



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° 0068 -2023-MTPE/2/14

Lima, 24 MAYO 2023

VISTO:

El escrito presentado por la empresa **SM PERÚ BIENES & SERVICIOS S.A.C.** (en adelante, la Empresa) por medio del cual interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 218-2022-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 728-2020.

1. Antecedentes

- 1.1 Mediante solicitud con carácter de Declaración Jurada presentada en la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" e ingresada con registro número 728-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de cuatro (04) de sus trabajadores por el periodo del 15 de abril de 2020 al 14 de julio de 2020.
- 1.2 Ante ello, Resolución Directoral N° 000028-2022-SPL-MTPE/1/20.2, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Lima Metropolitana, aprobó parcialmente la solicitud de SPL por el periodo del 01 de mayo de 2020 al 14 de mayo de 2020, respecto de cuatro (04) trabajadores.
- 1.3 Con fecha 14 de febrero de 2022, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 000028-2022-SPL-MTPE/1/20.2.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 218-2022-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° 000028-2022-SPL-MTPE/1/20.2, asimismo, confirmó el referido acto administrativo.
- 1.5 Respecto a lo señalado en el numeral precedente, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 218-2022-MTPE/1/20.

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



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtppe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





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"

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° 218-2022-MTPE/1/20, la cual se pronuncia sobre el procedimiento de suspensión 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 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 el periodo de suspensión perfecta de labores debe ser comprendido entre el 10 de julio de 2020 al 14 de julio de 2020, a fin de poder acceder a los beneficios económicos correspondientes.



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





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"

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° 218-2022-MTPE/1/20, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 000028-2022-SPL-MTPE/1/20.2, y en consecuencia, confirmó el referido acto administrativo que aprobó parcialmente la solicitud de SPL por el periodo del 01 de mayo de 2020 al 14 de mayo de 2020, respecto de cuatro (04) trabajadores.

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

- Si bien es cierto, existe conformidad con el periodo de SPL aprobado desde el 01 de mayo de 2020 al 14 de mayo de 2020; sin embargo, se advierte que no existe un pronunciamiento respecto del periodo del 10 de julio de 2020 al 14 de julio de 2020, el cual fue solicitado inicialmente al momento de presentar la solicitud.
- Mediante solicitud de SPL ingresado con Registro N° 38087-2020, se presentó una nueva solicitud cuyo periodo fue aprobado hasta el 09 de julio de 2020; no obstante, se emitieron normas que ampliaron los periodos para solicitar la SPL, motivo por el cual se debe reconocer el periodo del 10 de julio de 2020 al 14 de julio de 2020.

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° 218-2022-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



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





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"

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 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.

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 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.



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





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"

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.

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 negociador 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 el periodo máximo para la aplicación de la suspensión perfecta de labores

Debe citarse lo establecido en el numeral 3.5 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 que señala lo siguiente: *"Las medidas adoptadas al amparo del presente*

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"*



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





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 rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo".

Así también, el numeral 8.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece: *"La duración de la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no puede exceder de treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, salvo norma que prorrogue dicho plazo".*

En el caso concreto, de la revisión de los actuados en el presente procedimiento administrativo, la Empresa presentó su solicitud de SPL con registro N° 728-2020 por el periodo del 15 de abril de 2020 al 14 de julio de 2020 respecto de cuatro (04) trabajadores, siendo que mediante Resolución Directoral N° 218-2022-MTPE/1/20 se aprobó dicha solicitud respecto de la cantidad de trabajadores; no obstante, el periodo aprobado fue del 01 de mayo al 14 de mayo de 2020.



Asimismo, el acto administrativo referido en el párrafo precedente señaló que con fecha 17 de mayo de 2020, la Empresa presentó una nueva solicitud de SPL con registro N° 38087-2020 por el periodo del 15 de mayo de 2020 al 09 de julio de 2020, respecto de los mismos cuatro (04) trabajadores que se encuentran incluidos en el presente procedimiento, motivo por el cual en el presente procedimiento administrativo se aprobó la medida hasta el 14 de mayo de 2020 con la finalidad de evitar una superposición de periodos.

Ante ello, se debe tener en cuenta que, al haberse aprobado el periodo de SPL del 01 de mayo de 2020 al 14 de mayo de 2020, no cabe la posibilidad de emitir pronunciamiento respecto al periodo solicitado por la Empresa del 10 de julio de 2020 al 14 de julio de 2020, toda vez que el periodo del 15 de mayo de 2020 al 09 de julio de 2020 ha sido registrado en la Plataforma Virtual por la propia Empresa con un registro distinto al del presente procedimiento.

En adición a ello, conforme se ha señalado en los dispositivos legales mencionados en los párrafos precedentes, la solicitud de SPL presentada por la Empresa no podía exceder de los treinta (30) días calendarios luego de terminada la vigencia de la emergencia sanitaria, es decir, dicho periodo debe culminar el 09 de julio de 2020, con lo cual el argumento de la Empresa ha quedado desvirtuado.

Por otro lado, en cuanto al extremo invocado por la Empresa referido a las normas que se emitieron que permiten ampliar el periodo de la SPL, se debe tener en cuenta que los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR, establecen lo siguiente: *"Artículo 2.- Reglas para la comunicación de la modificación del plazo máximo de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo.- 2.1. Por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020-SA, la medida de suspensión perfecta*



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





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 labores regulada al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse, como máximo, hasta el 7 de octubre de 2020. 2.2. Los empleadores que han aplicado una medida de suspensión perfecta de labores al amparo del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, cuyo plazo de duración coincide con el 9 de julio de 2020, pueden ampliar, por única vez, el plazo de dicha medida en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 020-2020- SA."

En el caso concreto, se advierte que el periodo de SPL fue aprobado hasta el 14 de mayo de 2020, con lo cual no es posible ampliar el referido periodo ya que el plazo de duración de la medida no coincidió con el 09 de julio de 2020, por lo motivos anteriormente señalados quedando desvirtuado el argumento de la Empresa.

Finalmente, al haberse desvirtuado los argumentos de la Empresa, corresponde a esta Dirección General desestimar en todos sus extremos el recurso de revisión interpuesto.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **SM PERÚ BIENES & SERVICIOS S.A.C.** contra la Resolución Directoral N° 218-2022-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 el periodo del 01 de mayo de 2020 al 14 de mayo de 2020, respecto de cuatro (04) trabajadores, correspondiente al registro N° 728-2021.
- 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.

MARISOL LA ROSA HUAMAN
DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

1-089138-2023



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María

