

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 104-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 036452-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **I.E. SANTÍSIMO SALVADOR (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 828-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 828-2020-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que resuelve desaprobando la solicitud de suspensión perfecta de labores comunicada por La Empresa, y que se encuentra contenida en el registro N° 036452-2020. Que, de conformidad con lo dispuesto en el D.S. N° 017-2012-TR, artículo 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 nula la resolución impugnada, señalando que con fecha 05.06.2020 el inspector comisionado procedió a formular requerimiento de información para que se le haga llegar diversos documentos que sustenten y acrediten el pedido de SLP. Considera que los motivos que señala la Resolución impugnada no tienen sentido ya que indica haber cumplido con entregar los diferentes documentos que acrediten la naturaleza de las actividades de su institución así como haber demostrado la imposibilidad de implementar el trabajo remoto para los trabajadores considerados dentro de su pedido de SPL. De la misma forma indica haber acreditado la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber. Señala que con la presentación de la nómina ha cumplido con acreditar el puesto de trabajo que viene ocupando individualmente cada uno de los trabajadores afectados. Sobre la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las funciones de los trabajadores, señala haber adjuntado el reglamento interno de trabajo donde se pueden apreciar las funciones de la institución así como la descripción de los deberes y funciones de los trabajadores de acuerdo al puesto que ocupan. Señala además que en el informe elaborado por el inspector comisionado se indicó al respecto que: *“La institución acredita la inviabilidad de la aplicación de la modalidad de trabajo remoto para los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta de labores, así como la inviabilidad del otorgamiento de licencia con goce de haber para posterior compensación para el caso de los trabajadores comprendidos en la SPL”* Asimismo, señala que la Resolución impugnada ha omitido pronunciarse sobre la causal invocada del nivel de afectación económica, por lo que indica haber cumplido con adjuntar documentos que acreditan esta causal en el requerimiento formulado por el inspector y que además el Informe señala que: *“De los datos expuestos y que obran en el expediente, se tiene que el ratio a comparar con los criterios establecidos sustenta la afectación de la institución y satisface el criterio establecido, pues se arroja el valor de 29.01, siendo la base mayor a 26 puntos porcentuales”*

Que, la Resolución Directoral N° 828-2020-GRA/GRTPE-DPSC sustenta su desaprobación a la solicitud de suspensión perfecta de labores basándose en que, del Informe de Verificación de



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 104-2020-GRA/GRTPE

hechos emitida por el Inspector de Trabajo comisionado y con la documentación que se adjunta, respecto a la causal de naturaleza de actividad; sobre la imposibilidad de realizar trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable, se aprecia 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; además de 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, la Resolución impugnada consideró que del análisis de los autos y del informe del inspector comisionado se aprecia que la inspeccionada no ha presentado información alguna que acredite la causal alegada pues los documentos presentados por el empleador que obran en el expediente no contienen a su parecer 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 desarrolladas. Así, considera que no se ha podido determinar de forma objetiva que los trabajadores suspendidos desarrollen la actividad principal de la empresa y la utilización de herramientas o maquinarias que sólo puedan operar en el centro de trabajo así como tampoco se habría otorgado información individual de las funciones de cada uno de los trabajadores afectados.

Que, teniendo en cuanto lo expuesto hasta el momento; y 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 dado el nivel de afectación económica y por la naturaleza de sus actividades, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa con fecha 12.05.2020; 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° 1389-2020-SUNAFIL, se aprecia en el numeral 4 respecto a si es posible la implementación del trabajo remoto del punto IV del informe, el inspector comisionado señala: *"De las actuaciones inspectivas de investigación se ha evidenciado que dada la naturaleza de las actividades del empleador, esto es, la enseñanza escolar (a nivel inicial, primaria y secundaria) sujeta a las disposiciones del Ministerio de Educación, el empleador ha implementado la enseñanza remota, lo cual se evidencia en que, de los 74 trabajadores, 61 de ellos realizan labor académica/docente, de los cuales el 87% prestan servicio remoto, en tanto que 1 trabajadora se encuentra con Licencia con goce de haber por motivos de pertenecer al Grupo de Riesgo, en tanto que 7 han sido incluidos en la suspensión perfecta de labores. El caso de cada uno de los puestos de trabajo no incluidos en el Trabajo Remoto, ha sido sustentado por el empleador según cada caso de las observaciones referidas en el cuadro N° 01"*. Siendo que en este cuadro se aprecia que los siete (07) trabajadores por los que se solicita la SPL son: Verónica Mariela Medina Salinas (Coordinadora de actividades),



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 104-2020-GRA/GRTPE

Romil Kokil Zegarra Orihuela (Profesor de robótica), Santiago Wilder Chávez Cassa (Profesor de educación física), Yuy Geraldine Zúñiga Velazco (Auxiliar de educación nivel inicial), Maricela Ticona Rivera (Auxiliar de educación), María Johani Larico Vilca (Auxiliar de educación) y Lucero Leydi Suca Huayapa (Auxiliar de educación). Así, el inspector procede a entrevistarse con cada uno de los trabajadores comprendidos en la medida, señalando: Sobre Verónica Mariela Medina Salinas (Coordinadora de actividades) el inspector señala en su observación 1 del numeral 4 del punto IV del informe: “Que, de la entrevista llevada a cabo a la trabajadora Verónica Mariela Medina Salinas, se tiene que las labores de esta, efectivamente se tienen restringidas a efectuar labor remota, por la naturaleza misma de estas, toda vez que en el presente año no se han llevado a cabo (y no se llevarán a cabo presumiblemente) actividades como otrora son usos y costumbres (celebración de Día de la Madre, día del padre, etc)”; Sobre Romil Kokil Zegarra Orihuela (Profesor de robótica) el inspector señala en su observación 2 del numeral 4 del punto IV del informe: “Que la entrevista llevada a cabo al trabajador Romil Kokil Zegarra Orihuela, se tiene que las labores de este, efectivamente se tienen restringidas a efectuar labor remota, por la naturaleza misma de estas, toda vez que se requiere el uso de instrumentos, equipos y elementos electrónicos que intrínsecamente obligan a la labor presencial” Sobre Santiago Wilder Chávez Cassa (Profesor de educación física) el inspector señala en su observación 3 del numeral 4 del punto IV del informe: “Que, el puesto de trabajo “Profesor de Educación Física” es ocupado por 3 docentes, 2 de los cuales con los que el empleador ha convenido en medidas (como reducción remunerativa) y que han conllevado a su continuación en la prestación de servicios remotos; en tanto que para el caso del Sr. Chávez Cassa Santiago Wilder, de la curricula académica, se ha evidenciado la reducción del dictado lectivo de clases de esta materia (Educación Física). Que, de los 3 trabajadores que prestan el servicio de docente en educación física, se ha entrevistado al trabajador suspendido, el cual ha manifestado la misma versión que el empleador en cuando al motivo de su designación, obedece a que este se ha trasladado a otra localidad (Pedregal) donde no tiene condiciones técnicas para brindar trabajo remoto, y consecuentemente ha optado por ser, de entre los tres, quien ha optado por estar comprendido en la SPL” Sobre Yuy Geraldine Zúñiga Velazco (Auxiliar de educación nivel inicial) el inspector señala en su observación 4 del numeral 4 del punto IV del informe: “Que, las labores de auxiliar de educación (para el caso de nivel inicial), definidas en los art. 60 y 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, señalan las funciones de este puesto, en el cual resulta evidentemente razonablemente, la imposibilidad del trabajo remoto, toda vez que no existen alumnos que, de manera presencial concurren a un mismo ambiente y puedan ser supervisados”; Sobre Maricela Ticona Rivera (Auxiliar de educación), María Johani Larico Vilca (Auxiliar de educación) y Lucero Leydi Suca Huayapa (Auxiliar de educación) el inspector señala en su observación 5 del numeral 4 del punto IV del informe: “Que, las labores de auxiliar de educación (para el caso de nivel primaria), definidas en los art. 60 y 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, señalan las funciones de este puesto, en el cual resulta evidentemente razonablemente, la imposibilidad del trabajo remoto, toda vez que no existen alumnos que, de manera presencial concurren a un mismo ambiente y puedan ser supervisados. Se tiene que, de las 4 trabajadoras que ocupan el puesto de Auxiliar de Educación, el empleador incluye a tres de ellas en la SPL, habida cuenta que la tercera, pertenece a grupo de riesgo (por factores clínicos) y se encuentra en Licencia con goce de haber” Siendo que por estas razones el inspector indicó como conclusión de este punto que: “En consecuencia a lo señalado, se tiene que para los puestos de trabajo de los trabajadores referidos, no es posible la implementación del trabajo remoto por la naturaleza de actividades que realiza el empleador, en vista que, se aprecia la necesidad que se realice de manera presencial de forma



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 104-2020-GRA/GRTPE

indispensable (Robótica, Asistencia de cuidado de alumnos en el salón de clases), debido a la utilización de condiciones propias a la pedagogía, restringidos por las normas emitidas por el Ministerio de Educación, ente rector de las prestaciones de servicios que se evidencian ser inherentes a los puestos de trabajo señalados En ese orden de ideas, se tiene que – de la confluencia de los elementos señalados precedentemente, se concluye – a criterio del inspector que suscribe – la inviabilidad de la aplicación de la modalidad de trabajo remoto para los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta de labores. Además de lo anterior, debe tenerse presente que la empresa ha presentado los “Documentos que acrediten los puestos de trabajo de la empresa precisando las funciones desarrolladas, identificando aquellos que ocupan los trabajadores incluidos en la suspensión perfecta de labores” y “Nómina de trabajadores que ocupan los puestos relacionados a la actividad de la empresa y de los que solicitó la suspensión” como se aprecia del punto III.2 del informe.

Ahora bien, sobre el otorgamiento de la licencia con goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, el inspector ha señalado en el numeral 5 del punto IV del informe que: “Merituada la información obtenida en las Actuaciones Inspectivas de Investigación llevadas a cabo se tiene que para el caso de trabajadores cuya labor no puede llevarse a cabo de manera remota (como el evidente caso de los 10 trabajadores cuyas labores operativas (mantenimiento y vigilancia), así como para el caso de la trabajadora que por su condición de pertenecer a Grupo de Riesgo, el empleador les ha otorgado Licencia con goce de haber; no siendo posible esto para el caso de quienes ejercen funciones de carácter académico (docencia), toda vez que deviene en materialmente imposible recuperar o compensar con jornada de trabajo, aquella dejada de dictar en el periodo prohibido de hacerse, lo cual se prevé será más allá del año escolar 2020. Para mayor abundamiento en sostener la razonabilidad del impedimento de aplicar la licencia con goce de haber para posterior compensación, se expone el siguiente ejemplo, en el que se considera que, de ser el caso de otorgar la licencia con goce de haber para compensación posterior para el periodo que comprende desde el 16/03/2020 hasta el 07/09/2020 (último día del Estado de Emergencia Sanitaria), resulta que estas 25 semanas deberán compensarse en 125 semanas adicionales de trabajo con horario extendido en 20%, o en el excesivo caso – inaceptable desde el punto de vista de la salud del trabajador, pero que se menciona únicamente para efectos del ejemplo – de extender la jornada en 50% (es decir, la jornada de 8 horas, extenderla a 12 horas diarias), se requerirían 50 semanas para realizar la compensación (casi un año, que está compuesto por 52 semanas). Si bien - por cierto - existen otras medidas de compensar los pagos efectuados como remuneración sin la prestación del servicio, estos no son menos impactantes en la economía del trabajador, o en su desarrollo personal o familiar; motivo por el cual, la razonabilidad del impedimento señalado está plenamente justificado, máxime considerando las versiones coincidentes de las partes (empleador y trabajadores) de la muy eventual ocasionalidad en que se haya requerido laborar horas extras dada la naturaleza de la actividad económica desarrollada. En ese orden de ideas, se tiene que – de la confluencia de los elementos señalados precedentemente – a criterio del inspector que suscribe – la naturaleza de las actividades del empleador y su afectación económica, impide severa y objetivamente aplicar la medida referida, y en consecuencia se concluye en señalar la inviabilidad del otorgamiento de licencia con goce de haber para posterior compensación para el caso de los trabajadores comprendidos en la SPL”

Respecto a la causal alegada por el nivel de afectación económica, se tiene del numeral 6 del punto IV del informe que el inspector señala que: “Requirió al empleador la documentación



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 104-2020-GRA/GRTPE

establecida en los literales a) y b) del numeral 7.2. del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, documentación que ha sido presentada por el empleador mediante modalidad electrónica (casilla electrónica y carga de información en el SIIT), y que forma parte – en versión digital - del presente expediente, de donde se tiene la información consignada en el cuadro N° 02” donde para la elaboración del cuadro indicado se ha tomado en cuenta lo señalado en el literal a.2) del numeral 3.2.1 del Art. 3° del D.S. 011-2020-TR que indica que existe nivel de afectación económica: “Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a doce (12) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintiséis (26) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante” apreciándose que en el caso de la empresa solicitante, al no encontrarse inscrita en el REMYPE, se ha sobrepasado los puntos porcentuales de 26 ya que el resultado ha sido de 29.01%; habiéndose comprobado de esta manera la afectación económica alegada.

Que, estando a lo señalado y conforme al numeral 7.4 del D.S. N° 011-2020-TR, el cual prevé que el Informe de la Autoridad Inspectiva de Trabajo debe ser debidamente evaluado y ponderado, por lo que estando al contenido del citado informe inspectivo puede concluirse que existe imposibilidad de aplicar trabajo remoto y licencia con goce de haber compensable, aunado al hecho que en el punto 4, 5 y 6 de la parte IV del informe la empresa cumplió con remitir toda la información requerida respecto a la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, así como que la empresa ha cumplido con remitir la información solicitada respecto a la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber compensable. Siendo así, en aplicación al principio de celeridad previsto en el numeral 1.9 del artículo IV. Del TUO de la LPAG, corresponde al despacho emitir pronunciamiento de fondo y disponer la aprobación del presente procedimiento de SPL.

Que, 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 **I.E. SANTÍSIMO SALVADOR**, en contra de la Resolución Directoral N° 828-2020-GRA/GRTPE, estando a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO: REVOCAR la apelada, Resolución Directoral N° 828-2020-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 22 de junio de 2020 en los términos precisados en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: APROBAR la solicitud con Registro N° 036452-2020, comunicación de suspensión perfecta de labores de (07) siete trabajadores presentado por la empresa **I.E. SANTÍSIMO SALVADOR**, según se indica a continuación:

**Gobierno Regional
Arequipa**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 104-2020-GRA/GRTPE

NOMBRES	AP. PATERNO	AP. MATERNO	FECHA INICIO	TERMINO
VERÓNICA MARIELA	MEDINA	SALAS	11.05.2020	31.05.2020
ROMIL KOKIL	ZEGARRA	ORIHUELA	11.05.2020	31.05.2020
SANTIAGO WILDER	CHÁVEZ	CASS	11.05.2020	31.05.2020
YUY GERALDINE	ZÚÑIGA	VELAZCO	11.05.2020	31.05.2020
MARICELA	TICONA	RIVERA	11.05.2020	31.05.2020
MARÍA JOHANI	LARICO	VILCA	11.05.2020	31.05.2020
LUCERO LEYDI	SUCA	HUAYAPA	11.05.2020	31.05.2020

ARTICULO CUARTO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **I.E. SANTÍSIMO SALVADOR**, 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 diez 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