



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 21 -2021-MTPE/2/14

Lima, 05 ENE. 2021

VISTOS:

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

El recurso de revisión presentado por **LUDEÑA SALDAÑA PILAR DEL ROSARIO** (en adelante, Empresa), contra la **RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 079-2020-DRTPE-TACNA**, 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.

Resolución Directoral Regional N° 079-2020-DRTPE-TACNA, de fecha 19 de agosto de 2020, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna (en adelante, DRTPE de Tacna), declara infundado el recurso de apelación formulado por **LUDEÑA SALDAÑA PILAR DEL ROSARIO**, contra la Resolución Directoral N°379-2020-DPSCL- DRTPE-TAC, de fecha 06 de agosto de 2020, mediante la cual se desaprueba la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa bajo el registro N° 044267.

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

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 Tacna, 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 Tacna, 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.

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.



3) Sobre el recurso de revisión interpuesto por la empresa

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.

La Empresa, interpone recurso de revisión contra lo resuelto en la Resolución materia de Visto, en el extremo que desapruueba la medida de suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa respecto de ella, en base a los siguientes argumentos:

- a) *"(...) Durante el procedimiento se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 029-2020-PCM, el Decreto de Urgencia N° 038-2020, y los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y Decreto Supremos N° 015-2020-TR, conforme ha reconocido la propia autoridad en actos administrativos anteriores (...)"*
- b) *"(...) Sin embargo ha eludido un pronunciamiento sobre el fondo que acoja la petición de la recurrente de procedencia del pedido de suspensión perfecta de labores, respecto a las trece trabajadoras Y ELLO EXCLUSIVAMENTE EN LA EXISTENCIA DE UN ACUERDO ENTRE LAS TRABAJADORAS Y LA SOLICITANTE CONVINIENDO ENTRE ELLAS DIRECTAMENTE LA SUSPENSIÓN requerida (...)"*
- c) *"(...) La conducta evasiva de la autoridad que ha implementado a estas trabajadoras a acceder al beneficio del estado de acceder a una bonificación económica del estado. A la cual deben acceder ante la imposibilidad de la empleadora a cumplir con sus remuneraciones (...)"*
- d) *"(...) Habiendo cumplido con los requisitos para acceder a la suspensión perfecta de labores, la presente impugnación se sustentará exclusivamente en la necesaria revisión del llamado acuerdo interpartes que impide a la autoridad administrativa a pronunciarse sobre el fondo, es decir del documento denominado acuerdo de suspensión perfecta de labores de fecha 29 de abril de 2020, que individualmente se ha suscrito con cada una de las trabajadoras perjudicadas (...)"*

4) Análisis del caso concreto

Resulta importante señalar que, desde la declaración del Estado de Emergencia Nacional, se emitieron dispositivos normativos en materia laboral con carácter excepcional y temporal, considerando la alteración de las actividades económicas desarrolladas por las Empresas, así como la percepción de ingresos de los trabajadores como consecuencia de la suspensión del ejercicio del derecho constitucional de reunión y tránsito³ con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Entre dichas reglas excepcionales y temporales, se encuentran el Decreto de Urgencia N° 038-2020 el cual dispuso en su artículo 3° que los empleadores que se encuentren imposibilitados de implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, podían adoptar una serie de medidas necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y agotada dicha posibilidad, podían acogerse excepcionalmente a la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, el MTPE posteriormente emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores.

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

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

En el caso concreto, conforme se aprecia en el Informe de Verificación de Resultado, se observa que la recurrente invoca como causal de la suspensión perfecta de labores la naturaleza de su actividad.

Es menester mencionar además que el rol de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, le corresponde a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N°038-2020 y su reglamento, en el artículo 6 y 7 del Decreto Supremo N°011- 2020-TR y a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por la Ley N°28806, el cual señala que los hechos constatados por los servidores de la inspección del Trabajo con la observancia de los requisitos establecidos merecen fe.

Sin perjuicio de lo señalado en el Informe de Resultados de Verificación, esta Dirección General en su calidad de Autoridad Administrativa de Trabajo competente, señala que corresponde realizar una evaluación de los actuados del presente procedimiento

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

administrativo, a fin de determinar si la empresa cumple con los presupuestos para aplicar la suspensión perfecta de labores.

4.1 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 aprobación⁵.

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 inscrita en REMYPE como micro empresa, que de acuerdo a la información de la SUNAT tiene como giro principal Educación de adultos y otros, actividad afectada por las medidas de salud públicas previstas para la contención de la emergencia sanitaria. En efecto, dichas actividades se han visto reducidas 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.

Asimismo, del Informe de Resultados de Verificación se observa que no es posible la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades desarrolladas por la empresa, conforme se aprecia a continuación:

⁵ 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

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Que, estando a lo descrito precedentemente, el servidor comisionado requirió al sujeto inspeccionado informe si es posible implementar el trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información proporcionada, que no es posible dicha implementación por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, en vista que, se aprecia la necesidad se realice de manera presencial.

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, 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 diecisiete (17) trabajadores, siendo en su caso, facultativo la adopción de las medias previas.

4.2 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

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

En este extremo corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020⁶, 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)

Del Informe de Resultados de Verificación, se observa que la Empresa ha sustentado el comunicado de forma previa a sus trabajadores, conforme a lo siguiente:

Que, estando a lo descrito precedentemente, la Autoridad Inspectiva requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de la suspensión perfecta de labores a los representantes de los trabajadores comprendidos en dicha medida, no habiendo presentado la información requerida.

EMPLEADOR AFIRMO QUE TRABAJADORES FUERON COMUNICADOS DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES EN LA SOLICITUD INICIAL DE SPL DE MAYO 2020 A JUNIO 2020.

Sin perjuicio de lo señalado en el informe de resultados, se tiene que la empleadora ha indicado en su Declaración Jurada que previo a adoptar la medida de suspensión perfecta de labores, procuró medidas previas, las cuales concluyeron con un acuerdo entre las trabajadoras afectadas y la empleadora para el acogimiento de la medida.

1.4 ¿Ha procurado la adopción de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores? (cartas, correos, actas de reunión o cualquier otro instrumento físico o virtual que permita acreditar recepción por parte del trabajador, por el cual el empleador haya propuesto al trabajador o trabajadores, alguna o algunas medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones)?

SI X

NO

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.

⁶ 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

4.3 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, el Informe de Resultados de verificación se ha indicado lo siguiente:

En atención a lo expuesto, el servidor actuante procedió a la revisión de la relación de trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, advirtiéndose de estos, así como de la manifestación de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos, de acuerdo a la normativa sanitaria o personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad los siguientes:

Nombres y apellidos	Documento de Identidad	Puesto de trabajo	Discapacidad	Diagnosticado/a COVID-19	Edad	Factores clínicos según normas sanitarias
JENNIFER NADIR CARDENAS PISCOAGA	43373421	AUXILIAR DE EDUCACIÓN	NO	NO		HIPERTENSIÓN ARTERIAL



UNA TRABAJADORA QUE PERTENECE AL GRUPO DE RIESGO, SE ENCUENTRA COMPRENDIDA EN LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES.

Conforme se puede apreciar, dentro de las trabajadoras afectadas con la medida de suspensión perfecta de labores se encuentra incluida una persona considerada dentro del grupo de riesgo por factores clínicos, siendo ello así, y en virtud del numeral 5.3 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la trabajadora en mención no podrá ser afectada con la medida.

4.4 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° 033-2020⁷, se dispuso a favor de las Empresas del sector privado, el otorgamiento excepcional

⁷ 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



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

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° 038-2020⁸, 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. (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.

Ahora bien, del Informe de Resultados de Verificación emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo se tiene que la Empresa percibió el subsidio económico; no obstante, considerando que el período de suspensión perfecta solicitado tiene como fecha de inicio a partir del 01 de julio de 2020, no resulta aplicable lo dispuesto en el literal a) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2020-TR.

Por todo lo expuesto, se ha acreditado que la solicitud presentada por la Empresa mediante Registro N° 044267-2020 cumple con los requisitos previstos relacionados a la tramitación de la suspensión perfecta de labores.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

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.

⁸ 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

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **LUDEÑA SALDAÑA PILAR DEL ROSARIO** contra la Resolución Directoral Regional N° 079-2020-DRTPE-TACNA, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** - **REVOCAR** la Resolución Directoral Regional N° 079-2020-DRTPE-TACNA, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, en el extremo que desaprueba la suspensión perfecta de labores presentada por **LUDEÑA SALDAÑA PILAR DEL ROSARIO**
- ARTÍCULO TERCERO.** - **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores de doce (12) trabajadoras – **MALY MARTHA MAMANI JOVE, YAQUELIN ESTEFANY FERNANDEZ VIZCACHO, OFELIA MOREYRA BALUARTE, LORENA VANESA COHAILA MAMANI, ELIZABETH ROXANA VELASQUEZ GARCIA, CRISTINA ISAMAR GARCIA FERNANDEZ, YESENIA YAPO QUISPE, GRECIA GERALDINA CANESSA PEREZ, ANABEL MARINA FORA HUANACUNI, KARINA GLADYS LIMA MAMANI, JOYSSI DEL ROSARIO RIVERA CHOQUE, NIKITA LIDIA QUISPE HUANACUNI** - presentada por **LUDEÑA SALDAÑA PILAR DEL ROSARIO** con registro número 044267-2020, por el plazo comprendido del 01 de julio de 2020 al 31 de julio de 2020.
- ARTÍCULO CUARTO.** - **DESAPROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores de una (01) trabajadora – **JENNIFER NADIR CARDENAS PICOAGA** – presentada por **LUDEÑA SALDAÑA PILAR DEL ROSARIO** con registro número 044267-2020, por el plazo comprendido del 01 de julio de 2020 al 31 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.
- ARTÍCULO SEXTO.** - **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna.

Regístrese y notifíquese.

Marisol La Rosa Huamán
Director General de Trabajo y Promoción del Empleo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María