitud de SPL, siendo que con fecha 17 de julio de 2020 la Empresa remitió información respecto de una razón social distinta.

Cabe señalar, que con fecha 29 de julio de 2020, la Empresa remitió la información solicitada en la medida de requerimiento notificada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, conforme se puede observar de las capturas de pantalla presentadas por la Empresa en su recurso de apelación.

Sin embargo, se advierte que dicha información fue remitida fuera del plazo establecido en las medidas de requerimiento señaladas precedentemente, toda vez que el Informe de Resultados de la Autoridad Inspectiva de Trabajo fue emitido con fecha 23 de julio de 2020, con lo cual la Empresa no cumplió con lo requerido por la mencionada autoridad.

Por otro lado, en cuanto al argumento de la Empresa consistente a la vulneración de los principios de informalismo, simplicidad, impulso de oficio, celeridad y eficacia, así como el principio del debido procedimiento, se tiene el numeral 2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG establece lo siguiente: "*Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo.- (...) 2. Los principios señalados servirán también de criterio interpretativo para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general, y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo. La relación de principios anteriormente enunciados no tiene carácter taxativo." (el subrayado es nuestro).*

En el caso concreto, si bien es cierto los principios invocados por la Empresa sirven para impulsar la tramitación de la solicitud de SPL, sin embargo se advierte que dichos principios no son absolutos, más aun teniendo en cuenta que para la aplicación de los mismos se requiere que la Empresa cumpla con remitir la información requerida dentro del plazo establecido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Finalmente, luego de haberse desvirtuado los argumentos invocados por la Empresa, corresponde a esta Dirección General desestimar en todos sus extremos el recurso de revisión presentado.

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

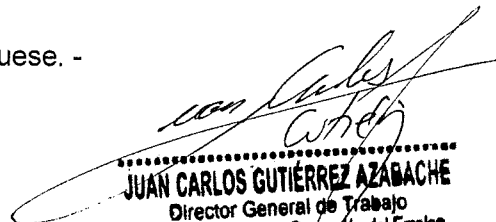
Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **BOMAGI SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – BOMAGI S.A.C.**, contra la Resolución Directoral N° 195-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 19 de octubre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 44421-2020.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - 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 TERCERO. - 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 GUTIERREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo