



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 1846 -2020-MTPE/2/14

Lima, 16 DIC. 2020

### VISTOS:

El recurso de revisión presentado por la persona jurídica **BUSTAMANTE AJAHUANA ALBERT FRANCISCO** (en adelante, Empresa), contra la Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, 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.

La Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ de fecha 16 de Junio de 2020, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua (en adelante, DRTPE Moquegua), declara infundado el recurso de apelación formulado por la empresa **BUSTAMANTE AJAHUANA ALBERT FRANCISCO** contra la Resolución Directoral N° 038-2020-GRM/GRTPE/DPSC.MOQ, de fecha 27 de mayo de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, la cual resuelve que carecer de objeto emitir pronunciamiento sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa.

### CONSIDERANDO:

#### 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 (...)"*<sup>1</sup>.

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, 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 TUO de la LPAG, los cuales son: *i)* Recurso de reconsideración y *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) De la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el recurso de revisión interpuesto

<sup>1</sup> MARTÍN MATEO, Ramón (2005). *Manual de Derecho Administrativo*. Navarra: Aranzadi, pp. 309-310.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>2</sup>, 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, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el 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 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, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado. Asimismo, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que "Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2020-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo."

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en Moquegua, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE de Moquegua, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

<sup>2</sup> Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

### 3) De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

3.1 Mediante Registro N° 26628-2020 la Empresa presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Moquegua, su solicitud de suspensión perfecta respecto de dos (02) trabajadores involucrados por el período comprendido desde el 28 de abril al 09 de julio de 2020, invocando encontrarse incurso en el supuesto de: "el nivel de afectación económica".

3.2 En mérito a la información proporcionada por la Empresa y en atención a lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del Informe de resultados relacionado a la Orden de Inspección N° 100-2020-SUNAFIL/IRE-MOQ, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Moquegua emitió la Resolución Directoral N° 038-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ de fecha 27 de mayo de 2020, por medio de la cual declaro que carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, en virtud a las siguientes consideraciones:

a. (...) *En ese sentido, ante el convenio de suspensión perfecta de labores celebrado entre el empleador y el trabajador, resulta innecesario que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita pronunciamiento sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores incoado por la empresa, debido a que las partes han convenido en la suspensión perfecta de labores, la cual se encuentra regulado por un marco legal distinto del Decreto de Urgencia N° 038-2020, no siendo exigible por el dispositivo legal antes mencionado, el acuerdo de las partes, sino que se cumplan una serie de presupuestos previos ya desarrollados en la presente resolución, antes de adoptar unilateralmente y excepcionalmente la medida de suspensión perfecta de labores (...)*

3.3 Con fecha 04 de junio de 2020, la Empresa presenta su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 038-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ, en virtud a los siguientes argumentos:

a) *"(...) En el presente procedimiento no se ha cumplido con seguir el trámite establecido en el artículo 7, numeral 7.4) del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, para suspensión perfecta de labores, por lo que su afectación o ausencia constituyen una contravención a la norma antes señalada, por lo que incurre en vicio de nulidad conforme al artículo 10 numeral 1) del TUO de la Ley N° 27444, en el presente extremo se ha evidenciado la vulneración al principio de legalidad, al aplicar un pronunciamiento distinto a lo establecido en la norma reglamentaria vigente (...)"*

3.4 Que mediante Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, de fecha 16 de junio del 2020, la DRTPE Moquegua resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, en virtud a los siguientes considerandos:

a) *"(...) En tal sentido, la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, es la de garantizar y fomentar la negociación colectiva de trabajo, coadyuvando a que las partes puedan arribar a una solución en forma pacífica y armónica, solo en los casos en que se requiera su intervención, no siendo exigible dicha intervención ante la*





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

*existencia convenios o acuerdos de partes, por lo que este Despacho Gerencial, concluye que aplicando supletoriamente las fuentes del procedimiento administrativo, los principios de las negociaciones colectivas de trabajo en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR y lo dispuesto en el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo N° 98, tiene la postura que en cuyos casos de solicitudes de suspensión perfecta de labores, en las que se advierten convenios, acuerdos, etc., suscritos entre los empleadores y sus trabajadores, dejando expreso consentimiento de acogerse a la suspensión perfecta de labores, carece objeto emitir pronunciamiento, privilegiando la autonomía de las partes al momento de decidir sus conflictos laborales conforme al Principio de Negociación Libre y Voluntaria, no habiendo vulneración alguna al Principio de Legalidad (...)*

3.8 Con fecha 26 de junio de 2020, la Empresa presenta recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, en virtud a los siguientes argumentos:

- a) *"(...) Ante las circunstancias que restringen el funcionamiento de mi negocio (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y demás propagadas establecidas del Estado de Emergencia Nacional, que va desde el 15 de marzo del 2020 hasta la fecha, el cual no se ha dispuesto aun el reinicio de las actividades correspondientes a HOSTAL. Siendo mi solicitud rechazada en primera y segunda instancia por cuestiones de forma más que de fondo (...)"*
- b) *"(...) En el caso de la empresa Surpass EIRL se entendió que la finalidad del convenio era para efectos del trámite de la comunicación de suspensión perfecta de labores, también debió entenderse que la finalidad de nuestro convenio, era también para dicho trámite de suspensión perfecta de labores, sin embargo interpreto de forma diferente con el ámbito de denegar nuestra solicitud (...)*
- c) *"(...) Tal como observamos en la Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, no se ha pronunciado puntualmente porque no se ha cumplido con el procedimiento establecido en el 7, numeral 7.4) del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, para suspensión perfecta de labores, por lo que su afectación o ausencia constituye una contravención al artículo 10 numeral 1) del TUO de la Ley N° 27444,*

#### 4) De la procedencia del recurso de revisión interpuesto por la Empresa

Mediante recurso de revisión, la Empresa impugna la Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, con la finalidad de que la Dirección General de Trabajo del MTPE la revoque o anule, por los fundamentos expuestos en el acápite precedente.

En virtud a ello, siendo que el sustento principal de dicho medio impugnatorio consiste en la indebida aplicación efectuada por la DRTPE de Moquegua de las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el presente recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir el pronunciamiento respectivo.

#### 5) Análisis del caso concreto



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

La Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, de DRTPE de Moquegua, señala que, durante el procedimiento administrativo para acogerse a la suspensión perfecta de labores, tanto en la documentación presentada por la Empresa, así como en el Informe de Verificación SPL, se observa un documento mediante el cual el empleador y trabajador han convenido en la Suspensión Perfecta de Labores desde el 28 de abril al 09 de julio de 2020.

En virtud de este documento, es que la resolución materia de impugnación señala que, siendo la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la de garantizar y fomentar la negociación colectiva, coadyuvando a que las partes puedan arribar a una solución en forma pacífica y armónica, y solo en los casos en que se requiera su intervención, no siendo exigible dicha intervención ante la existencia convenios o acuerdos de partes. Es en ese sentido que aplicando supletoriamente las fuentes del procedimiento administrativo, los principios de las negociaciones colectivas de trabajo en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR y lo dispuesto en el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo N° 98, se inclina a que en cuyos casos de las solicitudes de suspensión perfecta de labores, en las que se advierten convenios, acuerdos, etc., suscritos entre los empleadores y sus trabajadores, dejando expreso consentimiento de acogerse a la suspensión perfecta de labores, carece objeto emitir pronunciamiento, privilegiando la autonomía de las partes al momento de decidir sus conflictos laborales, como resulta en el presente caso.

Dicho esto, resulta pertinente señalar que desde la declaración del Estado de Emergencia Nacional, se emitieron dispositivos normativos en materia laboral con carácter excepcional y temporal, considerando la alteración de las actividades económicas desarrolladas por las Empresas, así como la percepción de ingresos de los trabajadores como consecuencia de la suspensión del ejercicio del derecho constitucional de reunión y tránsito<sup>3</sup> con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

Entre dichas reglas excepcionales y temporales, se encuentran el Decreto de Urgencia N° 038-2020 el cual 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-TR 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.

<sup>3</sup> Con excepción de aquellas actividades vinculadas a la prestación de servicios y bienes esenciales, dispuestas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

Puntualmente, a través del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se establecieron ciertos requisitos que el empleador debe observar antes de acogerse a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020; tal es así que, ante el incumplimiento de estos requisitos, la Autoridad Administrativa de Trabajo debe desaprobar la solicitud.

De igual modo, el artículo 7° numeral 7.4)<sup>4</sup> del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece el trámite que se debe emplear con la finalidad que la empresa solicitante pueda acogerse a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020; y en virtud de ello, la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda aprobar o desaprobar dicha solicitud.

En el caso concreto, la Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, de DRTPE de Moquegua, no ha cumplido de forma adecuada con lo dispuesto en los párrafos precedentes; por lo que, en atención a lo expuesto, esta Dirección General estima necesario efectuar el análisis respectivo al fondo del presente procedimiento a fin de determinar si la Empresa cumplió con todos los requisitos previstos relacionados a la tramitación de la suspensión perfecta de labores.

**Sobre la adopción y comunicación de las medidas alternativas adoptadas por la Empresa, privilegiando el acuerdo con los trabajadores, a fin de que éstos mantengan su vínculo laboral y la percepción de sus remuneraciones según lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR**

Al respecto, es menester señalar que, el Decreto Supremo N° 015-2020-TR modificó el numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, estableciendo que:

***“Artículo 5.- Naturaleza de la suspensión perfecta de labores***

*5.1 Agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4 del presente 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.*

*Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del presente decreto supremo, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4”. (subrayado agregado)*

Considerando lo anterior, al efectuar al análisis respectivo a la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, esta Dirección General advierte del Informe de resultados emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo que en su nómina general sólo cuenta con dos (02) trabajadores, por lo que encontrándose aún en trámite

<sup>4</sup> Recibido el informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y previa evaluación y ponderación del mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva. De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no guarda correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de las labores, ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

el presente procedimiento<sup>5</sup> resultan aplicables las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 015-2020-TR. En ese sentido, se concluye que a la Empresa le resulta facultativo, mas no exigible, acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

### **Sobre la comunicación previa que debió efectuar la Empresa a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores**

En este extremo corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020<sup>6</sup>, por medio del cual se indica que los empleadores que hayan 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.

Ahora bien, el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR señala que: *“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, según el formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.”* (subrayado agregado)

Respecto a lo anterior, resulta menester mencionar lo indicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el Informe de resultados de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, donde se indica que, si se ha entregado la comunicación a los trabajadores afectados por la medida, conforme se aprecia en el cuadro que se presenta a continuación:

<sup>5</sup> La Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2020-TR, establece que dicha norma resulta aplicable a los procedimientos administrativos en trámite a la fecha de su entrada en vigencia relativos a la suspensión perfecta de labores regulada en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

<sup>6</sup> 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 Universalización de la Salud

III. DOCUMENTOS VERIFICADOS:

1. Documentación general:

Descripción	(*)	
	SI	NO
Actividad(es) económica(s) del sujeto inspeccionado indicando si se encuentra comprendido en las actividades permitidas o no durante el Estado de Emergencia Nacional. <i>El sujeto inspeccionado precisa:</i> El rubro es hospedaje y está permitido por el Estado, pero no se trabaja con la coyuntura.	X	
Nómina general de trabajadores.	X	
Lista de trabajadores sindicalizados y/o representantes.		X
Lista de trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores.	X	
Nómina de trabajadores sindicalizados comprendidos en la suspensión		X
Comunicación a los trabajadores afectados y, de corresponder, a sus representantes, de la adopción de la suspensión perfecta de labores. Acredita mediante cargos la recepción de los comunicados realizados a sus trabajadores con fecha 28/04/2020, BUSTAMANTE AJAHUANA ALBERT FRANCISCO FORA PANCAYA ROSENDO	X	

De todo lo expuesto, se advierte que la Empresa ha adoptado de manera excepcional la medida de suspensión perfecta de labores, cumpliendo con comunicar a los trabajadores inmersos en dicha medida antes de su aplicación, dando cumplimiento a los requisitos previstos en las disposiciones normativas vigentes.

**Sobre si la medida de suspensión perfecta aplicada por la Empresa afecta derechos fundamentales de los trabajadores afectados o comprende a personal diagnosticado con COVID-19, o que pertenecen a grupos de riesgo.**

El numeral 5.3 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR exige que la aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio; además, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias.

Al respecto, de los actuados se advierte que la Empresa no cuenta con Organización Sindical. Además, en el Informe de resultados de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, la Autoridad Inspectiva de Trabajo se aprecia que, en el grupo de trabajadores en suspensión perfecta de labores, no está comprendido ningún trabajador en el grupo de riesgo.

En ese orden de ideas, queda claro que en la suspensión perfecta de labores adoptada por la Empresa no se han afectado los derechos fundamentales de los trabajadores, tampoco se ha comprendido a personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias vigentes.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

## Sobre si el empleador se acogió al subsidio para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020 en el marco del estado de Emergencia Sanitaria Nacional


Sobre el particular, cabe indicar que mediante el artículo 14 del Decreto de Urgencia N° 033-2020<sup>7</sup>, se dispuso a favor de las Empresas del sector privado, el otorgamiento excepcional de un subsidio no mayor al 35% a la suma de las remuneraciones brutas mensuales de todos sus trabajadores cuya remuneración no sea mayor a S/ 1,500.00 (mil quinientos soles), con la finalidad de preservar el empleo de dicho sector.

Según lo desarrollado precedentemente, se advierte del Informe emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo que la Empresa no percibió el subsidio económico regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020.

Por todo lo expuesto, se ha acreditado que la solicitud presentada por la Empresa mediante Registro N° 26628-2020 cumple con todos los requisitos previstos relacionados a la tramitación de la suspensión perfecta de labores.

Estando a las consideraciones expuestas;

### SE RESUELVE:



**ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **BUSTAMANTE AJAHUANA ALBERT FRANCISCO** contra la Resolución Gerencial Regional N° 015-2020-GRM/GRTPE.MOQ, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua y, en consecuencia, **REVOCAR** lo dispuesto en el Artículo Primero de la Resolución Directoral N° 038-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ.

**ARTÍCULO SEGUNDO.**- **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores de dos (02) trabajadores presentada por la empresa **BUSTAMANTE AJAHUANA ALBERT FRANCISCO** con

<sup>7</sup> Decreto de urgencia n° 033-2020

#### Artículo 14. Alcance de subsidio

14.1 Para efectos de la preservación del empleo de trabajadores del sector privado, el empleador del sector privado que cumple con los requisitos establecidos en el presente Título recibe, de manera excepcional, un subsidio por cada trabajador que genere rentas de quinta categoría, además de cumplir con los requisitos establecidos en este mismo Título, y que registre en la declaración jurada del PDT 601-Planilla Electrónica (PLAME) correspondiente al período de enero de 2020, y presentada al 29 de febrero de 2020; y cuyo periodo laboral conforme al T-registro no indique fecha de fin o esta no sea anterior al 15 de marzo de 2020, de acuerdo a la información con que disponga la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT.

14.2 El umbral máximo para la remuneración bruta mensual de cada trabajador por el cual el empleador recibirá el subsidio es de S/ 1 500,00 (MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES).

14.3 Por cada empleador, el monto del subsidio no es superior al 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales correspondientes a los trabajadores del empleador que cumplan con el criterio mencionado en el numeral precedente.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo


Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

registro número 026628-2020, por el período comprendido desde el 28 de abril de 2020 hasta el 09 de julio de 2020.

**ARTÍCULO TERCERO. - 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 CUARTO.- DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua.

Regístrese y notifíquese.



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