



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° 41 -2023-MTPE/2/14

Lima, 09 MAR. 2023

VISTO:

El escrito presentado por la empresa **HOTELERA EL BOSQUE S.A.C.** (en adelante, la Empresa) por medio del cual interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 670-2021-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DRTPE Lima Metropolitana), 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 53675-2021.

El escrito ingresado a través del Sistema de Trámite Documentario con hoja de ruta N° 558-2022 por medio del cual, la Empresa adjunta la Resolución Directoral N° 947-2021-MTPE/1/20 para mejor resolver.



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 53675-2021, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de veintidós (22) de sus trabajadores por diversos periodos entre el 01 de mayo de 2021 al 02 de octubre de 2021.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 23416-2021-SPL-MTPE/1/20.2, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Lima Metropolitana, desaprobó la solicitud de SPL 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 7.4 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 1.3 Con fecha 28 de mayo de 2021, la Empresa interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 23416-2021-SPL-MTPE/1/20.2.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 644-2021-RECSPL-MTPE/1/20.2, la misma instancia declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 23416-2021-SPL-MTPE/1/20.2.





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"

- 1.5 Con fecha 14 de junio de 2021, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 644-2021-RECSPL-MTPE/1/20.2.
- 1.6 Mediante Resolución Directoral N° 670-2021-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 644-2021-RECSPL-MTPE/1/20.2, asimismo, confirmó el referido acto administrativo y la Resolución Directoral N° 23416-2021-SPL-MTPE/1/20.2.
- 1.7 Con escrito de fecha 18 de agosto de 2021, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 670-2021-MTPE/1/20.
- 1.8 Por su parte, mediante escrito ingresado con hoja de ruta N° 558-2022, la Empresa adjunta la Resolución Directoral N° 947-2021-MTPE/1/20 para mejor resolver.

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 Lima Metropolitana ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Directoral N° 670-2021-MTPE/1/20, la cual se pronuncia sobre el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores, 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





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"

del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional.

- 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, señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que se ha cumplido con presentar la solicitud de SPL conforme al periodo comunicado a los trabajadores incluidos en la medida.
- 2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por la Empresa acusa una aplicación incorrecta de las fuentes del derecho (fuentes normativas), como es el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 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 N° 670-2021-MTPE/1/20, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 644-2021-RECSPL-MTPE/1/20.2, y en consecuencia, confirmó el referido acto administrativo y la Resolución Directoral N° 23416-2021-SPL-MTPE/1/20.2 que desaprobó la solicitud de SPL por diversos periodos entre el 01 de mayo de 2021 al 02 de octubre de 2021, respecto de veintidós (22) trabajadores.





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"

3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:

- Se cumplió con comunicar previamente la adopción de la medida de SPL a los trabajadores comprendidos, lo cual fue constatado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- La comunicación de la adopción de la SPL fue emitida con fecha 30 de marzo de 2021, siendo que fue puesta a conocimiento de los trabajadores con fecha 31 de marzo de 2021 a través de correo electrónico, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- El periodo de SPL señalado en la solicitud presentado a través de la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" se debe a un error material, lo cual no invalida el periodo señalado en la comunicación dirigida a los trabajadores debido al principio de primacía de la realidad.

4. Análisis del caso concreto:

La Empresa señala que el presente procedimiento administrativo ha sido tramitado incumpliendo el debido procedimiento, toda vez que la resolución administrativa impugnada ha sido emitido interpretado de forma incorrecta las normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, 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 N° 670-2021-MTPE/1/20, 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

El Decreto de Urgencia N° 038-2020 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.

Asimismo, el MTPE emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR¹ en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del

¹ 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





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"

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 de los trabajadores, de modo que pueda proponerla a los trabajadores para intentar arribar a acuerdos que beneficien a ambas partes.

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

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

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 en comentario 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 ordinario², 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 la comunicación previa que debió efectuar la Empresa a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores

Corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020³, por medio del cual se indica que los empleadores que hayan

² Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593², 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"

³ Concordante con el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual establece que: agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4° de dicho Decreto Supremo, el empleador puede, excepcionalmente, aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.





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"

agotado la posibilidad de aplicar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, pueden optar de forma excepcional, acogerse a la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan

Según se establece en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR: *"Artículo 6.- Comunicación de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo.- (...) 6.3 los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo"*.



Ahora bien, resulta menester mencionar lo indicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el Informe de Resultados, cuyo numeral 13 del apartado IV respecto a los hechos verificados o constatados señala lo siguiente: *"De la información proporcionada por el empleador, se advierte que, no realizó la comunicación a los trabajadores afectados con la medida. El empleador solo exhibió la comunicación de fecha 31.03.2021 sobre la suspensión perfecta de labores a realizarse en el período del 14.04.2021 al 15.08.2021, como se observa del pantallazo siguiente:"*





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"

Luisa Hernández - Recursos Humanos

De: Luisa Hernández - Recursos Humanos <personal@plazadelbosque.com>
Enviado el: miércoles, 31 de marzo de 2021 09:05 p.m.
Para: 'Fosa Elena Wong - Gerente de Finanzas'; 'Mariella Loo - Asistente de Gerencia'; 'compras@plazadelbosque.com'; 'Fanny Garcilazo - Almacén Central'; 'William Jhonston'; 'Milder Manco - Contador General'; 'Johan Pariona - Asistente de Eventos'; 'victoroscoc@gmail.com'; 'pablcbelo2013@gmail.com'; 'imsgel.t@gmail.com'; 'Sonia Vivar'; 'jefe_recepcion@plazadelbosque.com'; 'juliosanchezmendoza018@gmail.com'; 'stefano.fabian2003@gmail.com'; 'Reservas Plaza del Bosque'; 'Rubén Candia'; 'cobranzas@plazadelbosque.com'; 'ramosocar343@gmail.com'; 'jacqueline.del.castillo'; 'ventas@plazadelbosque.com'; 'Magaly Muniz'; 'lopezalva1971@gmail.com'; 'Recepcion Plaza'
Asunto: COMUNICADO 30/03/2021 - HOTELERA PLAZA DEL BOSQUE S.A.C.
Datos adjuntos: COMUNICADO - SUSPENSION PERFECTA PLAZA DEL BOSQUE.pdf
Importancia: Alta

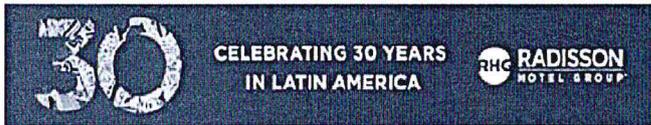
Estimados colaboradores

Por encargo de nuestra Gerencia y ante la situación crítica para el sector hotelero se les hace llegar el siguiente comunicado adjunto.

Atte.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Radisson® Hotel, Radisson Plaza del Bosque
P: +51(1) 616 1818 | M: +51 98904-6158
personal@plazadelbosque.com | www.radisson.com/plazadelbosque
Av. Paz Soldán 190, San Isidro, Lima - Perú

Radisson



Antes de imprimir este mensaje piense si es realmente necesario. El planeta se lo agradecerá.

"Esta información, incluyendo la de sus documentos adjuntos, es privada y confidencial y es dirigida únicamente a su destinatario. Es un propiedad de RADISSON HOTEL PLAZA DEL BOSQUE y protegida por las leyes de confidencialidad. Si usted no es el destinatario legítimo de este mensaje y por este medio pudo acceder a dicha información, por favor elimine el mensaje. El uso no autorizado, divulgación y reproducción de este mensaje están estrictamente prohibidos."





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"

COMUNICADO

Estimados Colaboradores:

Desde la primera cuarentena iniciada el 16 de marzo de 2020, nuestra empresa **HOTELERA EL BOSQUE S.A.C.** ha venido acatando las medidas dictadas por el Gobierno Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19), confiando que las labores se normalizarían en algunos meses, cumpliendo con todas nuestras obligaciones en la medida de nuestras posibilidades, como todos ustedes conocen.

Sin embargo transcurrido más de un año, nuestras actividades como sector hotelero siguen agravándose sin visos de reactivación, siendo uno de los sectores económicos más golpeados por la crisis sanitaria en el Perú y a nivel mundial: a consecuencia de este evento imprevisible, irresistible e inevitable, nos encontramos impedidos de realizar nuestras operaciones normales y a la fecha no estamos generando ingresos suficientes, impactándonos económica y financieramente de modo negativo, de tal manera que no podemos cubrir los principales pagos (entre ellos las planillas de nuestros trabajadores y proveedores), lo que nos ha colocado en una gravísima situación de falta de liquidez, que empeora día a día.

Por lo anteriormente expuesto y con la finalidad de hacer un último esfuerzo por tratar de lograr la sostenibilidad de la empresa y mantener los puestos de trabajo, hemos decidido acogernos al procedimiento establecido por ley y proceder con la Suspensión Perfecta de Labores, por un lapso de 120 días, comprendidos entre el 16 de Abril y el 15 de Agosto del 2021, pudiendo prorrogarse esta medida por el máximo legal, de ser necesario.

En dicho período el personal no prestará servicios, tampoco percibirá ingresos, quedando suspendida la relación laboral de los trabajadores, pero se mantendrá vigente el vínculo laboral, debiendo reincorporarse a sus labores habituales al término del período de suspensión, sujeto a la disponibilidad del trabajador. Como medidas previas se aplicarán los acuerdos de Vacaciones, licencia sin goce de haber, toda medida, convenio o acuerdo que faculte la Ley. Así mismo como apoyo a los Colaboradores, hemos logrado con mucho esfuerzo conseguir los fondos para cumplir con los pagos acordados del Recargo al Consumo a razón de US\$ 25.00 mensual y de Utilidades pendientes 2016 y 2017, que se estarán abonando a los trabajadores que acepten el pago, para contribuir con su liquidez.

Agradecemos a todos nuestros trabajadores por su esfuerzo y comprensión en estos momentos difíciles, quedando atentos a cualquier duda o consulta.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Lima, 30 de Marzo de 2021

Al respecto, de la revisión de los actuados en el presente procedimiento administrativo, se advierte que la Empresa registró su solicitud de SPL por diversos periodos del 01 de mayo de 2021 al 02 de octubre de 2021. No obstante, la empresa comunicó a los trabajadores con el inicio de la medida desde el 16 de abril de 2021 al 15 de agosto de 2021, lo cual resulta incongruente al incumplir lo establecido en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Cabe señalar, que con fecha 31 de marzo de 2021, la Empresa comunicó a los trabajadores vía correo electrónico con la adopción de la medida de SPL desde el 16





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"

de abril de 2021 al 15 de agosto de 2021; sin embargo, de la captura de pantalla de dicho correo electrónico, se advierte que la Empresa no cumplió con comunicar dicha medida de SPL a la totalidad de los trabajadores incluidos en la misma, toda vez que no se evidencia haber comunicado la medida a dos (02) trabajadores: Maribel Milagros Espichan Manco (compras@plazadelplaza.com) y Carla Alejandra Quinteros Malca (eventos@plazadelbosque.com).

Asimismo, se advierte que la Empresa registró en su solicitud de SPL correos corporativos para varios trabajadores, los cuales no permiten constatar fehacientemente que dichos trabajadores hayan recibido la comunicación con la adopción de la medida de SPL.

En la misma línea, del apartado V del Informe de Resultados, la Autoridad Inspectiva de Trabajo recabó la manifestación de un (01) trabajador en el cual señaló que la Empresa aplicó la medida de SPL desde el 27 de abril de 2021, lo cual confirma la incongruencia existente entre la adopción de la medida con el periodo registrado en la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores".

Por otro lado, respecto al argumento de la Empresa referido al error material incurrido al momento de registrar el periodo de SPL en la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores", toda información consignada en dicha plataforma corre por responsabilidad exclusiva de la Empresa con lo cual el argumento invocado no resulta atendible.

Finalmente, al no haber cumplido la Empresa con la comunicación oportuna a los trabajadores con la adopción de la medida de SPL, esta Dirección General determina que se debe desestimar el recurso de revisión en todos sus extremos.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **HOTELERA EL BOSQUE S.A.C.** contra la Resolución Directoral N° 670-2021-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en el marco de la solicitud de suspensión perfecta de labores por diversos periodos entre el 01 de mayo de 2021 al 02 de octubre de 2021, respecto de veintidós (22) trabajadores, correspondiente al registro N° 53675-2021.





PERÚ

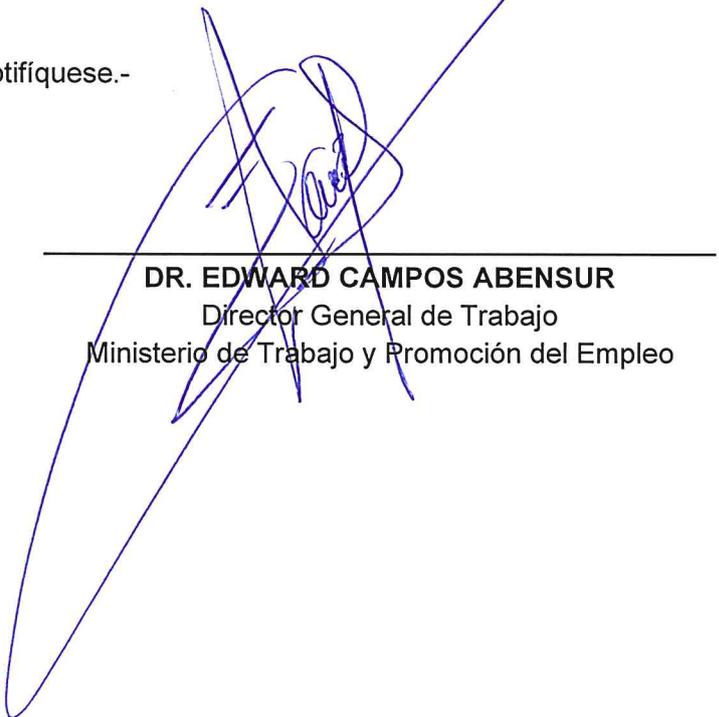
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

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 y notifíquese.-



DR. EDWARD CAMPOS ABENSUR
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

