



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del EmpleoDecenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° | 21 -2021-MTPE/2/14

Lima, 21 ENE. 2021

VISTOS:

El escrito presentado con fecha 25 de setiembre de 2020, a través de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, la empresa **NEGOCIACIONES Y SERVICIOS GENERALES LUIGUI E.I.R.L.** (en adelante, la Empresa), interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 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 23755-2020.

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 23755-2020, La Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de dos (02) trabajadores, por el periodo comprendido desde el 27 de abril de 2020 al 09 de julio de 2020.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 35-2020-GORU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 09 de junio de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, resolvió tener por no presentada la solicitud de SPL de 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 3.4 del artículo 3° del Decreto del Urgencia N° 038-2020.
- 1.3 Con fecha 12 de junio de 2020, la Empresa interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 35-2020-GORU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 09 de junio de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 189-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 10 de julio de 2020, la misma instancia declaró infundado el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 35-2020-GORU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 09 de junio de 2020.
- 1.5 Con fecha 21 de agosto de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 189-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 10 de julio de 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

- 1.6 Mediante Resolución Directoral Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali (en adelante, la DRTPE Ucayali), resolvió confirmar la Resolución Directoral N° 189-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 10 de julio de 2020, en todos sus extremos.
- 1.7 Con fecha 25 de setiembre de 2020, a través de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre de 2020. 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 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 Ucayali ha emitido la Resolución Directoral Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre de 2020, la cual confirmó la Resolución Directoral N° 189-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 10 de julio de 2020, en todos sus extremos, desestimando implícitamente el recurso de apelación, 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

 Trabajo
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, este señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que se ha cumplido con presentar la documentación requerida dentro del plazo.
- 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, 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 Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre de 2020, emitida por la DRTPE Ucayali, confirma en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 189-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 10 de julio de 2020, que declaró infundado el infundado el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 35-2020-GORU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 09 de junio de 2020, que resolvió tener por no presentada la solicitud de SPL respecto de dos (02) trabajadores.
- 3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
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 contiene una motivación aparente y contradictoria, toda vez que en los fundamentos señala que se cumplió con el requerimiento correspondiente, sin embargo se señaló que fue realizado fuera de plazo.
- No se ha realizado un razonamiento lógico en cuanto al plazo de requerimiento, toda vez que el Auto Directoral N° 286-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D fue notificado vía correo electrónico, con fecha 04 de junio de 2020 donde requería en el plazo de dos (02) días que se cumpla con remitir la declaración jurada cumpliendo con las formalidades de ley, el cual fue remitida dentro del plazo con fecha 07 de junio de 2020.

4. Análisis del caso concreto:

La Empresa alega que el acto administrativo ha sido expedido empleando una interpretación incorrecta de la norma contenida en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, 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 Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre 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 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.

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.



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

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).*
- 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

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

 Trabajo
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 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 negocial 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 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 136.5 del artículo 136° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG): "Artículo 136.- Observaciones a

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

 Trabajo
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

documentación presentada.- 136.5 Si la documentación presentada no se ajusta a lo requerido impidiendo la continuación del procedimiento, lo cual por su naturaleza no pudo ser advertido por la unidad de recepción al momento de su presentación, así como si resultara necesaria una actuación del administrado para continuar con el procedimiento, la Administración, por única vez, deberá emplazar inmediatamente al administrado, a fin de que realice la subsanación correspondiente. Mientras esté pendiente dicha subsanación son aplicables las reglas establecidas en los numerales 136.3.1 y 136.3.2. De no subsanar oportunamente lo requerido, resulta de aplicación lo dispuesto en el numeral 136.4.

En este caso no resulta aplicable la queja a que se refiere el numeral 137.2 del artículo 137, salvo que la Administración emplaze nuevamente al administrado a fin de que efectúe subsanaciones adicionales."

Asimismo, el numeral 145.1 del artículo 145° del mencionado TUO de la LPAG, establece: "Artículo 145.- Transcurso del plazo.- 145.1 Cuando el plazo es señalado por días, se entenderá por hábiles consecutivos, excluyendo del cómputo aquellos no laborables del servicio, y los feriados no laborables de orden nacional o regional."

En el presente procedimiento administrativo, la Empresa ha presentado como medio probatorio en su escrito de reconsideración, un correo electrónico remitido por Andy Jeep Pérez Sánchez (andy_jeep_8@hotmail.com) con fecha 04 de junio de 2020 a las 13:11 horas, el cual adjunta el Auto Directoral N° 286-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 02 de junio de 2020, donde se le requiere a la Empresa que, en el plazo de dos (02) días hábiles, cumpla con remitir la Declaración Jurada con las formalidades establecidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Al respecto, se tiene que del plazo otorgado a la Empresa para que cumpla con remitir la información requerida, al haber sido notificado con fecha 04 de junio de 2020, esta tenía hasta el 08 de junio de 2020 para que cumpla con remitir la Declaración Jurada con las formalidades correspondientes, toda vez que las fechas 06 y 07 de junio de 2020 cayeron días inhábiles.

Consecuentemente, se advierte que del recurso de revisión, se adjunta una captura de pantalla del correo electrónico de la Empresa fecha 07 de junio de 2020 a las 16:06 horas, el cual cumple con remitir al correo electrónico drtpe_ucayali@trabajo.gob.pe el requerimiento consistente en la Declaración Jurada con las formalidades establecidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

En ese sentido, al haber remitido la Empresa la información requerida con fecha 07 de junio de 2020, se determina que fue realizado dentro del plazo de dos (02) días hábiles otorgados para subsanar la observación correspondiente, toda vez que dicho plazo vencía el 08 de junio de 2020 como se ha señalado en los párrafos precedentes.

Finalmente, al haberse determinado que la Empresa remitió la información requerida dentro del plazo establecido, corresponde a esta Dirección General estimar en todos sus extremos el recurso de revisión debiendo la DRTPE Ucayali tramitar la solicitud de SPL conforme a ley.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
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 atención a las consideraciones expuestas;

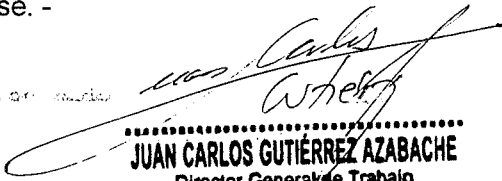
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la empresa **NEGOCIACIONES Y SERVICIOS GENERALES LUIGUI E.I.R.L.**, contra la Resolución Directoral Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 23755-2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. - REVOCAR la Resolución Directoral Regional N° 33-2020-GRU-GRDS-DRTPE-D de fecha 01 de setiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, y en consecuencia **TÉNGASE POR CUMPLIDO** el requerimiento efectuado mediante Auto Directoral N° 286-2020-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D de fecha 02 de junio de 2020, debiendo la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, tramitar la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por **NEGOCIACIONES Y SERVICIOS GENERALES LUIGUI E.I.R.L.** con registro 23755-2020, conforme a ley.

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

Regístrese y notifíquese. -


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