



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 104 -2021-MTPE/2/14

Lima, 2.0 ENE. 2021

VISTO:

El Proveído de fecha 30 de diciembre de 2020, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPE de Lima Metropolitana) remite a esta Dirección General el expediente administrativo N° 42480-2020-MTPE/1/20.2, en virtud del recurso de revisión interpuesto por **CORPORACIÓN MIYASATO S.A.C.** (en adelante, Empresa) contra la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE de Lima Metropolitana, la misma que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 068-2020-MTPE/1/20.2, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Lima (en adelante, DPSC de DRTPE de Lima Metropolitana), en el procedimiento de suspensión perfecta de labores por caso fortuito/fuerza mayor.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante documento registrado con fecha 11 de abril de 2020, la Empresa presenta, ante la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana, su solicitud de suspensión perfecta de labores por caso fortuito/fuerza mayor respecto de doscientos ochenta y tres (283) trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- 1.2. En atención a ello, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana, mediante Resolución Directoral N° 068-2020-MTPE/1/20.2, resuelve declarar improcedente la solicitud de suspensión perfecta de labores por caso fortuito/fuerza mayor, presentada por la Empresa.
- 1.3. La Empresa, a través del escrito de fecha 02 de septiembre de 2020 y anexos, interpone recurso de apelación contra la precitada Resolución Directoral, elevándose los actuados a la DRTPE de Lima Metropolitana.
- 1.4. La DRTPE de Lima Metropolitana, mediante Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20, de fecha 27 de noviembre de 2020, resuelve declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa.
- 1.5. Mediante escrito de fecha 16 de diciembre de 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20, elevándose



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

los actuados a esta Dirección General a través del Proveído de fecha 30 de diciembre de 2020, emitido por la DRTPE de Lima Metropolitana.

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISIÓN 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-JUS¹, 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, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, 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 artículo 7.3 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.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia, en calidad de instancia única en aquellos casos de alcance supra regional o nacional, y en calidad de instancia de revisión cuando 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 Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

¹ 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

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

En el presente caso de solicitud de suspensión perfecta de labores por caso fortuito/fuerza mayor, presentada por la Empresa, se observa que la medida comprende a un centro de trabajo localizado en Lima Metropolitana, 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 de Lima Metropolitana, 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.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR EL SINDICATO

La Empresa solicita se declare nula la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20 y la Resolución Directoral N° 068-2020-MTPE/1/20.2, en base a los siguiente argumentos:

- i) La Empresa señala que, en base a la aplicación del principio de especialidad, la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20 y la Resolución Directoral N° 068-2020-MTPE/1/20.2 precisan la aplicación retroactiva del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Sin embargo, ello es inconstitucional, pues va en contra de lo establecido en el artículo 103 de la Constitución, el cual precisa que las normas legales no tienen fuerza ni efecto retroactivo.
- ii) La empresa señala la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20 y la Resolución Directoral N° 068-2020-MTPE/1/20.2 tienen una motivación incongruente, pues no precisan la base legal que les permite aplicar retroactivamente el Decreto de Urgencia N° 038-2020. Asimismo, la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20 y la Resolución Directoral N° 068-2020-MTPE/1/20.2 no cumplen con motivar en términos jurídicos la inaplicación del artículo 15 del TUO de la LPCL, pese a que sí se reconoce su validez y vigencia. De igual manera, la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20 y la Resolución Directoral N° 068-2020-MTPE/1/20.2 no cumplen con motivar en términos jurídicos la causa de la tramitación de la suspensión perfecta de labores bajo el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

V. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

Con fecha 15 de marzo de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 026-2020², mediante el cual se facultó a los empleadores del sector público y privado a aplicar el trabajo remoto, modificando el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores, ello con la finalidad de evitar contagios por COVID-19 dentro de los centros de labores. Posteriormente, con fecha 20 de marzo de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 029-2020³, a través del cual se precisó que las medidas laborales aplicables durante la

² "Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto

17.1 Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia.

17.2. El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

³ "Artículo 26. Medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector privado y sector público



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

vigencia del Estado de Emergencia Nacional serían el trabajo remoto y, en caso de que este no se pueda aplicar, la licencia con goce de haber.

Posteriormente, con fecha 14 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 038-2020⁴, mediante el cual se dispuso la aplicación excepcional de la suspensión perfecta de labores, siempre que sea de imposible aplicación el trabajo remoto o la licencia con goce de haber. Asimismo, con fecha 21 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 011-2020-TR⁵, mediante el cual se precisó que, previo a la aplicación de la suspensión perfecta de labores, el empleador debería adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, tales como: (i) adelanto vacacional, (ii) reducción de jornada laboral con reducción proporcional de la remuneración, (iii) reducción de la remuneración, siempre que no resulte por debajo de la Remuneración Mínima Vital; (iv) descanso vacacional adquirido y pendiente de goce y (v) otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Del análisis de las normas antes referidas, se verifica que en un primer periodo, como regla general, en el caso de las actividades no vinculadas a la prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales referidos en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM -como lo son las actividades de la Empresa-, era de aplicación la ejecución de las labores mediante la modalidad de trabajo remoto y, si ello no fuera posible, entonces el empleador otorgaría una licencia con goce de haber sujeta a compensación a sus trabajadores (Decreto de Urgencia N° 026-2020 y 029-2020).

Luego, en un segundo periodo, a partir del 15 de abril de 2020, en caso el empleador no pueda implementar el trabajo remoto ni otorgar licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de las actividades y/o por la afectación económica, y luego de procurar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajador, el empleador recién se encontraría habilitado para acogerse a la medida excepcional y temporal de la suspensión perfecta de labores recogida en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y desarrollada en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

26.2 En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente:

- En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.
- En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional."

⁴ "Artículo 3. Medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria

3.1 Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, 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.

3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan (...)."

⁵ "Artículo 4.- Sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones

4.1 Los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia No 038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores (...)."



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Repárese que, el ámbito de actuación de estas medidas alternativas a la implementación del trabajo remoto o aplicación de la licencia con goce de haber y previas a la suspensión perfecta de labores que regular el Decreto de Urgencia N° 038-2020, así como la aplicación de cualquier otra suspensión de labores prevista en el marco legal vigente -como es la medida de suspensión perfecta recogida en el artículo 15 del TUO de la LPCL- se encuentra enmarcada en el segundo periodo; esto es, a partir del 15 de abril de 2020, fecha en que entra en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Ahora bien, tomando en cuenta que la Empresa realizó la comunicación de suspensión perfecta de labores ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el 11 de abril de 2020, y que dicha medida fue implementada por la Empresa el 08 de abril de 2020; es decir, antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020, no correspondía dar trámite a su solicitud, en tanto en dicho período resultaba de aplicación la regla general recogida en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, esto es, la aplicación del trabajo remoto o, en su defecto, el otorgamiento de licencia con goce sujeta a compensación. No obstante, la Empresa, obviando la normativa laboral especial antes citada, aplicó la suspensión perfecta de labores en base a lo previsto en el artículo 15 del TUO de la LPCL.

Finalmente, es preciso señalar que, en el presente caso, no resulta de aplicación el Decreto de Urgencia N° 038-2020; ello, considerando que su publicación en el Diario el Peruano fue el 14 de abril de 2020, con lo cual entró en vigencia el 15 de abril de 2020; es decir, luego de que la Empresa comunicara la suspensión perfecta de labores. En ese sentido, la exigencia de la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020 al caso concreto resultaría inconstitucional, por aplicación retroactiva de la norma, de acuerdo al artículo 103 de la Constitución⁶.

El mismo razonamiento legal es compartido por la DRTPE de Lima Metropolitana en la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20, en la cual se señala lo siguiente en su considerando sexto:

"Sobre el particular, cierto es que el empleador presentó con fecha 08 de abril de 2020 su comunicación de suspensión perfecta de labores al amparo de lo previsto en el artículo 15 de la LPCL y si bien dicha medida comprende un periodo anterior al 15 de abril de 2020 -fecha en la cual entra en vigencia el Decreto de Urgencia N° 038-2020- es evidente que no corresponde aplicar los lineamientos contemplados en dicho dispositivo legal al caso materia de análisis; puesto que ello implicaría la aplicación retroactiva del marco legal vigente, supuesto proscrito por la Constitución del Perú". (subrayado agregado).

En ese sentido, se concluye que la DRTPE de Lima Metropolitana, a través de la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20, no realiza una aplicación retroactiva del Decreto de Urgencia N° 038-2020, por lo que el argumento de la Empresa referido a la supuesta aplicación retroactiva de la norma no resulta amparable.

⁶ "Artículo 103°.- Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad."



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

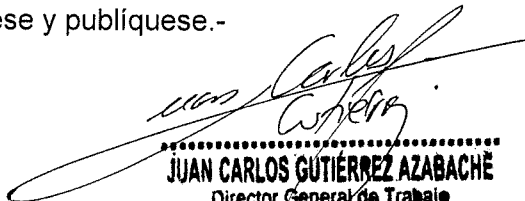
ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **CORPORACIÓN MIYASATO S.A.C.** contra la Resolución Directoral N° 577-2020-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores por caso fortuito o fuerza mayor del artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, presentada por la empresa **CORPORACIÓN MIYASATO S.A.C.**

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **AGOTADA** la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los numerales 228.1 y 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.- **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-



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