



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 125-2021-MTPE/2/14

Lima, 22 ENE. 2021

### VISTOS:

El expediente remitido por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque (en adelante GRTPE de Lambayeque).

El recurso de revisión presentado por la persona jurídica **MENDOZA YNGA VICTOR MAURICIO** (en adelante, Empresa), contra la **RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° 000188-2020-GR.LAMB/GRTPE [3585575 - 21]**, 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° 000188-2020-GR.LAMB/GRTPE [3585575 - 21] de fecha 24 de noviembre de 2020, de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque (en adelante GRTPE de Lambayeque), declara infundado el recurso de apelación formulado por la empresa **MENDOZA YNGA VICTOR MAURICIO** contra la Resolución Directoral N° 000921-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3585575 - 18], de fecha 26 de octubre de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Lambayeque, mediante la cual se desapruueba la solicitud de suspensión perfecta de labores solicitado 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.

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

## 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 Lambayeque, 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 GRTPE de Lambayeque, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso

<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

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

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° 0197-2020 la Empresa presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Lambayeque, su solicitud de suspensión perfecta respecto de dos (02) trabajadores involucrados por el período comprendido desde el 14 de abril al 09 de julio de 2020, invocando encontrarse incurso en el supuesto de: "por el nivel de afectación económica".

3.2 En mérito a la información proporcionada por la Empresa y del Informe de Resultados de Verificación por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Lambayeque emitió la Resolución Directoral N° 000921-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3585575 - 18], de fecha 26 de octubre de 2020, por medio del cual declara improcedente de plano la solicitud de suspensión perfecta de labores solicitado por la Empresa, en virtud a lo siguiente:

a) *"(...) Que, en atención a lo descrito precedentemente, el servidor comisionado, requirió al sujeto inspeccionado informe y presente documentación que acredite, si la medida de la Suspensión Perfecta de Labores responde una afectación económica, sin embargo, no proporciona documentación en relación al PDT 0621 – IGV Renta, respecto al mes previo al inicio de la suspensión perfecta de Labores. Así mismo, no adjunta el detalle de la remuneración del Formulario 0601 – Planilla Electrónica, respecto al mes de marzo-2020. De la documentación presentada por el empleador, se visualiza que presenta correos de envío de documento titulado "acuerdo de adelanto de vacaciones", sin embargo, no precisa la fecha que se computará dicho adelanto. De la documentación presentada por el empleador, se visualiza que no adjunta documentación en relación a la comunicación de medidas previas o alternativas. El servidor actuante ante la declaración jurada presentada por el sujeto inspeccionado en la Plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre Suspensión Perfecta de Labores, procedió a verificar que el sujeto inspeccionado tiene una organización sindical/representantes de trabajadores libremente elegidos, no habiéndose podido contactar con los referidos representantes (...)*

3.3 Con fecha 28 de octubre de 2020, la Empresa presenta su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 000921-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3585575 - 18], en virtud a los siguientes argumentos:

a) *"(...) Como pretende la autoridad regional afirmar que nuestra tienda tiene una organización sindical libremente elegidos si solo tenemos dos trabajadores. Resulta ridículo tal afirmación, se manifiesta de manera clara el poco conocimiento del expediente y nuestro intercambio de información (...)*

b) *"(...) Lo relevante en el acto administrativo es que sea una declaración que produzca efectos jurídicos (el acto tiene efectos jurídicos dependiendo de sus consecuencias), con independencia de que estos sean directos o indirectos. Lo esencial es que el acto tenga los elementos exigidos para que se le reconozca como tal, después será*



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

*o no impugnabile, directa o indirectamente. En este caso, no se nos otorga si quiera el derecho a impugnar un acto administrativo que no tiene valor, pues este no ha sido debidamente fundamentado y notificado la omisión que en todo caso se me imputa, si darme derecho a subsanar un tema demasiado simple, como para entender justificable (...)*

- c) *“(...) Así las cosas, queda claro que el fundamento de la eficacia de los actos administrativos, mismos que poseen los actos jurídicos para producir las consecuencias legales de toda clase, que conforme a su naturaleza deben de producir, consolida una situación jurídica o derechos del administrado o destinatario. Si bien la consecuencia típica es la ejecutividad y la ejecutoriedad (artículo 192 de la LPAG) (...)”*
- d) *“(...) Es necesario explicar y fundamentar de manera apropiada y acorde a Ley por qué se declara no procedente nuestra comunicación de suspensión perfecta de labores sin cumple con cada uno de los presupuestos exigidos por Ley (...)”*

**3.4** Que mediante Resolución Gerencial Regional N° 000188-2020-GR.LAMB/GRTPE [3585575 - 21] de fecha 24 de noviembre de 2020, de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, en virtud a los siguientes considerandos:

- a) *“(...) Que, encontrándose a lo verificado y el análisis efectuado mediante la Resolución Directoral No. 000921-2020-GR.LAM./GRTPE-DPSC se ha emitido en atención con el Informe de Resultados como consecuencia de la orden de inspección (...)”*
- b) *“(...) Nivel de la afectación económica se verifica que el solicitante no presentó el formulario N° 621 a fin de determinar si sus ventas fueron igual a cero y efectuar el cálculo de la ratio correspondiente para poder concluir si hubo una afectación económica a su empresa (...)”*

**3.5** Con fecha 30 de noviembre de 2020, la Empresa presenta recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 000188-2020-GR.LAMB/GRTPE [3585575 - 21], en virtud a los siguientes argumentos:

- a) La empresa reitera sus argumentos presentados en su escrito de apelación de fecha 28 de octubre, indicando que no ha existido una fundamentación de la no procedencia de su solicitud, afectado principios básicos del derecho administrativo.

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

Mediante recurso de revisión, la Empresa impugna la Resolución Gerencial Regional N° 000188-2020-GR.LAMB/GRTPE [3585575 - 21], con la finalidad de que la Dirección General de Trabajo del MTPE la revoque o anule, por los fundamentos expuestos en el acápite precedente.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

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

De acuerdo a lo señalado, teniendo en cuenta la documentación que obra en el presente expediente administrativo, esta Dirección General en su calidad de Autoridad Administrativa de Trabajo competente, señala que corresponde evaluar lo señalado en las instancias previas, a fin de determinar si la Empresa cumple con los requisitos exigidos en el Decreto Urgencia N° 038-2020 y normas complementarias.

### 5.1 Sobre la afectación económica

Al respecto, la solicitud presentada por la Empresa, se encuentra sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, a efectos de su posterior aprobación<sup>3</sup>.

Así, de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los hechos constatados por los servidores de la inspección del trabajo con la observancia de los requisitos establecidos, merecen fe. Con relación a ello, el último párrafo del artículo 16° de la citada Ley señala que el mismo valor y fuerza probatoria (que se presuman ciertos) tienen los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten. En ese sentido, esta Dirección General resuelve los procedimientos de SPL, iniciados en el marco normativo de la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, sobre la base de lo expuesto por la Autoridad Inspectiva en cada uno de los informes referidos a las órdenes de inspección elaborados con la finalidad de constatar lo dicho por un empleador en cada procedimiento.

Con relación a la implementación de trabajo remoto, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva en el informe de inspección correspondiente, resulta oportuno indicar que la posibilidad de implementar la modalidad de trabajo remoto está directamente vinculada a las características específicas de las actividades económicas llevadas a cabo.

Según el informe de inspección elaborado con relación a la solicitud presentada por la empresa, la misma es una sociedad que se dedicada a restaurantes, bares y cantinas, actividad ampliamente afectada por las medidas de salud públicas previstas para la

<sup>3</sup> Según lo previsto en el numeral 7.3 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR la Autoridad Inspectiva de Trabajo realiza la verificación posterior de los hechos materia de suspensión perfecta de labores y remite la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7° del presente decreto supremo a la Autoridad Administrativa de Trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

contención de la emergencia sanitaria. En efecto, tanto el sector en mención, han visto reducidas sus actividades a mínimos o, en la mayoría de casos, dichas actividades han pasado a ser inexistentes, razón por la cual no cabe plantear medidas que tengan por finalidad llevar a cabo actividades de naturaleza remota, toda vez que sobre los usuarios finales o potenciales clientes de este tipo de servicios también resultaban afectados por las medidas de restricción de movilidad para todo efecto.

En cuanto a la aplicación de la licencia con goce de haber, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva, se tiene que en atención a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por la Empresa, resulta inviable el otorgamiento de licencias con goce de haber compensable, dado que no resulta posible que los servicios que deberían prestarse durante el periodo sobre el cual la Empresa invoca la medida puedan ser aplazados o llevados a cabo con posterioridad.

De otro lado, y en cuanto a la aplicación de la licencia con goce de haber, sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad inspectiva, se tiene que en atención a la naturaleza de las labores resulta inviable el otorgamiento de licencias con goce de haber compensable en atención a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por la Empresa.

De igual forma, 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.

Cabe indicar que, de acuerdo a la información proporcionada en el Informe de Resultados de Verificación, la Empresa en el mes previo de presentada su solicitud, registraba un total de dos (02) trabajadores.

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

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:

*"(...) De la información proporcionada por el empleador, se advierte que, antes de acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores, éste se lo comunicó a todos los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes, de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N°011-2020-TR (...)"*

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 vigente.

### **5.3 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, tal como se señaló, el Decreto Supremo N° 015-2020-TR modificó el numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, estableciendo que en el caso de empleadores que cuentan hasta con cien (100) trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas previstas en el artículo 4

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 de la fecha de la inspección

<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

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

cuenta dos (02) trabajadores, por lo que encontrándose aún en trámite 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.

#### **5.4 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, los trabajadores han indicado a través de sus respuestas formuladas por parte de la Autoridad Inspectiva que no pertenecen al grupo de riesgo, conforme se señala a continuación:

*"(...) Que, conforme a la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, se aprecia que los trabajadores afectados con la adopción de la medida de Suspensión Perfecta de Labores, no son personas con discapacidad o se encuentran en el grupo de riesgo por edad o factores clínicos conforme con en el numeral 5.3. del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR o, personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad (...)"*

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.

#### **5.5 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>6</sup>, se dispuso a favor de las Empresas del sector privado, el otorgamiento

<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> Decreto de urgencia n° 033-2020  
Artículo 14. Alcance de subsidio





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

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° 038-2020<sup>7</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.

Al respecto, el Informe de Resultados de Verificación elaborado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha señalado lo siguiente:

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 período 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.

#### <sup>7</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

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

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, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR, se efectuó la verificación respectiva, advirtiendo que el sujeto inspeccionado, se acogió al subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, regulado por el Decreto de Urgencia N° 033-2020, siendo beneficiados todos los trabajadores comprendidos en la adopción de la Suspensión Perfecta de Labores, según el siguiente detalle:

Nombres y apellidos	Documento de Identidad	Período beneficiado con el subsidio (fecha de inicio y de término)	Periodo de la suspensión perfecta de labores (fecha de inicio y de término)
DANTE ULDRICO BRAVO MONTEZA	D.N.I. 42764631	15/03/2020 - 31/03/2020	15/04/2020 - 09/07/2020
GLORIA MARIA VALENZUELA SEDANO	D.N.I. 47210387	15/03/2020 - 31/03/2020	15/04/2020 - 09/07/2020

Habiendo sido beneficiada la empresa con el subsidio otorgado por única vez en el mes de abril; la medida de suspensión perfecta de labores no aplica en los días del mes de abril de 2020. En consecuencia, el período de suspensión perfecta de labores aplicable corresponderá a partir del 01 de mayo de 2020

Por todo lo expuesto, se ha acreditado que la solicitud presentada por la Empresa mediante Registro N° 0197-2020 cumple con los requisitos previstos relacionados a la tramitación de la suspensión perfecta de labores.

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **MENDOZA YNGA VICTOR MAURICIO**, contra la Resolución Gerencial Regional N° 000188-2020-GR.LAMB/GRTPE [3585575 - 21], de fecha 24 de noviembre de 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro N° 0197-2020.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **REVOCAR** la Resolución Gerencial Regional N° 000188-2020-GR.LAMB/GRTPE [3585575 - 21], de fecha 24 de noviembre de 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, en el extremo que desaprueba la



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

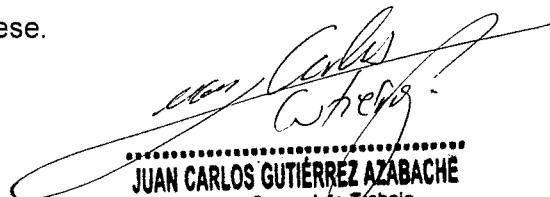
suspensión perfecta de labores presentada por **MENDOZA YNGA VICTOR MAURICIO**

**ARTÍCULO TERCERO. - APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores de dos (02) trabajadores presentada por la empresa **MENDOZA YNGA VICTOR MAURICIO**. con registro N° 0197-2020, por el plazo comprendido del 01 de mayo de 2020 al 09 de julio 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 Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque.

Regístrese y notifíquese.



.....  
**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHÉ**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo