



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° 1862-2020-MTPE/2/14

Lima, 21 DIC. 2020

VISTOS:

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

El recurso de revisión presentado por la persona jurídica **EMPRESA DE TRANSPORTES GALA EIRL** (en adelante, Empresa), contra la **RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 77-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020**, 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 Regional N° 77-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 de fecha 02 de octubre de 2020, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura (en adelante, DRTPE Piura), declara infundado el recurso de apelación formulado por la **EMPRESA DE TRANSPORTES GALA EIRL**, contra la Resolución Directoral N° 864-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, de fecha 20 de agosto de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, que declaró desaprobar la solicitud de la suspensión perfecta 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 (...)"*¹.

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.

¹ 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-JUS², 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 Piura, 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 Piura,

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

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.

3) De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

3.1 Mediante Registro N° 46952-2020 la Empresa presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Piura, su solicitud de suspensión perfecta respecto de once (11) trabajadores por el período comprendido desde el 25 de julio al 07 de octubre de 2020, invocando encontrarse incurso en el supuesto 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° 1325-2020-SUNALFIL/IRE-PIU, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Piura emitió la Resolución Directoral N° 864-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, de fecha 20 de agosto de 2020, por medio de la cual desaprueba la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, por los siguientes argumentos:

a) *"(...) En tal sentido, se observa de las instrumentales que se anexan al Informe de Actuaciones Inspectivas, que el empleador no cumplió con comunicar a los trabajadores de manera previa su acogimiento a la suspensión perfecta de labores, sino que dicha comunicación se produjo en la misma fecha que ésta les fue aplicada, lo que evidencia el incumplimiento de lo dispuesto en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. (...)*

b) *"(...) Se observa que el empleador no colaboró con la función inspectiva, pues se indica que el inspeccionado no ha comunicado si entre los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores se encuentran personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19 o personas que tienen a su cargo a familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, lo que impide el adecuado análisis de la comunicación del empleador (...)"*

3.3 Con fecha 21 de setiembre de 2020, la Empresa presenta su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 864-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, en virtud a los siguientes argumentos:

a) *"(...) se ha presentado en nuestra solicitud, dos documentos primero el Acta de Convenio de Suspensión perfecta de labores, en la cual tanto la recurrente como sus trabajadores se reúnen y convienen acogerse a la suspensión perfecta de labores por voluntad de ambas partes, máxime sí, conforme se verifica de dicho documento en los meses anteriores se ha cumplido con los pagos correspondientes; y segundo el mismo día de la reunión, cada uno mediante sus cartas respectivas, se les comunico la suspensión perfecta de labores, de manera individual; si bien es cierto, la fecha de reunión y de comunicación se ha realizado el mismo día 25 de julio del año 2020, es porque ese mismo día en acuerdo de ambas partes, se precisó que se iba a empezar con la suspensión perfecta de labores el mismo día; no se puede alegar un incumplimiento de lo precisado en dicha norma, ya que, el acogimiento de*



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

suspensión perfecta de labores se ha decidido en reunión de ambas partes, no ha sido una decisión unilateral del empleador,

- b) (...) respecto a lo argumentado que el recurrente no colaboró con la función inspectiva, al señalar que el inspeccionado no comunicó si entre los trabajadores afectados por la medida se encuentran personas con discapacidad, es contradictorio este fundamento ya que del mismo punto 11. de la resolución materia de impugnación se precisa que el inspeccionado ha manifestado que, entre los trabajadores afectados por la suspensión perfecta de labores, no se encuentran personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínico (...)

3.4 Que mediante Resolución Directoral Regional N° 77-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 de fecha 02 de octubre de 2020, la DRTPE Piura resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, conforme a lo siguiente:

- a) “(...) Que, apelante, señala que ha cumplido con notificar a los trabajadores en forma previa la Suspensión Perfecta de Labores, sin embargo, la disposición legal en su numeral 6.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, entendiéndose que esta debe ser comunicada a los trabajadores antes del inicio de la medida de Suspensión Perfecta de Labores no durante el inicio o no durante, con ello con el fin de garantizar y preservar el derecho de trabajador de la toma de conocimiento con las formalidades de Ley (...)
- b) “(...) Resulta necesario que la empresa informe y precise que no solo si los trabajadores son mayores de sesenta y cinco (65) años, sino que además los trabajadores afectados no cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria y, no como argumenta que el único factor a verificarse era la edad del trabajador comprendido en la medida, por ello, resulta la obligación del empleador cumplir cada uno de los requerimientos solicitados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, dado requerimiento comprende la presentación de documentos en forma obligatoria (...)

3.5 Con fecha 19 de octubre de 2020, la Empresa presenta recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 77-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020, en virtud a los siguientes argumentos:

- a) Con respecto a las comunicaciones previas de la medida a los afectados, la empresa reitera sus argumentos presentados en su escrito de apelación de fecha 21 de setiembre, indicando que si ha cumplido con dicho requisito.
- b) En cuanto a información sobre los trabajadores comprendidos dentro del grupo de riesgo, con alguna comorbilidad, el recurrente de igual forma reitera lo argumentado en su escrito de apelación.

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

Mediante recurso de revisión, la Empresa impugna la Resolución Directoral Regional N° 77-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020, con la finalidad de que la Dirección General



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 Trabajo del MTPE la revoque o anule, por los fundamentos expuestos en el acápite precedente.

De acuerdo a lo previsto por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, son requisitos para la procedencia del recurso de revisión, que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del MTPE, o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

5) Análisis del caso concreto

5.1 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

Mediante Decreto Supremo N° 015-2020-TR se modificó el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, de la siguiente manera:

“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”.

Asimismo, 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.

De acuerdo a la información proporcionada en el informe de verificación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la Empresa registro al mes de junio de 2020 un total de trece (13) trabajadores.

En tal sentido, 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, por lo que no resulta necesario analizar lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo respecto a la aplicación de las referidas medidas por parte 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

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° 038-2020³, 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, quien verificó que:

Con fecha 27/07/2020, el inspeccionado señaló en su comunicación sobre la adopción de la suspensión perfecta de labores que dicha medida iniciaba el 25/07/2020 y finalizaba día 07/10/2020. A efectos de acreditar que los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de SPL fueron comunicados previamente, el inspeccionado presenta un acta de convenio de suspensión perfecta de labores de fecha 25/07/2020, firmada por los diez (10) trabajadores afectados; es decir, en la misma fecha de inicio de la medida de suspensión perfecta de labores declarada en la comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.” (subrayado agregado)

Consecuentemente, la Resolución Directoral Regional materia de impugnación, determinó que: *“(…) la disposición legal en su numeral 6.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, entiéndase que esta debe ser comunicada a los trabajadores antes del inicio de la medida de Suspensión Perfecta de Labores no durante el inicio o no durante, con ello con el fin de garantizar y preservar el derecho de trabajador de la toma de conocimiento con las formalidades de Ley (...)”*

De la revisión de lo actuado en el presente procedimiento administrativo, se observa que la Empresa ha presentado un Acta de Convenio suscrita entre el empleador y los

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 Universalización de la Salud

trabajadores afectados el mismo día que se dio inicio a la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, la misma empresa recurrente señala tanto en su recurso de apelación, así como en la revisión formulada, que el día 25 de julio de 2020 se reunió con los trabajadores afectados llegando a un acuerdo que se materializó en el acta de convenio, para posteriormente entregar de forma individual las respectivas cartas de aviso de suspensión perfecta de labores.

Dicho esto, se debe tener claro que, para acogerse a la medida de suspensión perfecta de labores, se requiere cumplir con una serie de requisitos esenciales que se encuentran definidos dentro de la norma especializada, siendo que dichos requisitos tienen que ser observados por parte de los empleadores, sobre todo teniendo en cuenta que la medida va a afectar derechos de terceros; por ello que, no se puede dejar de lado las reglas del procedimiento que se encuentran claramente establecidas.

Ahora bien, conforme se mencionó párrafos arriba, el empleador debe acreditar la comunicación previa de la medida a los trabajadores, lo cual tiene por objeto salvaguardar el derecho de los trabajadores, quienes deben tomar conocimiento de las decisiones que puedan afectar sus derechos laborales; en ese entendido, este despacho considera que la Empresa ha cumplido con acreditar la comunicación previa a la ejecución de la suspensión perfecta de labores, ya que el Acta de Convenio suscrita con todos los trabajadores afectados, si bien es cierto cuenta con la misma fecha de inicio de la medida, se entiende que se realizó una negociación previa entre los trabajadores y el empleador, la cual concluyó y se materializó en el Convenio en mención, para posteriormente proceder con las cartas individuales de cada trabajador afectado.

De lo expuesto, se advierte que la Empresa ha cumplido con negociar y comunicar previamente a los trabajadores afectados la ejecución de la medida de suspensión perfecta de labores, por lo que no resulta atendible su solicitud.

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 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 señala lo siguiente:

(...) El inspeccionado ha manifestado que, entre los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores, no se



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

encuentran personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos. (Subrayado agregado)

De la revisión del resultado de la Consulta de Empresas y Trabajadores del Sistema Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se ha verificado en la opción detalle de trabajador las fechas de nacimiento de cada uno de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores; verificándose que ninguno de ellos supera los 65 años de edad al momento de la presentación de la comunicación de suspensión perfecta de labores (...)

Que, si bien es cierto, no ha acompañado documento que sustente ello, de lo manifestado por el empleador en los actuados del presente procedimiento, acta de verificación y en sus escritos impugnatorios, se tiene por cierto lo manifestado conforme al principio de la buena fe administrativa, siendo pasible de responsabilidad administrativa y/o penal por la inexactitud de los datos proporcionados.

En ese orden de ideas, la suspensión perfecta de labores adoptada por la Empresa no ha afectado 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 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° 033-2020⁴, 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.

Debido a ello, y en virtud a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020⁵, el Ministerio de Trabajo y Promoción del

⁴ 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 periodo 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.

⁵ DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
PRIMERA.- Normas complementarias



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

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 de Resultados de Verificación que la Empresa no presentó documentación referente a el subsidio económico regulado en el Decreto de Urgencia N° 033-2020; de acuerdo a lo siguiente:

7. Se verificó que el empleador se acogió a los subsidios para el pago de la planilla regulado por el Decreto de Urgencia N.° 033-2020 en el marco del estado de Emergencia Sanitaria Nacional.

Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió información sobre el otorgamiento del subsidio en favor de sus trabajadores, no habiendo presentado la información requerida.

El inspeccionado no presentó documentación alguna respecto a la percepción del Subsidio Monetario de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria (DECRETO DE URGENCIA N.° 033-2020); a pesar de haber sido requerido oportunamente por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, mediante acciones preliminares.

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

No obstante, considerando que el período de suspensión perfecta solicitado por la Empresa tiene como fecha de inicio a partir del 25 de julio de 2020, no resulta aplicable lo dispuesto en el literal a) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR.

Estando a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **EMPRESA DE TRANSPORTES GALA EIRL**, contra la Resolución Directoral N° 77-2020-GRJ/GRDS/DRTPE, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura.

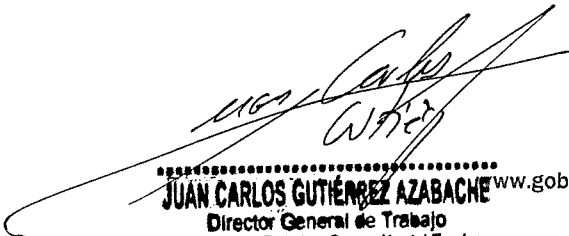
ARTÍCULO SEGUNDO. - **REVOCAR** la Resolución Directoral Regional N° 77-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020, de fecha 02 de octubre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura.

ARTÍCULO TERCERO. - **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores de once (11) trabajadores presentada por la empresa **EMPRESA DE TRANSPORTES GALA EIRL** con registro número 46952-2020, por el plazo comprendido del 25 de julio de 2020 al 07 de octubre del 2020.

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

Regístrese y notifíquese.


.....
JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Página 10 de 10

Av. Salaverry N° 655
Jesús María