



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 532 -2022-MTPE/1/20

Lima, 03 de octubre del 2022

VISTO: Puesto a Despacho el recurso de impugnación ingresado con la Hoja de Ruta N°155986-2022, de fecha 26 de agosto 2022, por el empleador **COLEGIO SAN ANDRES** (en adelante, el Empleador); contra la Resolución Directoral N° 168-2022-MTPE/1/20.2, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DPSC de la DRTPE-LM), en el marco de la tramitación del procedimiento de suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor, y;

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

PRIMERO.- Que, al amparo de lo establecido en el artículo 15° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), el Empleador comunicó mediante escrito registrado con N° 104734-2021, de fecha 12 de noviembre de 2021, su decisión de proceder con la suspensión temporal perfecta de labores de diecisiete (17) trabajadores por el periodo de noventa (90) días contados desde el 15 de noviembre de 2021 al 12 de febrero de 2022;

SEGUNDO. – Que, la DPSC de la DRTPE-LM, mediante Decreto de fecha 17 de noviembre de 2021, dispuso la apertura del expediente y conforme lo dispuesto en el artículo 15 del TUO de la LPCL, mediante Oficio N° 397-2021-MTPE/1/20.2 remitió las copias de los actuados a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL (en adelante, SUNAFIL) a fin de que se realicen las actuaciones inspectivas, precisando que la visita inspectiva se llevaría a cabo el martes 23 de noviembre de 2021 a las 05:00 pm en el domicilio del Empleador **ASOCIACIÓN EDUCATIVA SAN ANDRES ANGLO PERUANO- AESAAP.**

Que, mediante la Hoja de Ruta N° 116442-2021, de fecha 03 de diciembre de 2021, la SUNAFIL, remitió a la DPSC de la DRTPE-LM el Oficio N° 000848-2021-SUNAFIL/ILM, conjuntamente con el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación, de fecha 25 de noviembre de 2021, respecto a las actuaciones inspectivas realizadas por el Inspector del Trabajo comisionado en mérito a la Orden de Inspección N° 0000039025-2021-SUNAFIL/ILM, a la **ASOCIACIÓN EDUCATIVA SAN ANDRES ANGLO PERUANO- AESAAP.**

TERCERO. - Que, en ese estado, la DPSC de la DRTPE-LM emitió la Resolución Directoral N° 680-A-2021-MTPE/1/20.2, de fecha 15 de diciembre de 2021, declarando IMPROCEDENTE la solicitud de suspensión perfecta de labores.

Que, frente a la Resolución Directoral N°680-A-2021-MTPE/1/20.2 expedida por la DPSC de la DRTPE-LM, el Empleador presentó un recurso de reconsideración, ingresado con la Hoja de Ruta N°69708-2022, de fecha 09 de mayo 2022, argumentando, entre otros, que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores por la causal de fuerza mayor fue presentada por la



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

institución educativa privada **SAN ANDRÉS**, y no por la **ASOCIACIÓN EDUCATIVA SAN ANDRÉS ANGLO PERUANO – AESAAP**.

Siendo así, la DPSC de la DRTPE-LM encauzó el referido escrito como un recurso de apelación, toda vez que, del análisis del texto argumentativo y de la documentación anexada, advirtió que tienen como objetivo rebatir los fundamentos de la desaprobación de la medida excepcional solicitada.

Que, a través de la Resolución Directoral N° 435 -2022-MTPE/1/20 de fecha 15 de junio de 2022, esta Dirección Regional declaró FUNDADO el recurso de apelación presentado por el Empleador, nulo el Decreto S/N de fecha 17 de noviembre de 2021, y de la Resolución Directoral N° 680-A-2021-MTPE/1/20.2, de fecha 15 de diciembre del 2021, emitidos por la DPSC de la DRTPE-LM, en vista que, se abrió el expediente considerando como empleador a la razón social **ASOCIACION EDUCATIVA SAN ANDRES ANGLO PERUANO – AESAAP** cuando lo correcto es que debió consignar como empleador a la razón social **COLEGIO SAN ANDRES**; y en consecuencia, devolver el expediente N° 104734-2021 a la DPSC de la DRTPE-LM, para la tramitación de la suspensión perfecta de labores comunicada por el Empleador conforme corresponda;

CUARTO. - Que, bajo dicho contexto, la DPSC de la DRTPE-LM decidió emitir el Decreto S/N de fecha 30 de junio de 2022, indicando que habiéndose declarado la nulidad del Decreto S/N de fecha 17 de noviembre de 2021 y la Resolución Directoral N°680-A-2021-MTPE/1/20.2, dispuso la apertura del expediente y conforme lo dispuesto en el artículo 15 del TUO de la LPCL, mediante Oficio N° 377-2022-MTPE/1/20.2 remitió las copias de los actuados a la SUNAFIL a fin de que se realicen las actuaciones inspectivas conducentes a determinar lo siguiente:

1. Si la existencia de la causa invocada por EL EMPLEADOR recurrente en su comunicación tiene incidencia sobre el normal desenvolvimiento de las labores que realizan los trabajadores comprendidos en la medida, los cuales se encuentran detallados en la relación que corre en autos, para cuyo efecto el (los) inspector (es) de Trabajo comisionados (s) deberá (n) requerir la entrega de la documentación idónea a través de la cual el recurrente fundamenta sus argumentos, especificándose además su actividad económica.
2. Si la causa invocada por EL EMPLEADOR tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga posible el desarrollo de las labores por un determinado tiempo de los trabajadores comprendidos en la medida.
3. Si el empleador ha otorgado vacaciones vencidas, anticipadas o ha adoptado otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de todos los trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito.
4. Si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y/o vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la contingencia de los hechos causantes de la medida sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la ocurrencia de dichos hechos por el mecanismo de la suspensión temporal perfecta de labores.
5. Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.
6. Si los puestos de trabajo de los trabajadores comprendidos en la medida en efecto se encuentran inactivos o si se vienen prestando servicios con otros trabajadores.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

Precisando que la visita inspectiva se llevaría a cabo el miércoles 06 de julio de 2022, a las 03:00 p.m en el domicilio del Empleador **COLEGIO SAN ANDRES**, ubicado en domicilio real y procesal en Av. Petit Thouars N° 179, Distrito de Cercado de Lima, Provincia y Departamento de Lima.

Que, mediante la Hoja de Ruta N°134356-2022, de fecha 27 de julio de 2022, la SUNAFIL, remitió a la DPSC de la DRTPE-LM el Oficio N° 000637-2022-SUNAFIL/ILM, conjuntamente con el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación, de fecha 20 de julio de 2022, respecto a las actuaciones inspectivas realizadas por el Inspector del Trabajo comisionado en mérito a la Orden de Inspección N° 0000021936-2022-SUNAFIL/ILM;

QUINTO. - Que, en ese estado, la DPSC de la DRTPE-LM emitió la Resolución Directoral N° 168-2022-MTPE/1/20.2, de fecha 08 de agosto de 2022, declarando IMPROCEDENTE la solicitud de suspensión perfecta de labores;

II. DEL RECURSO ADMINISTRATIVO PRESENTADO

SEXTO. - Que, frente a la Resolución Directoral N°168-2022-MTPE/1/20.2 expedida por la DPSC de la DRTPE-LM, el Empleador ha presentado un recurso de reconsideración, ingresado con la Hoja de Ruta N°155986-2022, de fecha 26 de agosto 2022 ante la citada Dirección.

Así, la DPSC de la DRTPE-LM mediante Decreto S/N de fecha 26 de agosto de 2022, advirtió que del análisis y evaluación del escrito de reconsideración presentado por el Empleador, se desprende que el recurso impugnatorio tiene sustento en diferente interpretación de las pruebas producidas y cuestiones de puro derecho; por lo tanto, en mérito a lo prescrito por el numeral 3 del artículo 86° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), la misma que con relación a los deberes de las autoridades en los procedimientos administrativos, señala que: “Encauzar de oficio el procedimiento, cuando advierta cualquier error u omisión de los administrados, sin perjuicio de la actuación que les corresponda a ellos”, por lo que, la DPSC de la DRTPE-LM, dispuso remitir los actuados a este Despacho, con el objetivo de que se efectúe el respectivo análisis;

SÉPTIMO. - Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 217 del TUO de la LPAG, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo.

Siendo ello así, ante el recurso de impugnación planteado contra la Resolución Directoral N° 168-2022-MTPE/1/20.2, de fecha 08 de agosto del 2022, esta Dirección Regional, es competente para resolver la referida impugnación en condición de superior jerárquico; ello de conformidad con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

En ese sentido, advirtiéndose que el recurso de impugnación materia de la presente, fue presentado en el término de quince (15) días hábiles previsto en el numeral 218.2 del artículo 218 del TUO de la LPAG, corresponde analizar los argumentos expuestos por el Empleador en su recurso impugnatorio;



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

III. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

OCTAVO. – Que, el Empleador en su escrito de apelación argumenta, entre otros, lo siguiente:

“Mediante el DU N° 026-2020 emitido en marzo 2020, el gobierno establece Medidas para prevenir la propagación del Coronavirus, siendo una de las disposiciones la suspensión de clases presenciales (mediante las resoluciones viceministeriales 081- 2020 y 080-2020). Posteriormente el MINEDU a través de la RM N°160-2020 autoriza el inicio de clases virtuales partir del 30 de abril del 2020”.

“Con la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declaró el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y al suspenderse las clases presenciales, dio lugar a la paralización parcial de nuestras actividades, recurriendo a las clases remotas”.

“Durante todo el año académico 2020 y 2021, todas las actividades del colegio se realizaron de forma remota conforme a las disposiciones de fecha 25.04.2020 MINEDU RVM. 093-2020- MINEDU “Orientaciones Pedagógicas Para El Servicio Educativo De Educación Básica Durante El Año 2020 En El Marco De La Emergencia Sanitaria Por El Coronavirus Covid-19”.

“Esta norma obligó a la institución a reducir el horario de trabajo de los docentes debido a que se establecieron bloques pedagógicos muy breves lo que motivó que el personal auxiliar y algunos docentes no tuvieran horas de dictado de curso efectivas”.

“Como hemos antes expresado, la paralización del país, las resoluciones y directivas brindadas por el Ministerio de Educación acarrearón la reducción de horas y asimismo la paralización y desaparición de muchas horas del horario de estudio, teniendo como consecuencia tener docentes sin dictado de clases ni con trabajos administrativos”.

“Alto grado de morosidad en el pago de pensiones, llegando a niveles de un promedio de 38%. (...) Contingencia de rehabilitación de un techo del 2do piso en una de las construcciones del Colegio que por su antigüedad estaba en peligro de caerse. (...) Adaptación de la infraestructura de la institución para el inicio de las actividades presenciales en el año 2022, así como la obtención del Certificado de Seguridad de Defensa Civil (...) Adicionalmente a estos contratos, se han realizado otros gastos de menor cuantía, pero no por eso menos importantes por un monto de S/ 100,000.00 aproximadamente (...)”

“Es muy importante resaltar que los efectos de la Emergencia Nacional han continuado en el año 2021 con su repercusión negativa en el desarrollo académico y económico del Colegio”.

“Conviene precisar que los 17 trabajadores se encontraban efectivamente inactivos durante el periodo de Suspensión temporal de Labores de Fuerza Mayor del 15 de noviembre 2021 al 12 de febrero del 2022”.

“También es importante detallar que Los puestos del personal administrativo y de servicio (mantenimiento) se encontraban inactivos durante el periodo de Suspensión temporal de labores”.

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

“En relación los puestos del personal docente, estos estaban activos pero la labor de los trabajadores enviados a SPL fue asumida por otros miembros de la misma área académica tal como se demostró al inspector oportunamente”.

“COLEGIO SAN ANDRES se obligó a la aplicación de medidas tendientes a minimizar los efectos de la emergencia en nuestros trabajadores, disponiéndose acciones tales como dar vacaciones adelantadas y otras; sin embargo, a pesar de que éstas se estiraron al máximo, obviamente habían de tener un límite”.

NOVENO. - Que, de los argumentos presentados por el Empleador y de la revisión de los actuados, este Despacho advierte lo siguiente:

En primer término, de la lectura del escrito de apelación se aprecia que el Empleador cuestiona que no se habría tomado en cuenta la normativa pertinente a la comunicación de suspensión perfecta de labores presentada.

Que, de la revisión de la Resolución materia de apelación, se aprecia que el inferior en grado declaró IMPROCEDENTE la comunicación, teniendo como sustento lo siguiente:

“(…) se emite el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional, el cual, en materia laboral, en el artículo 16 introduce la figura del trabajo remoto, definiéndolo como sigue: “El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

“(…) con posterioridad, se publica el Decreto de Urgencia N°029-2020, donde en el numeral 26.2 del artículo 26 precisa: “(…) En caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgarán una licencia con goce de haber a los trabajadores (…)”.

“(…) al respecto, se estableció que, a efectos de contrarrestar la incidencia de la emergencia sanitaria en el ámbito laboral, los empleadores solo podían optar por implementar el trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, ello en el marco de la emergencia sanitaria y estado de emergencia nacional establecidos a través de los Decretos Supremos N°008-2020-SA y N°044-2020-PCM”.

“En este contexto, si bien con la emisión de la referida normativa, no se dispuso de manera expresa la inaplicación, suspensión o modificación del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, en el marco de lo previsto en el artículo 15 del TUO de la LPCL, no es menos cierto que, a la fecha de presentada la solicitud de suspensión perfecta, el Estado contempló las medidas que se debían adoptar en aquellos casos en que las empresas argumenten afectación en sus labores por la propagación del COVID-19; por lo que, al existir medidas especiales adoptadas a causa de la pandemia, a diferencia de lo que ocurre en el procedimiento de suspensión perfecta regulada bajo los alcances del TUO de la LPCL el cual hace referencia a hechos irresistibles, imprevisibles e inevitables, no constituyendo el único motivo la propagación del COVID-19,



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

el Empleador debió ceñirse a dicho mandato; constituyendo su inaplicación una afectación al derecho al trabajo”.

“(…) finalmente de la revisión de autos, se evidencia que el Empleador solicitó la suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor de diecisiete (17) trabajadores, precisando como sustento los efectos causados por la pandemia del COVID-19; no obstante, a la fecha de presentada la solicitud con registro hoja de ruta N° 104734-2021, se había emitido normativa específica que establece las acciones que debían adoptar los empleadores que vieran afectados sus actividades a causa de la propagación de la pandemia del COVID-19, disposiciones legales que el Empleador debió observar, en consecuencia, por lo antes expuesto, debe declararse improcedente la medida solicitada y, se disponga los efectos legales correspondientes, en estricta observancia del segundo párrafo del artículo 15 del TUO de la LPCL”.

Sobre el particular, de la revisión de los antecedentes se aprecia que el Empleador mediante el escrito ingresado con la Hoja de Ruta N°104734-2021 comunicó la suspensión perfecta de labores en el marco del artículo 15° del TUO de la LPCL, por el periodo de noventa (90) días contados desde el **15 de noviembre de 2021 al 12 de febrero de 2022**, invocando como caso fortuito y fuerza mayor los efectos del COVID-19 que venían afectando las labores regulares del Empleador, cuya actividad principal consiste en prestar servicios educativos, los cuales se mantenía bajo la modalidad de remoto porque no era posible el dictado de clases presenciales, y que además, producto de la pandemia, se redujeron el pago de pensiones a los padres de familia.

Siendo ello así, y considerando el periodo de la suspensión perfecta comunicada por el empleador, la DPSC de la DRTPE-LM debió enfocar su análisis en determinar si la causal invocada por el Empleador revestía en un hecho extraordinario, imprevisible e irresistible conforme a lo regulado en el artículo 15 del TUO de la LPCL; no obstante, el inferior en grado en la Resolución Directoral materia de apelación sustentó la improcedencia de la suspensión perfecta de labores comunicada citando normas tales como el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N°029-2020, deviniendo de esta manera en una motivación errada de la resolución impugnada.

Que, a tal efecto, este Despacho tiene como regla general observar el cumplimiento de los principios que regulan el procedimiento administrativo, que rigen la actuación de la Administración Pública y que constituyen principios imprescindibles de la propia función administrativa.

Al respecto, resulta pertinente precisar que el Derecho a la Debida Motivación o Principio de Debida Motivación debe analizarse partiendo de la premisa de que se encuentra subsumido y es un componente esencial del Principio del Debido Procedimiento, el cual, a su vez, está consagrado como un Principio del Procedimiento Administrativo, de conformidad con el numeral 1.2) del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, el cual establece lo siguiente:

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo. 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.2 Principio del Debido Procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

*acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; **a obtener una decisión motivada, fundada en derecho**, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten*

En este contexto, se aprecia que la DPSC de la DRTPE-LM efectuó el análisis de la causal invocada por el Empleador en base a normativa que ya no se encontraba vigente a la fecha de presentada la comunicación de suspensión perfecta de labores; siendo lo correcto que, la DPSC de la DRTPE-LM emita pronunciamiento conforme a lo regulado en el artículo 15 del TUO de la LPCL.

En tal consideración, se advierte que, la Resolución Directoral N° 168-2022-MTPE/1/20.2 de fecha 08 de agosto de 2022 se encuentra incurso en el numeral 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG, que estipula como causal de nulidad, el siguiente vicio del acto administrativo: *2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez (...)*, constituyendo en el presente caso el defecto de motivación; **por lo que, corresponde declarar la nulidad del referido acto administrativo.**

DÉCIMO. – Que, si bien en el numeral anterior se ha concluido que la Resolución Directoral N° 168-2022-MTPE/1/20.2 adolece de un vicio de nulidad, corresponde traer a colación el numeral 227.2 del artículo 227 del TUO de la LPAG, el cual señala que, además de declarar la nulidad, la Autoridad puede resolver sobre el fondo del asunto de contarse con los elementos necesarios para ello, de modo que, obrando en autos los elementos suficientes para emitir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto; razón por la cual y en atención a los actuados que obran en este expediente, esta Dirección Regional se encuentra facultada para resolver la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por el Empleador.

Siendo ello así y en aplicación del Principio de Celeridad recogido en el numeral 1.9 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, esta Dirección procede a evaluar el cumplimiento de las condiciones y requisitos para la aplicación de la suspensión perfecta de labores comunicada por el apelante.

a) Respecto a la viabilidad de adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores frente a la adopción de la suspensión perfecta de labores.

El artículo 15 del TUO de la LPCL, señala que, de configurarse un motivo de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuidad de labores por un determinado tiempo, los empleadores, “de ser posible”, otorgarán vacaciones vencidas o anticipadas, y en general, adoptar medidas que, razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

Sobre el particular, es preciso señalar que la participación de la Dirección General de Trabajo (en adelante, DGT) dentro de este esquema es crucial, siendo que actúa como instancia de revisión, emitiendo pronunciamientos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales; toda vez que, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, las resoluciones emitidas en instancia de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas.

Así, dicha Dirección General, cuando actúa como instancia de revisión, establece los criterios que, de manera vinculante deben observar las instancias inferiores, de tal forma que unifica la



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

interpretación de las normas sobre suspensión perfecta de labores. Repárese que, la concepción del precedente administrativo pretende uniformizar los criterios en la emisión de actos administrativos por parte de la entidad, a fin de fortalecer la seguridad jurídica y predictibilidad en favor de los administrados¹.

En tal sentido, corresponde traer a colación la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, a través del cual, se establecen criterios orientadores para precisar el sentido interpretativo del artículo 15 del TUO de la LPCL, que corresponder ser observados.

Siendo ello así, en los considerandos 9.4 al 9.9 de la referida Resolución Directoral General, entre otros, señala lo siguiente:

La ratio legis que existe detrás del artículo 15 del TUO de la LPCL es el establecimiento de un régimen excepcional para la suspensión temporal perfecta de labores. Desde este punto de vista, el sentido literal de la frase “de ser posible” representa un punto de flexibilidad en esta norma, que en absoluto desaparece la obligación de adoptar medidas razonables para no agravar la situación de los trabajadores, sino que más bien permite al empleador establecer aquellas más idóneas dentro del ámbito de sus actividades. Solamente si ello no resultara posible, como correspondencia de esta obligación, el empleador tiene la carga de demostrar, ante la verificación de la autoridad administrativa, su imposibilidad de adoptar otro tipo de estrategias.

Aunado a ello, establece un orden de prelación, el cual consiste en que, i) la cantidad de días de inactividad sean compensadas por las vacaciones pendientes de goce, ii) de no lograrse cubrir los días de inactividad con el descanso vacacional dependiente de goce, el Empleador se encuentra autorizado a recurrir a las vacaciones adelantadas, iii) en caso aún no se haya podido cumplir con los días de inactividad con las vacaciones pendientes de goce y adelantadas, el Empleador deberá analizar la posibilidad de disponer medidas alternativas con la finalidad de evitar que los trabajadores decaigan en inactividad.

En el presente caso, de la revisión de los actuados obra un documento denominado “NÓMINA DE TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES del 15 de noviembre 2021 al 12 de febrero 2022”, el cual consta de un cuadro del cual se observa que el Empleador durante el periodo comprendido del 03 de octubre de 2021 al 14 de noviembre de 2021 otorgó licencia con goce de haber sujeta a compensación a los diecisiete (17) trabajadores comprendidos en la medida, situación que el Sindicato de Trabajadores del Colegio San Andrés- SUTRASA, también corroboró al señalar que, durante el referido periodo, el Empleador cumplió con el pago de la remuneración de todos sus trabajadores afiliados.

En este contexto, es de apreciarse que el Empleador adoptó una medida previa a la suspensión perfecta de labores consistente en otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, lo cual fue constatado por el inspector comisionado.

Así las cosas, corresponde declarar fundado el recurso de apelación en este extremo;

b) Respecto a la causal invocada por el Empleador.

¹ Numeral 1.15. del Artículo IV del TUO de la LPAG (Principio de predictibilidad o de confianza legítima).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

El Empleador presentó una solicitud de suspensión perfecta de labores en el marco del artículo 15 del TUO de la LPCL respecto de diecisiete (17) trabajadores, por el periodo comprendido del 15 de noviembre de 2021 al 12 de febrero de 2022; indicando que la fuerza mayor que ha motivado la suspensión de los trabajadores radica en los efectos negativos causados por la propagación del COVID-19 en su negocio, cuya razón social consiste en la prestación de servicios educativos.

Al respecto, es preciso señalar que, el artículo 15 del TUO de la LPCL, señala lo siguiente,

“Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa (90) días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causal invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido”.

Aunado a ello, el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala: *“Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.”*

Así también, en el artículo 1315 del Código Civil prescribe lo siguientes, *“Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”.*

En este contexto, el Empleador alega que su rubro de negocio consiste en prestar servicios educativos, la cual se ha visto afectada debido a la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, la cual tuvo como efecto la publicación de las resoluciones viceministeriales N° 081-2020 y N°080-2020 que dieron lugar a la paralización total del colegio desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de abril de 2020, posterior a ello, tuvo que realizar sus actividades de forma remota, situación que acarrió la reducción de horas laborales del personal docente y auxiliar, asimismo, el Empleador argumenta que, los efectos de la Emergencia Nacional han continuado en el año 2021 con su repercusión negativa en el desarrollo académico y económico del colegio.

En el presente caso, se advierte que, las labores del Empleador consisten en prestar servicios de educación los cuales se han visto limitados en la modalidad presencial por las diferentes medidas que ha dictado el Estado para evitar la propagación del COVID-19, las mismas que se han ido modificando a lo largo del tiempo, considerando las circunstancias.

En ese sentido, nos encontramos ante una circunstancia que no podría formar parte de la dinámica ordinaria del giro del negocio en la que se desenvuelven las instituciones educativas, es decir, las clases presenciales; por lo que, se estaría configurando el evento de carácter extraordinario.

Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, es decir el carácter extraordinario de dicho evento, no se advierte que dicha situación revista un carácter imprevisible, toda vez que, el escenario de la pandemia tiene poco más de dos años de vigencia, ello es así, en



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

vista que con fecha 15 de marzo de 2020 se emitió el Decreto de Urgencia N°044-2020-PCM declarando el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, siendo que el Empleador pudo prever que las restricciones en el ámbito de la pandemia, y en especial de las labores presenciales, continuarían; máxime si, el gobierno a lo largo de este periodo ha promovido el desarrollo de las labores de forma remota. Aunado a ello, en cuanto a las pérdidas económicas por la reducción de pensiones, matrículas, rehabilitación y adaptación de la infraestructura, pérdida de la rentabilidad de la institución, cabe señalar que, el riesgo empresarial constituye un factor intrínseco del poder de dirección del Empleador, por lo que, las decisiones que conlleven a la ganancia o pérdida de la empresa no tienen por qué afectar a la parte trabajadora.

Así las cosas, se advierte que, sí se encontraba previsto que las restricciones a raíz de la propagación del COVID-19 continuarían, situación que revela que el hecho acontecido no reviste el carácter de imprevisible.

Finalmente, siendo el requisito materia de análisis en el párrafo anterior una condición concurrente para que se configure la fuerza mayor, carece de objeto pronunciarse respecto al último elemento de la figura de la fuerza mayor.

Por lo expuesto, y, en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y por el Decreto Supremo N° 017-2012-TR;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación presentado por el empleador **COLEGIO SAN ANDRES**, por los fundamentos expuestos en el Noveno Considerando de la presente Resolución, toda vez que la DPSC de la DRTPE-LM efectuó el análisis de la causal invocada por el Empleador en base a normativa que ya no se encontraba vigente a la fecha de presentada la comunicación de suspensión perfecta de labores; y el literal a) del Décimo Considerando toda vez que se ha acreditado que el Empleador sí adoptó medidas previas a la suspensión perfecta de labores; en consecuencia, **NULA** la Resolución Directoral N° 168-2022-MTPE/1/20.2, de fecha 08 de agosto de 2022, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por el empleador **COLEGIO SAN ANDRES**, por los fundamentos expuestos en el literal b) del Décimo Considerando de la presente Resolución Directoral, en vista que, la causal invocada por el Empleador no tiene el carácter de imprevisible, inevitable e irresistible, de forma concurrente, que determine la existencia del caso fortuito o la fuerza mayor; en consecuencia, **DESAPROBADA** la comunicación de la suspensión perfecta de labores.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** que el empleador **COLEGIO SAN ANDRES** efectúe el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido respecto de los trabajadores inmersos en la medida; así como, de corresponder, la inmediata reanudación de sus labores.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

EXPEDIENTE N° 104734-2021-MTPE/1/20.2

ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICAR la presente Resolución Directoral, conforme a ley; indicando que, los trabajadores, en atención al numeral 22.2 del artículo 22 del TUO de la LPAG, transmitan la decisión a sus cointeresados.

ARTÍCULO QUINTO. - INFORMAR a las partes que, tratándose de un acto emitido en segunda instancia, cabe la interposición, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, del recurso de revisión contra el mismo, conforme lo dispone el artículo 218 del TUO de la LPAG y, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

HÁGASE SABER. - Original firmado por Ricardo Clemente Vásquez Suyo, Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Lo que notifico conforme a Ley.

RCVS/HCM/jer