



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 126 -2020-MTPE/2/14

Lima, 22 ENE. 2021

### VISTO:

El recurso de revisión presentado con fecha 30 de julio de 2020 por medio del cual el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE BOLETO TURÍSTICO DE CUSCO** (en adelante, el Sindicato) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 061-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 22 de julio del 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco (en adelante, DRTPE Cusco), en el procedimiento de suspensión perfecta de labores seguido por el **COMITÉ DE SERVICIOS INTEGRADOS TURISTICOS CULTURALES DEL CUSCO** (en adelante, la Empresa) 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 40226-2020.

### CONSIDERANDO:

#### I. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO

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-JUS<sup>1</sup>, 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.

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.

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.

<sup>1</sup> 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 de la Universalización de la Salud*

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.

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.

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en la Provincia de Cusco, región Cusco, 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 DRTPE Cusco, 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.

## II. SOBRE EL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO POR EL SINDICATO

De acuerdo a lo previsto en 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.

El Sindicato, mediante el escrito de Visto, interpone recurso de revisión contra lo resuelto en la Resolución Directoral N° 061-2020-DRTPE-CUSCO-SPL, en el extremo que aprueba la medida de suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa, en base a los siguientes argumentos:

2.1. El Sindicato, indica que se ha dado una interpretación incorrecta de una de las fuentes del derecho, (la ley) en este particular caso el contenido del D.U. 38-2020, D.S. N° 011-2020-TR, entre otros. Toda vez que considera como irrelevantes los aspectos formales y de procedimiento, para estimar el requerimiento de suspensión perfecta, situación que contradice el espíritu de la norma legal y origina la vulneración al debido procedimiento administrativo.

2.2. El proceso de suspensión perfecta resulta una medida excepcional, conforme dispone el artículo 3.2 del D.U. 038-2020, así mismo el artículo 3.4. prescribe, de comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud*

empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

2.3. Asimismo, el Sindicato, alega que si bien se reconoce que el empleador solicitante presentó parcialmente los documentos que sustenten la afectación económica, justifica la misma en el sentido que la suspensión perfecta solicitada por la Empresa, se sustenta en la naturaleza de sus actividades; toda vez que conforme se indica en el Informe de esta entidad fiscalizadora, la solicitud del empleador se sustenta en grave afectación económica y en la naturaleza de sus actividades.

2.4. El Sindicato, indica que las medidas previas a la aplicación de la suspensión perfecta, exige una serie de requisitos, como son la negociación con los trabajadores debidamente evidenciada, la comunicación oportuna de las actuaciones del empleador entre otros; asimismo, indica que, no obstante conforme señala SUNAFIL en el resultado de la fiscalización: no se verificó una reducción de horarios y remuneraciones, pese a que conforme se evidencia el empleador cuenta con activos superiores a los dos millones de soles, producto de la recaudación de la primera quincena del mes de marzo del año en curso, no obstante en la recurrida únicamente hacen mención a la imposibilidad del trabajo remoto y licencia con goce de remuneraciones, transgrediendo el inaplicando el marco normativo regulador, contenido en el D.U. 038-2020 y D.S. N° 011-2020-TR.

2.5. En ese sentido, el Sindicato señala que, independientemente a que se haya fundamentado el requerimiento de suspensión perfecta en la naturaleza de las actividades o la afectación económica, el empleador se encontraba en la obligación de acreditar el agotamiento de otras alternativas previas y no lo hizo, no obstante, por alguna razón también la Autoridad Administrativa de Trabajo no se percató en las resoluciones de primera y segunda instancia.

2.6. Finalmente, el numeral 6.3 del D.S. 011-2020-TR, determina que el empleador que desee acogerse a la suspensión perfecta, debe comunicarlo previamente a los trabajadores, aspecto que tampoco se cumplió y la Autoridad Administrativa de Trabajo no se pronunció al respecto, porque la comunicación fue posterior al requerimiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

### III. ANALISIS DEL CASO CONCRETO

#### 3.1. 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 el Sindicato, 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 aprobación<sup>2</sup>.

Así, de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los hechos constatados por los

<sup>2</sup> 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

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

servidores de la inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, merecen fe. Con relación a ello, el último párrafo del artículo 16° 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.

*En ese sentido, cabe indicar, respecto a los argumentos indicados por la Empresa en los puntos 2.1 y 2.2, que se debe tener en cuenta que, la medida de suspensión perfecta es una facultad unilateral por parte del empleador, y que podrá solicitarla de manera excepcional siempre y cuando se sustente en razones objetivas.*

Asimismo, los numerales 4.2 y 4.3 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establecen lo siguiente: *"4.2 Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, 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. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación. 4.3 La aplicación de las medidas referidas en los numerales anteriores en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio."*

En el presente caso, de la revisión de los actuados en el presente procedimiento administrativo, se observa que el inspector de trabajo verificó que, previamente al acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores, la Empresa comunicó a todos los trabajadores afectados y a su representante elegido, de manera física/ utilizando los medios informáticos correspondientes de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Asimismo, el servidor actuante ante la declaración jurada presentada por el sujeto inspeccionado en la Plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre Suspensión Perfecta de Labores, procedió a verificar que la Empresa tiene dos organizaciones sindicales, habiéndose contactado con los referidos representantes; por lo tanto lo indicado por el administrado queda desvirtuado.

Respecto a los argumentos señalados en los puntos 2.3., 2.4. y 2.5\_ es preciso indicar que 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 misma es una sociedad encargada fundamentalmente a los servicios que se realizan en los parques arqueológicos y se encuentran dirigidas a los turistas nacionales y extranjeros, actividad ampliamente afectada por las medidas de salud públicas previstas para la contención de la emergencia sanitaria. En efecto, en el sector turismo se han visto reducidas sus actividades a mínimos o, en la mayoría de casos, dichas actividades han pasado a ser inexistentes, razón por la cual no cabe plantear medidas que tengan por



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

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 ese sentido, respecto al nivel de afectación económica, si bien no se efectuó el cálculo del ratio, la resolución que aprueba la medida de suspensión perfecta se otorgó en mérito a la naturaleza de las actividades, motivo por el cual, no resulta necesario realizar la operación para determinar el ratio (Nivel de afectación económica).

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 prestación de servicios turísticos por parte de potenciales consumidores nacionales y extranjeros, 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. Por lo cual, en los puntos señalados por el administrado carecen de sustento.

En esa línea, 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 5° 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 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; por lo cual, siendo que en el presente caso, conforme se advierte del Informe de Inspección, la Empresa cuenta en planilla con ochenta (80) trabajadores no resulta exigible a la Empresa que acredite la adopción de medidas alternativas.

Con relación al argumento señalado en el punto 2.6.; es de señalar que de la información proporcionada por la Autoridad Inspectiva se aprecia que el sujeto inspeccionado cuenta con acuerdos, correos o formatos firmados por tres trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, en los cuales se acepta el gozar de vacaciones en el mes de mayo del año 2020. En el caso del trabajador Eriberto Abarca Astete, se tiene un acuerdo por el que con las vacaciones que le correspondían el trabajador compensa la



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

licencia de haber que le fue otorgada, en ese sentido se advierte que la existencia de acuerdos y negociaciones con el trabajador tenía como finalidad mantener la vigencia del vínculo laboral.

Debe tener presente que las medidas de suspensión perfecta de labores fueron solicitadas para periodos que inician el 22/05/2020, 18/06/2020, 31/05/2020 y 31/05/2020 y con fecha de fin todas el 09/07/2020. Por su parte, la comunicación a los representantes sindicales informando dicha medida fue realizada el 06/05/2020 conforme la declaración de ambos sindicatos y la declaración de uno de los trabajadores comprendidos en la medida de SPL.

Asimismo, cabe indicar que de la información alojada en el sistema con relación a la orden de inspección 000000482-2020-SUNAFIL/IRE-CUS, se advierte que la Empresa comunicó a los trabajadores sobre la adopción de la medida.

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

Corresponde citar lo dispuesto en 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 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."

Al respecto, de la revisión de los actuados en el presente expediente, se advierte que los trabajadores pertenecientes a la clasificación Grupo de riesgo, relativa a COVID-19, no han sido considerados como parte de la medida de suspensión perfecta de laborales solicitada por la Empresa.

### 3.3. Respecto al Período de Suspensión Perfecta, ante la Percepción de los Subsidios

Cabe indicar que, 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 no se acogió al subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020.

Estando a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-**

Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE BOLETO TURÍSTICO DE CUSCO** contra la Resolución Directoral N° Resolución Directoral N° 061-2020-DRTPE-CUSCO-SPL emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud*

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