



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0032-2023-MTPE/2/14

Lima, 21 de febrero del 2023

VISTOS:

El Decreto S/N de fecha 24 de agosto de 2022 por medio del cual, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DRTPE Lima Metropolitana) remite a esta Dirección General el Expediente N° 4502-2022-MTPE/1/20.2, en virtud al escrito ingresado con hoja de ruta N° 153955-2022 donde el **CLUB REGATAS LIMA** (en adelante, el Empleador) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 490-2022-MTPE/1/20, que declara infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 118-2022-MTPE/1/20.2, en el marco del procedimiento de Suspensión Temporal Perfecta de Labores (en adelante, la STPL) por fuerza mayor, de conformidad con 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, el TUO de la LPCL)

CONSIDERANDO

I. Aspectos formales

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia *al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)"*¹.

Conforme al numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS² (en adelante, el TUO de la LPAG), 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.

2. Del recurso 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

¹ Martín Mateo, Ramón. "Manual de Derecho Administrativo". Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.

² 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 por parte del Sindicato.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: USFBHWWB



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 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, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR regula los supuestos en los que procede el recurso de revisión ante la Dirección General de Trabajo:

"Artículo 4.- Del recurso de revisión

Contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2 del presente 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.

En el caso del registro de organizaciones sindicales y de la designación de los delegados de los trabajadores, procede el recurso de revisión contra las resoluciones de segunda instancia regional que deniegan el registro (...).

Al respecto, el artículo 2 del Decreto Supremo 017-2012-TR señala lo siguiente:

"Artículo 2.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:

- a) *La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas;*
- b) *La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;*
- c) *La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;*
- d) *La designación de delegados de los trabajadores;*
- e) *La inscripción en el registro sindical de sindicatos, federaciones y confederaciones;*
- f) *El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,*
- g) *La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga (...).* (El subrayado es nuestro).

De una lectura conjunta de las normas antes mencionadas, queda establecido que esta Dirección General 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, en aquellos casos en los que expresamente se ha habilitado dicha posibilidad.

II. De los hechos suscitados en las instancias de mérito

Mediante escrito ingresado a través del Sistema de Trámite Documentario con hoja de ruta N° 4502-2022, la Empresa comunica a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante AAT) la suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor por el periodo del 16 de enero de 2022 al 15 de abril de 2022, respecto de setenta y ocho (78) trabajadores.

Con Decreto S/N de fecha 19 de enero de 2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DPSC de la DRTPE Lima Metropolitana) hizo el requerimiento correspondiente a el Empleador, a fin de que subsane las observaciones correspondientes, siendo que con escritos ingresados con hojas de ruta N 11741-2022 y 11742-2022, el Empleador cumplió con subsanar las referidas observaciones.

Mediante Decreto S/N de fecha 04 de febrero de 2022, la DPSC de la DRTPE Lima Metropolitana dispuso la apertura del expediente de STPL por fuerza mayor, asimismo remitió copias de los actuados a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (en adelante, SUNAFIL), a fin de que realice las actuaciones inspectivas correspondientes para el día 04 de febrero de 2022 en el domicilio del Empleador.

Mediante Oficio N° 0018-2022-MTPE/1/20.2, la DPSC de la DRTPE Lima Metropolitana remite copia de los principales documentos que obran en el expediente de STPL por caso fortuito o fuerza mayor a la Intendencia Regional de Lima Metropolitana (en adelante la IRE Lima Metropolitana), a fin de que realice las actuaciones inspectivas el día y lugar señalados en el párrafo precedente.

Posteriormente, con Oficios N° 152-2022-SUNAFIL/ILM y 168-2022-SUNAFIL/ILM ingresados con hojas de ruta N° 24516-2022 y 28483-2022, respectivamente, la IRE Lima Metropolitana remite el resultado de la verificación de la STPL por fuerza mayor, las cuales fueron realizadas en mérito a las Órdenes de Inspección N° 4396-2022-SUNAFIL/ILM, 4504-2022-SUNAFIL/ILM y 5519-2022-SUNAFIL/ILM.

Consecuentemente, luego del análisis realizado de los documentos remitidos por la Empresa y los Informes de Actuaciones Inspectivas de Investigación y verificación, la DPSC de la DRTPE Lima Metropolitana emitió la Resolución Directoral N° 062-2022-MTPE/1/20.2, mediante la cual declaró improcedente la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor presentada por el Empleador, asimismo se dispuso el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los trabajadores comprendidos en la medida por el periodo de suspensión transcurrido.

Contra lo resuelto por la DPSC de la DRTPE Lima Metropolitana, con hojas de ruta N° 36969-2022 y 37498-2022, el Empleador interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 062-2022-MTPE/1/20.2; en consecuencia, mediante Resolución Directoral N 118-2022-MTPE/1/20.2 la misa AAT declaró fundado en parte el recurso de reconsideración interpuesto por el Empleador; en consecuencia, modificó

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: USFBHWW

el periodo de la STPL: i) del 16 de enero de 2022 al 16 de febrero de 2022, respecto de veinte (20) trabajadores; ii) del 16 de enero de 2022 al 01 de marzo de 2022, respecto de cincuenta (50) trabajadores; iii) del 16 de enero de 2022 al 02 de marzo de 2022, respecto de un (01) trabajador; iv) del 16 de enero de 2022 al 03 de marzo de 2022, respecto de un (01) trabajador; v) del 16 de enero de 2022 al 06 de marzo de 2022, respecto de un (01) trabajador; y, vi) del 16 de enero de 2022 al 07 de marzo de 2022, respecto de un (01) trabajador; asimismo, confirmó la Resolución Directoral N° 062-2022-MTPE/1/20.2 en el extremo referido a la STPL por el periodo del 16 de enero de 2022 al 15 de abril de 2022, respecto de cuatro (04) trabajadores y dispuso del pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Ante ello, mediante escritos ingresados con hojas de ruta N° 84384-2022 y 84385-2022, el Empleador interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 118-2022-MTPE/1/20.2, siendo que mediante Resolución Directoral N° 490-2022-MTPE/1/20, la DRTPE Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación y dispuso el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el periodo de STPL.

En ese sentido, mediante escrito ingresado con hoja de ruta N° 153955-2022, el Empleador interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 490-2022-MTPE/1/20.

III. Sobre el recurso de revisión interpuesto por la Empresa

De acuerdo a lo previsto por 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 directiva o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del MTPE o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

Estando al recurso de revisión interpuesto por el Empleador, se observa que el mismo ha sido interpuesto dentro del plazo legal y tiene como sustento los siguientes argumentos:

- (i) Con fecha 16 de febrero de 2022, se comunicó a la IRE Lima Metropolitana la reducción de la medida de STPL a cincuenta y siete (57) trabajadores toda vez que en virtud al Decreto Supremo N° 015-2022-PCM, se incrementó el aforo al 80%, lo cual no fue materia en el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como tampoco por parte de las instancias correspondientes.
- (ii) No se ha tenido en cuenta que con fecha 28 de febrero de 2022, se dispuso la eliminación de las restricciones de aforos toda vez que se incrementó al 100%, lo cual permitió a los cincuenta (57) trabajadores al retorno de sus labores.
- (iii) La resolución impugnada carece de debida motivación, ya que no se han analizado las razones que derivan en desestimar el fondo de la solicitud.

IV. Sobre la Suspensión Temporal Perfecta del Contrato de Trabajo por caso fortuito o fuerza mayor

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: USFBHWB

El Decreto Supremo N° 003-97-TR recoge la institución jurídica de la suspensión del contrato de trabajo en su modalidad perfecta e imperfecta, así como las causas que habilitan su ejercicio.

De ese modo, el artículo 11 de la precitada norma indica que:

"Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores."

Luego, el artículo 12 de la norma en cuestión establece que las causas de suspensión del contrato de trabajo se regulan por dicha ley y por las normas que corresponden a cada causa.

De este modo, el literal I) del artículo 12 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece como causal de suspensión temporal perfecta de labores, el caso fortuito o fuerza mayor. Sobre el particular, el artículo 15 de dicha norma prescribe lo siguiente.

"El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberán, 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 de la existencia y procedencia de la causa 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."

Para estos efectos, el artículo 21 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, define como caso fortuito o fuerza mayor aquél hecho que *"tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por determinado tiempo."*

V. De los precedentes administrativos vinculantes

En relación con la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, esta Dirección General ha emitido las resoluciones que se señalan a continuación, conteniendo precedentes administrativos vinculantes. Así tenemos:

- Resolución Directoral General N° 010-2012.MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012:

En el artículo tercero de la parte resolutive de la citada Resolución, la Dirección General de Trabajo ha precisado que ésta constituye precedente vinculante, particularmente en lo expresado en los considerandos 9.4 hasta 9.9, inclusive. En dichos considerandos se ha establecido la metodología para la determinación del ámbito de una suspensión perfecta de labores, según el artículo 15 de la LPCL.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: USFBHWW

De lo señalado en la referida Resolución Directoral General, se extraen los siguientes criterios generales respecto a la interpretación del precitado artículo:

- a) El legislador prevé una regla flexible, al introducir la posibilidad de que el propio empleador controle los efectos de su iniciativa suspensiva. De esa manera, congruentemente con su naturaleza excepcional, antes de adoptar una suspensión perfecta de labores, el empleador debe establecer si todas las actividades deben detenerse y si todos los trabajadores del ámbito deben cesar de prestar servicios dentro del periodo intermitente de inactividad.
- b) La *ratio legis* que existe detrás del artículo 15 de la LPCL es el establecimiento de un régimen excepcional para la suspensión temporal perfecta de labores.
- c) 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 otras medidas razonables, sino que más bien permite al empresario establecer aquellas más idóneas dentro del ámbito de su empresa. Solamente si ello no resultara posible, como correspondencia de esta obligación, la empresa tiene la carga de demostrar, ante la verificación de la autoridad administrativa, su imposibilidad de adoptar otro tipo de estrategias.
- d) Respecto al ámbito donde esta medida excepcional sí debería aplicarse:

En primer lugar, la norma indica que la cantidad de días de inactividad que tome el hecho de fuerza mayor deberá saldarse con las vacaciones acumuladas, ya que ellas suponen un derecho del trabajador que le corresponde por el cumplimiento de las condiciones previstas en los artículos 10 y siguientes del Decreto Legislativo N° 713.

Posteriormente, de no lograr cubrirse los días de inactividad con los del descanso anual remunerado que ya tiene derecho el trabajador, podría efectuarse la compensación con vacaciones, cuyo derecho a goce aún no han sido ganadas por los trabajadores (adelanto de vacaciones).

Sin embargo, no se ha podido culminar de compensar los días de inactividad con las vacaciones acumuladas y adelantadas. En ese supuesto, el artículo 15 establece una obligación exigible a la empresa de carácter genérico: analizar la posibilidad de disponer de medidas alternativas a las mencionadas precedentemente, con el objeto de evitar que los trabajadores decaigan en la inactividad (y por tanto que no perciban remuneración) por efecto de la suspensión temporal perfecta de labores.

- e) Asimismo, se ha establecido que como consecuencia de las reglas del artículo 15 de la LPCL, la AAT de Trabajo ejerce un control *ex post* sobre la alegación de un hecho de fuerza mayor que determinaría la necesidad de efectuar suspensiones perfectas de labores.

- Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre De 2012:

En el artículo tercero de la parte resolutive de la Resolución en cuestión, la Dirección General de Trabajo ha precisado que ésta constituye precedente vinculante, particularmente en lo expresado en los considerandos 12 y 13.5.

De lo señalado en la referida Resolución Directoral General, se extraen los siguientes criterios generales:

- a) El artículo 15 de la LPCL señala que el empleador tiene la obligación de comunicar a la AAT la suspensión temporal perfecta de labores cuya causa corresponde a un caso fortuito o fuerza mayor. La AAT tiene la obligación de verificar *ex post* la existencia y la procedencia de las causales que motivaron dicha suspensión.
- b) La AAT debe realizar dicha verificación, por lo que la ley le otorga un plazo de seis (06) días luego de conocida la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores; sin embargo, ello no quiere decir que el incumplimiento de dicho plazo faculte al empleador a obstruir o dificultar la labor inspectiva posterior.
- c) La AAT debe realizar dicha verificación, por lo que la ley le otorga un plazo de seis (06) días luego de conocida la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores; sin embargo, ello no quiere decir que el incumplimiento de dicho plazo faculte al empleador a obstruir o dificultar la labor inspectiva posterior.
- d) La Autoridad Administrativa regional deberá determinar los siguientes puntos:
 - Si la Autoridad realizó efectivamente las labores de inspección en la empresa, estando al plazo señalado por ley dirigido a la Administración. Por ello, la empleadora no podrá impedir la verificación de las causas y consecuencias de los motivos que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si la empresa no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada.
 - Si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos no se encuentran ocupados por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.
 - Si dicha medida esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando especialmente al sindicato detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio por el derecho vigente).
- Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14, de fecha 29 de octubre de 2012:

En el artículo cuarto de la parte resolutive de la citada Resolución, la Dirección General de Trabajo ha precisado que la interpretación de alcance general establecido en el considerando 13, referido a la irrenunciabilidad del deber de fiscalizar (que corresponde a las direcciones regionales de trabajo y promoción del

empleo) que se desprende del artículo 15 de la LPCL, constituye precedente vinculante.

De lo señalado en la referida Resolución Directoral General, se extraen los siguientes criterios generales respecto a la interpretación del precitado artículo:

- a) Esta interpretación destaca la importancia que tiene la inspección del trabajo para el control del cumplimiento de las normas laborales y la promoción de los derechos laborales. La inoperancia de la Autoridad Administrativa dentro del plazo legalmente previsto no permite colegir que determinada empresa adquiera inmunidad ante la fiscalización laboral posterior frente al incumplimiento de normas imperativas, máxime si de ella depende la eficacia de derechos subjetivos de terceros (los trabajadores).
- b) El vencimiento de ese plazo acarrea como consecuencia que la suspensión perfecta de labores se mantenga pendiente de verificación aún luego de operar la autorización ficta ya aludida y ello no imposibilita que la propia Autoridad Administrativa efectúe una fiscalización para verificar la situación real de determinado centro de trabajo afectado por la suspensión perfecta de labores. Es más, luego de superarlo el plazo de seis (06) días previsto en el artículo 15 de la LPCL es legalmente posible que se determinase que la causal invocada en realidad no resultaba acorde con lo verificado por la inspección del trabajo, más aún si dicha verificación es determinante para resolver la impugnación de un acto administrativo debidamente motivado.

VI. Análisis del caso

6.1 Sobre la presentación de la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores y el procedimiento regulado en el TUO de la LPCL

Al respecto, se debe recordar que el Estado de Emergencia provocado por la pandemia de covid-19, motivó la publicación de los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y 029-2020. Es así que, dichas normativas resultaron válidas, por cuanto se pudo promulgar y crear una regla especial que no se sustente en una decisión arbitraria del legislador, sino por el contrario, encuentre sustento en la especial naturaleza de los hechos, sucesos o acontecimientos que ameritan una regulación particular o no genérica. Esto es lo que la doctrina denomina como Principio de Especialidad, cuyo sustento se encuentra en el artículo 103 de la Constitución Política del Estado que establece lo siguiente: *"Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas."*

Ante ello, se emitieron el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el cual se establecieron las reglas especiales para la adopción de la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia provocado por la pandemia de covid-19, cuya vigencia se mantuvo hasta el 02 de octubre de 2021 en el cual las empresas se encontraban en la facultad de adoptar dicha medida, previo agotamiento de las medidas alternativas.

En el presente caso, el Empleador solicitó la suspensión temporal perfecta de labores por el periodo del 16 de enero de 2022 al 15 de abril de 2022 en el marco del artículo 15 de la LPCL, es decir, después del fin de la vigencia de las reglas especiales establecidas por los dispositivos legales señalados en el párrafo precedente.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: USFBHWW

Asimismo, dicho artículo 15 TUO de la LPCL establece que el Empleador debe adoptar medidas razonables que disminuyan los efectos negativos sobre los trabajadores incluidos en la suspensión temporal perfecta de labores, siendo que se deben adoptar las medidas que se ajusten a las características de los puestos de trabajo. Caso contrario, de no resultar posible la adopción de dichas medidas alternativas, el Empleador tiene la obligación de probar dicha imposibilidad.

En el caso concreto, de la revisión de los actuados en el presente procedimiento, se advierte que mediante la Orden de Inspección N° 4396-2022-SUNAFIL/ILM emitida por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, se observa el inspector comisionado pudo verificar que el Empleador adoptó las medidas alternativas correspondientes a los trabajadores incluidos en la medida STPL, como el otorgamiento de vacaciones adelantadas y licencia con goce de haber no compensables.

No obstante, se advierte que el inspector comisionado verificó que el Empleador no demostró de forma fehaciente los criterios objetivos para la inclusión de los trabajadores en la medida de STPL, toda vez que al momento de las actuaciones inspectivas correspondiente se verificó que dichos puestos de trabajo se encontraban activos.

Cabe señalar, que mediante la Orden de Inspección N° 4504-2022-SUNAFIL/ILM, el inspector comisionado realizó las actuaciones inspectivas correspondientes a la empresa Ópalo Intermediación S.A.C. – OPINTER S.A.C., el cual advirtió que realiza intermediación laboral al Empleador conforme a sus necesidades.

Por otro lado, el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece como caso fortuito o 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. En ese sentido, el hecho invocado debe ser necesariamente inevitable, imprevisible, irresistible y magnitud, los cuales deben ser cumplidos obligatoriamente en conjunto.

Así, en el presente caso las medidas restrictivas adoptadas por el gobierno fueron emitidas con fecha 15 de marzo de 2020, sin embargo, se advierte que ello no constituye un hecho de carácter imprevisible ya que el Empleador presentó su solicitud de suspensión temporal perfecta de labores por el periodo del 16 de enero de 2022 al 15 de abril de 2022, además que la actividad deportiva no se encontraba restringida en su totalidad tal como lo señala el propio Empleador en su recurso de revisión, siendo que mediante el Decreto Supremo N° 015-2022-PCM se dispuso el aumento del aforos al 80% y posteriormente al 100% a partir del 28 de febrero de 2022, lo cual no constituye como un evento imprevisible por parte de del Empleador.

Por tanto, conforme se ha señalado en los párrafos precedentes, no resulta suficiente la existencia de uno o algunos de los hechos que configuran fuerza mayor, motivo por el cual, si bien es cierto existe un hecho extraordinario e irresistible, sin embargo, no resulta suficiente por cuanto no es un hecho imprevisible.

En ese sentido, se determina que el argumento del Empleador ha quedado desvirtuado, motivo por el cual corresponde a esta Dirección General desestimar en este extremo el recurso de revisión interpuesto.

6.2 Sobre la falta de motivación de la resolución impugnada

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: USFBHWW

En cuanto a la falta de motivación alegada por el Empleador, de la lectura de la Resolución Directoral N° 490-2022-MTPE/1/20 materia de impugnación, se advierte que realiza una descripción de los hechos, cita los argumentos correspondientes, así como los dispositivos legales aplicables al presente caso.

Asimismo, se advierte que la resolución impugnada realiza un análisis detallado respecto a la medida de suspensión temporal perfecta de labores en el marco del artículo 15 del TUO de la LPCL, y los motivos por el cual el Empleador no cumplió los requisitos establecidos en dicha normativa.

Es por ello, se determina que el argumento del Empleador ha quedado desvirtuado, motivo por el cual corresponde a esta Dirección General desestimar en este extremo el recurso de revisión interpuesto.

Finalmente, al haberse desvirtuado los argumentos del Empleador conforme a lo señalados en los párrafos precedentes, se debe desestimar en todos sus extremos el recurso de revisión interpuesto por el Empleador

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **CLUB REGATAS LIMA** contra la Resolución Directoral N° 490-2022-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en el marco del procedimiento de Suspensión Temporal Perfecta de Labores por fuerza mayor, establecido en el artículo 15 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO.- **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Regístrese, notifíquese y publíquese. —



Firmado digitalmente por :
CAMPOS ABENSUR Edward FAU 20131023414 soft
Encargado del Director General de Trabajo
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 23/02/2023 07:34:53-0500

EDWARD CAMPOS ABENSUR

Encargado del Director General de Trabajo

MTPE

H.R T-004502-2022

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: USFBHWB