



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 16 -2021-MTPE/2/14

Lima, 04 ENE. 2021

### VISTOS:

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

El recurso de revisión presentado por la persona jurídica **MGS SERVICIOS TELECORP S.A.C.** (en adelante, Empresa), contra la **RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° 000109-2020-GR.LAMB/GRTPE [3576525 - 15]**, 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° 000109-2020-GR.LAMB/GRTPE [3576525 - 15] de fecha 24 de julio de 2020, mediante la cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque (en adelante, GRTPE de Lambayeque), declara infundado el recurso de apelación formulado por la empresa **MGS SERVICIOS TELECORP S.A.C.**, contra la Resolución Directoral N° 000703-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3576525 - 12], de fecha 19 de julio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, 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 (...)"*<sup>1</sup>.

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: *i)* Recurso de reconsideración y *ii)* Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

## 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

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

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° 31291-2020 la Empresa presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Lambayeque, su solicitud de suspensión perfecta respecto de cinco (05) trabajadores por el período comprendido desde el 01 de mayo al 30 de junio de 2020, invocando encontrarse incurso en el supuesto de: "naturaleza de sus actividades" y "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 de Verificación, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE de Lambayeque emitió la Resolución Directoral N° 000703-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3576525 - 12], de fecha 19 de julio de 2020, por medio de la cual desaprueba la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, por los siguientes argumentos:

a) *"(...) El empleador no presentó información a la autoridad fiscalizadora laboral pese haber sido requerido. Información de importancia del Inspector. Que, habiéndose efectuado el requerimiento de información al sujeto inspeccionado de acuerdo al Anexo II del Protocolo, con fecha 07/07/2020, y, no habiendo presentado documentación alguna, dentro del plazo de estos, corresponde concluir la verificación de la suspensión perfecta de labores y proceder a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los fines pertinentes (...)"*

3.3 Con escrito de fecha 20 de julio de 2020, la Empresa presenta recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 000703-2020-GR.LAMB/GRTPE-DPSC [3576525 - 12], en virtud a los siguientes argumentos:

a) *"(...) Debemos indicar que el requerimiento de información se realizó a través de la casilla electrónica del portal de SUNAFIL, en el mismo se indica que la fecha de notificación es el día 08 de julio del 2020, siendo la fecha máxima para enviar la documentación requerida el día 13 de julio del 2020. Es por ello que solicito se valide en sus sistemas y se confirme que la documentación que nos fue requerida fue enviada dentro del plazo establecido, tener en cuenta que de encontrarse fuera de plazo los sistemas no hubiesen permitido el envío de información (...)"*

3.4 Que mediante Resolución Gerencial Regional N° 000109-2020-GR.LAMB/GRTPE [3576525 - 15] de fecha 24 de julio de 2020, GRTPE de Lambayeque resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, conforme a lo siguiente:

a) *"(...) Que, la autoridad administrativa informó que se efectuó los requerimientos de información al sujeto inspeccionado de acuerdo al Anexo II del Protocolo, con fecha 07/07/2020, no habiendo presentado documentación alguna, dentro del plazo de estos, corresponde concluir la verificación de la suspensión perfecta de labores y proceder a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los fines pertinentes (...)"*





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

- b) "(...) Que, según lo establecido en la Resolución de Superintendencia N° 096-2020-SUNAFIL que aprueba el Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII, señala en numeral 7.4.3. lo siguiente: "Para aplicar cualquier requerimiento –adicional o nuevo requerimiento- por parte de los integrantes del SIT, este debe efectuarse al correo electrónico autorizado por el sujeto inspeccionado, y siempre que cuente con un plazo mínimo de cinco (05) días hábiles antes del término del plazo señalado en la orden de inspección generada o disposición de la AIT, debiendo contar con un (1) día para notificación del requerimiento, dos (2) días de plazo para la contestación al requerimiento efectuado y dos (2) días para su evaluación e incorporación en el informe correspondiente (...)"
- c) "(...) Según los argumentos del recurso de apelación y los pantallazos que ofrece para acreditar haber efectuado la presentación de la información requerida por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en estas últimas no se advierte la presentación en la fecha que sostiene haber efectuado, solo se detalla la fecha de notificación: 08-07-2020 y la fecha límite de presentación: 13-07-2020 (...)"

**3.5** Con fecha 05 de agosto de 2020, la Empresa formula recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 000109-2020-GR.LAMB/GRTPE [3576525 - 15], en virtud a los siguientes argumentos:

- a) La empresa reitera los argumentos señalados en su escrito de apelación de fecha 20 de julio de 2020, indica que cumplió con presentar la documentación que le fue requerida por la Autoridad Inspectiva de Trabajo mediante correo electrónico

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

Mediante recurso de revisión, la Empresa impugna la Resolución Gerencial Regional N° 000109-2020-GR.LAMB/GRTPE [3576525 - 15], con la finalidad de que la Dirección General 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**

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

como consecuencia de la suspensión del ejercicio del derecho constitucional de reunión y tránsito<sup>3</sup> con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

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

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

En el caso concreto, conforme a la Declaración Jurada presentada por la empresa recurrente, así como el resultado del Informe de Verificación practicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, se observa que la recurrente invoca como causal de la suspensión perfecta de labores por la naturaleza de sus actividades económicas y afectación económica.

Dicho esto, conforme a lo señalado el artículo 3° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, las empresas podrán acogerse a la suspensión perfecta de labores invocando la causal por la naturaleza de sus actividades cuando existe dos supuestos: i) 1 Imposibilidad de aplicar trabajo remoto, ii) Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable,

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

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

seguidamente del cumplimiento de requisitos obligatorios que señala la norma especializada para los presentes casos de emergencia.

Ahora bien, en cuanto a la causal de afectación económica, para las micro y pequeñas empresas cuyas actividades no estén permitidas, se acreditará cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en su Planilla entre su nivel de ventas correspondiente al mes de marzo, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en el mes de marzo 2020 un incremento mayor a cuatro (4) puntos porcentuales y a once (11) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas.

Sin perjuicio de lo señalado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo referido a que la empresa no ha presentado los documentos requeridos; esta Dirección General en su calidad de Autoridad Administrativa de Trabajo competente, señala que corresponde realizar una evaluación de los actuados del presente procedimiento administrativo, a fin de determinar si en el presente caso, se cumple con los presupuestos para aplicar la suspensión perfecta de labores.

#### **5.1 Sobre la imposibilidad de otorgar trabajo remoto o en imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades y 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>5</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 resultados de verificación correspondiente, de los actuados se observa que la empresa es una sociedad encargada fundamentalmente de llevar a cabo servicios de "call center", actividad afectada por las medidas de salud públicas previstas para la contención de la emergencia sanitaria, siendo que los servicios

<sup>5</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

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

que se ofrecen guardan estrecha vinculación con diversas áreas de la economía que también han podido verse afectadas; razón por la cual no cabe exigir que la empresa pueda mantener a la totalidad sus trabajadores en la modalidad de trabajo remoto, teniendo en cuenta que la empresa ha señalado que a raíz de la crisis sanitaria se ha visto afectada económicamente.

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 por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la Empresa en el mes previo de presentada su solicitud, registraba un total de siete (07) 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.

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





En este extremo corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020<sup>6</sup>, por medio del cual se indica que los empleadores que hayan agotado la posibilidad de aplicar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, pueden optar de forma excepcional, acogerse a la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan.

Ahora bien, el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR señala que: *“Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según el formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.”* (subrayado agregado)

De la información proporcionada a través del Informe de Resultados de Verificación, los propios trabajadores afectados han manifestado que el empleador cumplió con comunicar sobre la medida de suspensión perfecta de labores.

#### **5.5 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.

De la información proporcionada a través del Informe de Resultados de Verificación, los propios trabajadores afectados, han manifestado que no son trabajadores afiliados a ningún sindicato, no son personas del grupo de riesgo por edad o factores clínicos, no tienen discapacidad, ni diagnosticados con covid-19.

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

Sobre el particular, cabe indicar que mediante el artículo 14 del Decreto de Urgencia N° 033-2020<sup>7</sup>, se dispuso a favor de las Empresas del sector privado, el otorgamiento

<sup>6</sup> Concordante con el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual establece que: agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4° de dicho Decreto Supremo, el empleador puede, excepcionalmente, aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

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

Artículo 14. Alcance de subsidio





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

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>8</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, la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del Informe de Resultados de Verificación, ha señalado que no ha sido posible verificar si la empresa fue beneficiada con el subsidio otorgado por el estado; no obstante, considerando que el período de suspensión perfecta solicitado por la Empresa tiene como fecha de inicio a partir del

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>8</sup> DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

##### PRIMERA.- Normas complementarias

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



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

01 de mayo 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° 31291-2020 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 **MGS SERVICIOS TELECORP S.A.C.** contra la Resolución Gerencial Regional N° 000109-2020-GR.LAMB/GRTPE [3576525 - 15] de fecha 24 de julio de 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **REVOCAR** la Resolución Gerencial Regional N° 000109-2020-GR.LAMB/GRTPE [3576525 - 15], emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, en el extremo que desaprueba la suspensión perfecta de labores presentada por **MGS SERVICIOS TELECORP S.A.C.**
- ARTÍCULO TERCERO. -** **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores de cinco (05) trabajadores presentada por **MGS SERVICIOS TELECORP S.A.C.** con registro número 31291-2020, por el plazo comprendido del 01 de mayo de 2020 al 30 de junio de 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.

.....  
**Marisol La Rosa Huamán**  
Director General de Trabajo (e)  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo