



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° 185 | -2020-MTPE/2/14

Lima, 18 DIC. 2020

### VISTOS:

El expediente remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua (en adelante DRTPE de Moquegua).

El recurso de revisión presentado por la empresa **CAPRITACNA S.A.C.** (en adelante, Empresa), contra la Resolución Gerencial Regional N° 021-2020-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 Directoral N° 021-2020-GRM/GRTPE.MOQ de fecha 23 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 **CAPRITACNA S.A.C.**, contra contra la Resolución Directoral N° 073-2020-GRM/GRTPE/DPSC.MOQ, de fecha 03 de junio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, que declaró desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa y ordena efectuar el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados por el tiempo de suspensión transcurrido.

### 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.

<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

## 2) De la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el recurso de revisión interpuesto

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

<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

revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

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

3.1 Mediante Registro N° 002045-2020 la Empresa presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Moquegua, su solicitud de suspensión perfecta respecto de tres (03) trabajadores involucrados por el período comprendido desde el 15 de abril al 09 de julio de 2020, invocando encontrarse incurso en el supuesto de: "por la naturaleza de actividad" y "el nivel de afectación económica".

3.2 Por medio del Auto Directoral N° 089-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Moquegua, se dispuso rechazar de plano la solicitud de suspensión perfecta de labores respecto de tres (03) trabajadores, por haberse presentado fuera del plazo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

3.3 Con fecha 05 de mayo de 2020, la Empresa presenta recurso de reconsideración contra el Auto Directoral N° 089-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ, indicando que la solicitud de suspensión perfecta de labores fue presentada dentro de los plazos legales, sin embargo, por un propio error de la plataforma virtual esta no se registró de forma adecuada.

3.4 Que mediante Resolución Directoral N° 002-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Moquegua dispuso declarar fundado el recurso de reconsideración planteado por la Empresa y ordeno proseguir con el trámite de la comunicación de la suspensión perfecta de labores.

3.5 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° 163-2020-SUNAFIL/IRE-MOQ, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Moquegua emitió la Resolución Directoral N° 073-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ de fecha 03 de junio de 2020, por medio de la cual desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, en virtud a las siguientes consideraciones:

- a. (...) *Que de la comprobación de la actuación inspectiva, la Empresa no ha presentado documentación que acredite si los trabajadores señalados en el numeral 11.1 de la presente Resolución, son o no, trabajadores de riesgo, siendo imposible para este Despacho Directoral, realizar la verificación del mismo, precisándose que los trabajadores en situación de riesgo no pueden ser afectados en la medida de suspensión perfecta de labores conforme el artículo 5.3 del D.S N° 011-2020-TR (...)*
- b. (...) *En ese sentido, se puede concluir que, pese a que la Empresa ha establecido una comunicación con el trabajador, no se encuentra agotada la posibilidad de implementar alguna medida alternativa, toda vez que, en el procedimiento de negociación entre el empleador y el trabajador, no se ha cumplido con las formalidades de ley vulnerando el principio de la buena fe (...)*



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

**3.6** Con fecha 11 de junio de 2020, la Empresa presenta su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 073-2020-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ, en virtud a los siguientes argumentos:

- a) *"(...) Mi representada es una empresa cuyo objeto social abarca las siguientes actividades: Principal CIIU 55205 – Restaurantes, Bares y Cantinas (...) En ese sentido, conforme se puede apreciar, no estando mis actividades dentro de las esenciales, estas se vieron paralizadas y en consecuencia la prestación de servicios de sus trabajadores (...)"*
- b) *Con respecto a las medidas alternativas, señala "(...) Las medidas indicadas en la norma señala, eran ALTERNATIVAS, es decir no se tiene que aplicar una, dos o todas para recién poder aplicar la suspensión perfecta, incluso podría no aplicarse ninguna, siempre considerándose cada caso particular".*
- c) *"(...) La implementación de la suspensión perfecta de labores se adoptó como medida para no poner fin al vínculo laboral con los trabajadores, pero considerando que de manera previa si aplicamos licencia con goce de haber recuperable, luego vacaciones y finalmente la suspensión (...)"*

**3.7** Que mediante Resolución Gerencial Regional N° 021-2020-GRM/GRTPE.MOQ, de fecha 23 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) *"(...) La Empresa no ha cumplido previamente con el requisito esencial de agotar las medidas alternativas a fin de preservar el vínculo laboral con sus trabajadores (...)"*
- b) *"(...) Ambas medidas previas y alternativas señaladas por el empleador no pueden ser consideradas como aquellas que tiene por objeto el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (...)"*
- c) *"(...) Habiendo revisado el expediente y el informe de resultados de verificación de SPL, no se observa que exista constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación, la que corresponde una exigencia a cargo del empleador (...)"*

**3.8** Con fecha 14 de julio de 2020, la Empresa presenta recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 021-2020-GRM/GRTPE.MOQ, en virtud a los siguientes argumentos:

- a) *"(...) Respecto a las medidas previas y alternativas. La norma señala que el empleador procura, no obliga a la implementación de dichas medidas y menos indica que debe ser adoptadas dichas medidas a partir del 15 de abril como se pretende en el presente procedimiento (...)"*
- b) *"(...) El Decreto Supremo N° 015-2020-TR, establece en su artículo 1, la modificación entre otros, del artículo 5 del D.S. N° 011-2020-TR y señala: Tratándose de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, conforme a lo dispuesto*



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

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 (...); Al respecto, la Empresa indica que cuenta con menos de 100 trabajadores, en consecuencia les resulta facultativo adoptar las medidas alternativas previas.

3.9 Mediante Decreto Gerencial Regional N° 004-2020-GRM/GRTPE.MOQ, de fecha 16 de julio de 2020, de la DRTPE Moquegua, dispuso conceder el recurso de revisión presentado por la Empresa.

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

Mediante recurso de revisión, la Empresa impugna la Resolución Gerencial Regional N° 021-2020-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

##### 5.1 Sobre la adopción 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 de la documentación ofrecida por la Empresa y el Informe de resultados emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo que en su nómina general sólo cuenta cinco (05) trabajadores, de los cuales tres (03) fueron comprendidos en la medida de suspensión



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

perfecta, por lo que encontrándose aún en trámite el presente procedimiento<sup>3</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.

## 5.2 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>4</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, y se detalló lo siguiente:

Medio físico o virtual mediante el cual comunicó a los trabajadores afectados y, de corresponder, a sus representantes, la adopción de la suspensión perfecta de labores.

La empresa presenta 03 cartas de fecha 15/04/2020 cursadas a los correos electrónicos de las trabajadoras del anexo 02, donde entre otros hechos figura que “la empresa considera por lo tanto necesario efectuar la suspensión perfecta de labores iniciando el 15 de abril y concluyendo el 09 de julio de 2020”; en este punto la empresa indica que la comunicación de la suspensión perfecta de labores a sus trabajadores lo realizó vía e-mail; todo ello conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	PUESTO DE TRABAJO	E-MAIL PROPORCIONADO POR LA EMPRESA	FECHA, HORA DE ENVÍO. E-MAIL AL QUE SE ENVÍO CARTA	FECHA, HORA DE ENVÍO E-MAIL DE RPTA. A EMPRESA
1	Cornilini Choquegonza Julia Ernesta	40617314	Cocina	minie_julia@hotmail.com	15/04/2020 17:55 horas minie_julia@hotmail.com	19/05/2020 8:01 horas julia_minie@hotmail.com
2	Quispe Poma Roxana	75394998	Caja	roxygd@gmail.com	15/04/2020 17:28 horas roxy13gd@gmail.com	19/05/2020 11:26 horas roxy13gd@gmail.com
3	Herrera Chulunquia Gredelina Dioselina	04536875	Cocina	gredelinaherrera@gmail.com	15/04/2020 15:27 horas gredelinaherrera@gmail.com	20/04/2020 10:20 horas gredelinaherrera@gmail.com

<sup>3</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>4</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

De ello 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.

### 5.3 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 del informe de resultados se señala lo siguiente:

*"(...) Se señala mediante un escrito que sus colaboradores comprendidos en la suspensión perfecta de labore, no son personas consideradas dentro del 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.

### 5.4 Sobre el 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>5</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

<sup>5</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

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.

Debido a ello, y en virtud a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020<sup>6</sup>, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió el Decreto Supremo N° 012-2020-TR, en cuyo literal a) del artículo 3° dispuso lo siguiente:

*“a) En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo, regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID-19, la medida de suspensión perfecta de labores no puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio, ya sea que la suspensión perfecta de labores se adopte ante la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades o por el nivel de afectación económica.*

*Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo”.* (subrayado agregado)

Asimismo, cabe precisar que el referido subsidio económico ha sido otorgado una sola vez por el Estado a favor de los empleadores del sector privado, habiendo realizado el abono respectivo el 16 de abril de 2020 mediante depósito en cuenta bancaria.

Según lo desarrollado precedentemente, se advierte del Informe emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo que la Empresa percibió el subsidio económico regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020;

De haber tenido acceso a los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria, indicar y sustentar el destino de lo otorgado por dicho concepto.

Señala mediante un escrito que la empresa fue beneficiada con el subsidio otorgado por el Estado, por un importe que asciende a S/ 2,414.94 soles, lo que coadyuvó a cumplir con el pago de la planilla del mes de abril de todos sus trabajadores que ascendió a S/. 2,703.81 soles; incluidos los que estaban comprendidos en la suspensión perfecta de labores, medida que fue tomada a partir del 15/04/2020, adjuntando movimiento histórico de la cuenta de la empresa donde en fecha 16/04/2020 figura “NACION Subsidio DU 03” por el monto de S/ 2,414.94; asimismo, adjunta el estado de operaciones de pagos masivos de la planilla Abril 2020 a favor de los 05 trabajadores detallados en el anexo 01.

#### <sup>6</sup> DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### PRIMERA.- Normas complementarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las normas complementarias para la mejor aplicación de lo establecido en el presente decreto supremo.





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

Dicho lo anterior, habiendo percibido la Empresa el subsidio regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020, la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los tres (03) trabajadores. En consecuencia, el período de suspensión perfecta de labores aplicable a los cinco (03) trabajadores, corresponderá a partir del 01 de mayo de 2020 al hasta el 09 de julio de 2020.

Estando a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **CAPRITACNA S.A.C.** contra la Resolución Directoral N° 021-2020-GRM/GRTPE.MOQ, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Declarar la **NULIDAD** la Resolución Directoral N° 021-2020-GRM/GRTPE.MOQ, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín.

**ARTÍCULO TERCERO.** - **REVOCAR** lo dispuesto en el Artículo Primero de la Resolución Directoral N° 073-2020-GRM/GRTPE/DPSC.MOQ, de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Moquegua, en el extremo que desaprueba la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **CAPRITACNA S.A.C.**, respecto de tres (03) trabajadores, por el tiempo de suspensión transcurrido entre el 15 de abril de 2020 hasta el 09 de julio de 2020.

**ARTÍCULO CUARTO.** - **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores de tres (03) trabajadores presentada por la empresa **CAPRITACNA S.A.C.** con registro número 002045-2020, por el período comprendido desde el 01 de mayo de 2020 hasta el 09 de julio de 2020.

**ARTÍCULO QUINTO.** - **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.



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

**ARTÍCULO SEXTO. -**      **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