

**Gobierno Regional
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 081-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 032487-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **ORRILLO MUÑOZ PATRICIA RAQUEL (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 624-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 624-2020-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que resuelve desaprobado la solicitud de suspensión perfecta de labores comunicada por La Empresa, y que se encuentra contenida en el registro N° 032487-2020; Que, de conformidad con lo dispuesto en el D.S. N° 017-2012-TR, art. 2° segundo párrafo que prevé, corresponde a la Dirección, en este caso la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia expedidas por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por lo cual se habilita la competencia administrativa para absolver el grado.

Que, en el recurso de apelación la empresa solicita se declare la nulidad de la resolución impugnada, ya que considera que dentro de los documentos presentados en el ítem "Información y motivos respecto a las actividades, puestos de trabajadores y trabajadores en donde persiste la prestación de servicios de manera presencial o mediante la aplicación de trabajo remoto" se adjuntó copia de manual de procedimientos y funciones de ambos trabajadores como cajero y cocinera debidamente firmados y la fecha en que ingresaron a planillas como su horario de trabajo.

Que, estando a lo argumentado por la empresa, cabe mencionar que el procedimiento de suspensión perfecta de labores se encuentra regulado por el D.U. N° 038-2020, modificado por el D.U. N° 072-2020, así como por el D.S. N° 011-2020-TR, modificado por el D.S. N° 015-2020-TR; Que, para la aprobación de la suspensión perfecta de labores, las comunicaciones deben de contener todos los requisitos de ley exigidos por la normativa citada; Que, revisados los argumentos expuestos por la empresa, se aprecia que esta sustenta su pedido de suspensión perfecta de labores, en la afectación originada por la naturaleza de sus actividades, debiendo acreditar que dichas causales conlleven a que es imposible aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable; Que, la oportunidad para dejar constancia del cumplimiento de los requisitos requeridos para su aprobación, deben de darse en la etapa de la verificación inspectiva, donde revisado el informe de actuaciones inspectivas originado por la orden de inspección N° 1288-2020-SUNAFIL, se aprecia que el inspector de trabajo comisionado ha señalado en el numeral 4 del punto IV que: *"Conforme al numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N° 029-2020, en el caso de actividades no comprendidas a la prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales, en un primer momento, se prefiere la aplicación del trabajo remoto; y, luego, en caso que no aplique trabajo remoto, los empleadores deben otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores. Posteriormente, el numeral 3.2 del artículo 3 del D.U. N° 038-2020*





Resolución Gerencial Regional

N° 081-2020-GRA/GRTPE

establece que los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de Urgencia, excepcionalmente, pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan. 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 de que se realice de manera presencial. No es posible efectuar trabajo remoto, al tratarse de un restaurant que tiene por puestos de trabajo los de cocinera y cajero, labores que por su naturaleza no se pueden realizar de manera remota” De otra parte se tiene que el literal d) del numeral 7.2. en el Art. 7° del D.U. 038-2020 señala que “7.2 La Autoridad Inspectiva de Trabajo, en el marco de la verificación indicada en el numeral precedente, reporta lo hallado, que incluye lo siguiente: “d) Verificación de que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de las labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados”

Que, la Resolución Directoral N° 624-2020-GRA/GRTPE-DPSC sustenta su desaprobación a la solicitud de suspensión perfecta de labores basándose en que, “Cuando el empleador invoque la naturaleza de sus actividades, como causal para justificar la suspensión temporal perfecta de labores; deberá ofrecer la documentación que acredite los puestos de trabajo de la empresa, precisando las funciones desarrolladas e identificando aquellos relacionados con la actividad principal y los que solicitó la suspensión; y además toda aquella información objetiva que revista importancia respecto a la actividad que desarrolla el empleador y que acredite la necesidad de la presencia de los trabajadores por la utilización de herramientas o maquinarias que sólo pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto como otras que estime necesarias. En el presente caso, y analizadas los autos y el informe del inspector comisionado se encuentra que la inspeccionada no ha presentado información alguna que acredite la causa alegada. Pues los documentos presentados por el empleador, no contienen información sobre los puestos de trabajo que vienen ocupando individualmente cada uno de los trabajadores afectados. Tampoco el empleador ha ofrecido de algún documento del que se pueda obtener información objetiva sobre las funciones desarrollan. Y del análisis conjunto de todos los documentos presentados por el empleador se puede concluir que no acreditan de forma objetiva que los trabajadores suspendidos vienen desarrollando la actividad principal de la empresa, y la utilización de herramientas o maquinarias que sólo pueden operar en el centro de trabajo; no obra la información individual de las funciones por cada uno de los trabajadores afectados. Por tanto se concluye que no contiene la información específica relacionada a la causalidad alegada” sin embargo, como se indicó en el párrafo anterior, el inspector de trabajo comisionado indicó “Que no es posible dicha implementación por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, en vista que, se aprecia la necesidad de que se realice de manera presencial. No es posible efectuar trabajo remoto, al tratarse de un restaurant que tiene por puestos de trabajo los de cocinera y cajero, labores que por su naturaleza no se pueden realizar de manera remota” siendo que además, sobre el otorgamiento de la licencia



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 081-2020-GRA/GRTPE

con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida; se tiene que del numeral 5 del punto IV del informe, el inspector de trabajo indicó que: *“Conforme lo señalado en el artículo 16 del D.U. N° 026-2020, se implementa el trabajo remoto como medida excepcional y temporal para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional; a su vez, el numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N° 029-2020 precisa que por la naturaleza de la actividad que realiza no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador otorga una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Luego, el numeral 3.1 del artículo 3 del D.U. N° 038-2020 establece que los empleadores que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de la licencia con goce de haber a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de Urgencia, pueden adoptar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, privilegiando el acuerdo con los trabajadores y, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores. Que, en atención a lo expuesto, el servidor actuante, requirió al sujeto inspeccionado, informe si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de la información remitida por el empleador, que no es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación de los trabajadores afectados, ya sea que por la naturaleza de las actividades no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, ya sea que por el nivel de afectación económica que impide severa y objetivamente aplicar dichas medidas en el marco del estado de emergencia. De acuerdo a las manifestaciones brindadas por los trabajadores afectados y de acuerdo a la boleta de pago de abril 2020 del trabajador Juan José Orrillo Sánchez, la inspeccionada otorgó del 16/03/2020 al 30/04/2020 licencia con goce de haber sujeta a compensación, sin embargo, refiere la inspeccionada, que por la falta de ingresos ante el cierre del negocio no es posible pagar las obligaciones frente a sus trabajadores, hecho que guarda congruencia con las boletas de venta de la inspeccionada en las que se advierte que la última boleta de venta emitida fue el 15.03.2020”* Siendo así, al haber comprobado el inspector actuante la imposibilidad del trabajo remoto como el otorgamiento de la licencia con goce de haber; debe aprobarse la solicitud de suspensión perfecta de labores.

0Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el ROF de la GRTPE y al suscrito por la Resolución Ejecutiva Regional N° 500-2019-GRA/GR

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR FUNDADO, el recurso de Apelación, interpuesto por **ORRILLO MUÑOZ PATRICIA RAQUEL**, en contra de la Resolución Directoral N° 624-2020-GRA/GRTPE, estando a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente.



**Gobierno Regional
Arequipa**

**Gerencia Regional
de Trabajo y Promoción
del Empleo**



Resolución Gerencial Regional

N° 081-2020-GRA/GRTPE

ARTÍCULO SEGUNDO: REVOCAR la apelada, Resolución Directoral N° 624-2020-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 18 de junio de 2020 en los términos precisados en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: APROBAR la solicitud con Registro N° 032487-2020, comunicación de suspensión perfecta de labores de (02) dos trabajadores presentado por la empresa **ORRILLO MUÑOZ PATRICIA RAQUEL**, según se indica a continuación:

NOMBRES	AP. PATERNO	AP. MATERNO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
JUAN JOSÉ	ORRILLO	SÁNCHEZ	04.05.2020	09.07.2020
PATRICIA RAQUEL	ORRILLO	MUÑOZ	04.05.2020	09.07.2020

ARTICULO CUARTO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **ORRILLO MUÑOZ PATRICIA RAQUEL**, y de los trabajadores comprendidos en la medida para los fines pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO: PUBLICAR la presente Resolución Gerencial Regional en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los ocho días del mes de julio de dos mil veinte.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**
Abg. José Luis Carpio Quintana
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo