

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 118-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 023600-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **HOTEL DE TURISTAS CAMANA S.A.C. (En adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 1003-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 1003-2020-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° 023600-2020. 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 resolución 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 revoque la resolución impugnada, señalando que no se ha cumplido con evaluar los argumentos expuestos por su parte ni los medios probatorios presentados, no siendo la resolución impuesta motivada y fundada en derecho. Sobre la adopción de medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, señala que tomó la decisión de adoptar las medidas de otorgar vacaciones adquiridas y pendientes de goce, tal y como lo demostramos con las boletas de pago antes de recurrir a la suspensión perfecta de labores, añadiendo que esta medida fue materia de negociación con los trabajadores vía telefónica pero que no fue aceptada por estos, solicitando la postergación del goce del descanso vacacional en una fecha posterior al Estado de Emergencia. Dadas las circunstancias de la pandemia, tuvo que optar por otorgar las vacaciones adquiridas y pendientes de goce; y posterior a ello, dada la imposibilidad de que los trabajadores puedan prestar servicios de forma remota por los puestos que ocupan, la imposibilidad de compensar las horas dejadas de laborar así como por la afectación económica que sufre la empresa; se vio en la imperiosa necesidad de comunicar a los trabajadores la aplicación de la suspensión perfecta de labores como medida excepcional y presentar la solicitud respectiva. Sobre la afectación económica señala que dada la situación económica de la empresa no se pudo ofrecer mayores medidas alternativas a la suspensión, como indica acreditarlo con el Formulario N° 621- Declaraciones mensuales de IGV-Renta del mes de marzo 2020, con lo que habría demostrado que la empresa no tiene recursos para pagar remuneraciones incluso reducidas. Señala que, en base al D.S. N° 015-2020-TR, los empleadores que cuenten hasta con 100 trabajadores (Como es su caso) resulta facultativo acreditar la adopción de medidas alternativas antes de iniciar un proceso de suspensión perfecta de labores. Señala que ha demostrado la imposibilidad del otorgamiento de licencia con goce de haber compensable, ya que la actividad



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 118-2020-GRA/GRTPE

que ejecuta la empresa está limitada por el horario como lo ha indicado el inspector en el punto V-5 de la página 8 de su informe de resultados, por lo cual sería imposible que los trabajadores compensen las horas debido a que desde las 10:00 pm hasta las 06:00 am el Hotel no atiende a los clientes en cuanto cocina y atención al cuarto. Sobre no haber cumplido con informar de la medida de SPL a los trabajadores, señala que sí cumplió con esto mediante comunicado de fecha 27.04.2020 y lo realizó con la finalidad de entablar negociaciones que satisfagan los intereses de ambas partes. Sobre haber considerado en la medida de SPL a una trabajadora embarazada, sostiene que es completamente falso que a una trabajadora en estado de gestación no se le pueda incluir en la suspensión perfecta de labores ya que no se encuentra indicada como un personal que pertenece al grupo de riesgo en base a la resolución ministerial N° 283-2020-MINSA que modifica el documento Técnico "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19". Sobre el nivel de afectación económica indica que conforme al literal b.2), del sub numeral 3.2.1 del numeral 3.2 del artículo 3 del D.S. N° 011-2020-TR, la diferencia de Ratio marzo 2020 y Ratio marzo 2019 es mayor a 8 %, porcentaje de referencia para la MYPE (micro y pequeña empresa) y que por lo tanto, de acuerdo a la información que proporcionó, se puede advertir que ha probado la afectación económica como causal de la SPL.

Que, la Resolución Directoral N° 1003-2020-GRA/GRTPE-DPSC sustenta su desaprobación a la solicitud de suspensión perfecta de labores basándose en que, del Informe de Verificación de hechos emitida por el Inspector de Trabajo comisionado en el punto IV. Del informe de Hechos Verificados, por la naturaleza de las actividades, indica que se requirió información al empleador, verificándose que se encuentra acreditado como microempresa, que realiza actividades de alojamiento y de servicio de bebidas; que los trabajadores considerados en la medida de SPL son seis; siendo que respecto de la implementación del trabajo remoto para la continuación de la actividad, la empresa ha informado que las actividades que se realizan requieren de trabajo presencial, lo cual ha sido corroborado por la manifestación de los trabajadores afectados y se desprende de las actividades de su ficha RUC; se tiene que de la confluencia de elementos señalados se concluye a criterio del inspector la inviabilidad de aplicación de trabajo remoto para los puestos de los trabajadores afectados. Por otro lado, respecto del otorgamiento de licencia con goce de haber compensable, indica que se tiene que la empresa señaló que sí es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación a todos los trabajadores afectados y que cuenta con un horario de trabajo el cual es aplicado de acuerdo en tres grupos los cuales son: Recepción cuenta con tres turnos que abarcan las veinticuatro horas diarias (7:00 a 16:00 horas, 16:00 a 20:30 horas y de 20:30 a 07:00 horas), restaurant cuenta con dos turnos (06:00 a 14:30 horas y de 14:30 a 22:00 horas) y cocina cuenta con dos turnos (06:30 a 15:00 horas y de 19:00 a 21:00 horas); horarios de trabajo que a excepción del área de recepción, pueden ser ampliados a fin de compensar el tiempo dejado de laborar en caso de aplicarse licencia con goce de haber; habiendo otorgado la misma a tres de sus trabajadores en razón de las actividades que realizan; sin embargo no presentó documentación que acredite la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber compensable a los otros tres trabajadores: Abel Cutipa Ccoyocusi, Guino Lázaro Soria, Cristina Isabel Bernal Huamani. Sobre la comunicación del acogimiento a la medida de suspensión perfecta indica que



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 118-2020-GRA/GRTPE

sólo se ha realizado a cuatro de los trabajadores afectados sin justificar por qué no se les ha comunicado a los otros trabajadores afectados, contraviniendo lo establecido en el numeral 6.3 del artículo 6 del D. S. Nº 11- 2020-TR. Por último, considera que la trabajadora Lizbeth Ventura Cervantes se encuentra embarazada por lo que no debió haber sido considerada en la medida de suspensión perfecta de labores, habiendo contravenido con esto lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 del D.S. Nº 11-2020-TR.

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. Nº 038-2020, modificado por el D.U. Nº 072-2020, así como por el D.S. Nº 011-2020-TR, modificado por el D.S. Nº 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 dada la naturaleza de sus actividades, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa con fecha 27.04.2020; debiendo acreditar que dicha causal conlleve 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 Nº 1636-2020-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: *“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”* además de que la empresa cumplió con presentar la documentación indicada en el numeral a.2 del literal A) del punto II referente a la imposibilidad de aplicar trabajo remoto; documentación que el inspector indica haber meritulado.

Que, 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: *“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 si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación a todos los trabajadores afectados; considerando que, conforme a lo señalado en el punto 3.1.2 del numeral 3.1 del artículo 3 del decreto supremo Nº 011-2020-TR, se entiende que existe la posibilidad de aplicar licencia con goce de remuneraciones cuando resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, en el presente caso se puede acreditar que, la razón social inspeccionada considerando los puestos de trabajo en los cuales se desempeñan los trabajadores comprendidos en la medida de SPL, cuenta con un horario de trabajo el cual es aplicado de acuerdo en tres grupos los cuales son: Recepción cuenta con tres turnos de que abarcan las veinticuatro horas diarias (7:00 a 16:00 horas, 16:00 a 20:30 horas y de 20:30 a 07:00 horas),*



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 118-2020-GRA/GRTPE

restaurant cuenta con dos turnos (06:00 a 14:30 horas y de 14:30 a 22:00 horas) y cocina cuenta con dos turnos (06:30 a 15:00 horas y de 19:00 a 21:00 horas); horarios de trabajo que a excepción del área de recepción, pueden ser ampliados a fin de compensar el tiempo dejado de laborar en caso de aplicarse licencia con goce de haber; asimismo, considerando que las actividades efectuadas por los trabajadores comprendidos en la medida de SPL en relación a sus puestos de trabajo no son de alto riesgo conforme lo manifiesta la razón social inspeccionada, por lo cual en caso se produzca una ampliación de la jornada de trabajo no ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores comprendidos en la medida de SPL; por lo cual, existe la posibilidad de aplicar licencia con goce de remuneraciones, sobre todo, teniendo en cuenta que, la trabajadora Lizeth Vanessa Ventura Cervantes, identificada con documento nacional de identidad N° 45504460 quien ocupa el puesto de trabajo de Azafata se encuentra con descanso con goce de haber conforme se puede apreciar de la boleta de pago del mes de abril de dos mil veinte, así como de lo manifestado por la razón social inspeccionada en el cuadro de trabajadores comprendidos en la medida de SPL” Sobre este punto, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos señaló que “Habiendo otorgado licencia con goce de haber compensable a tres de sus trabajadores en razón de las actividades que realizan; sin embargo no ha presentado documentación que acredite la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber compensable a los otros tres trabajadores, estos son: Abel Cutipa Ccoyocusi, Guino Lázaro Soria, Cristina Isabel Bernal Huamán” teniéndose presente que la empresa no ha presentado documentación alguna sobre “Documentación, de corresponder, disposiciones normativas o administrativa que restrinjan el horario de atención del empleador, identificando los puestos que, por la naturaleza de sus funciones, están impedidos de ser ejercidos precisando los trabajadores que lo ocupan y si están comprendidos en la suspensión perfecta de labores” y que además, debe tenerse presente que es la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del órgano correspondiente (En este caso la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos) quien determina la procedencia de las causales alegadas por este, siendo que la recurrida advirtió la no existencia de documento alguno del que se pueda obtener información objetiva sobre el por qué no se podría otorgar licencia con goce de haber compensable a los trabajadores: Abel Cutipa Ccoyocusi, Guino Lázaro Soria y Cristina Isabel Bernal Huamán; al tratarse de una medida excepcional que afectaría necesariamente los derechos e intereses de tales, terceros ajenos al procedimiento administrativo iniciado; que así mismo debe indicarse que la aprobación de la suspensión perfecta de labores debe guardar correspondencia con las causales alegadas por la empresa en la comunicación realizada en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en el presente caso es por la naturaleza de las actividades, no habiéndose acreditado la misma según lo indicado anteriormente.

Que, por otra parte, respecto a la adopción de medidas alternativas, lo que implica realizar una debida comunicación a los trabajadores para la adopción de medidas alternativas y que se encuentra establecido en el numeral 4.2. del artículo 4º del D.S. N° 011-2020-TR; dichos requisitos fueron modificados por el artículo 2º del D.S. N° 015-2020-TR, el cual prevé que la adopción de medidas alternativas resulta facultativa al empleador (incluso para los procedimientos administrativos en trámite como señala su única disposición complementaria final) siempre y





Resolución Gerencial Regional

N° 118-2020-GRA/GRTPE

cuando no cuente con más de 100 trabajadores, por lo que a la fecha de la presente resolución no resulta exigible dicho extremo.

Que, respecto a la comunicación de la medida de SPL a los trabajadores afectados, se tiene que en el numeral 13 del punto IV del informe el inspector indica que: *“El servidor actuante verificó que, previamente al acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores, el empleador no comunicó a la totalidad de los trabajadores afectados / a su representante elegido, de manera física/ utilizando los medios informáticos correspondientes de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR; siendo comunicados aquellos que se describen a continuación: Cristina Isabel Bernal Huamani, Abel Cutipa Ccoyocusi, Hilario Tomas Huayta Huacollo y Guino Lazaro Soria; como se puede apreciar del documento adjunto denominado comunicación suspensión perfecta de labores de fecha 27.04.2020 solo se aprecia la firma de recepción de cuatro trabajadores comprendidos en la medida de SPL identificados como: Abel Cutipa Ccoyocusi, Gino Lázaro Soria, Cristina Bernal Huamani y Tomas Huayta Huacollo; sin embargo no se acredita la comunicación del acogimiento al procedimiento de SPL respecto a los trabajadores Lizeth Vanessa Ventura Cervantes y Rómulo Valencia Huayto”* siendo que, este mismo documento se aprecia en el anexo N° 05 de su escrito de apelación adoleciendo de las firmas de los indicados trabajadores por lo que no se ha probado la comunicación de la SPL a la totalidad de los trabajadores afectados.

Que, sobre la trabajadora Lizeth Ventura Cervantes, que se encuentra en estado de gestación; debe tenerse presente que el informe señala en el numeral 14 del punto IV que: *“Debe tenerse en cuenta que si bien la trabajadora identificada como Lizeth Vanessa Ventura Cervantes se encuentra en estado de gestación (embarazada) conforme a lo manifestado por la razón social inspeccionada, el estado de gestación - embarazo no se encuentra dentro de los grupos de trabajadores que presentan factores de riesgo para Covid-19 conforme a lo señalado en el numeral 7.3.4 del punto VII de la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA modificado por Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA. Sin embargo considerando que el numeral 5.3 del artículo 5 del decreto supremo N° 011-2020-TR el cual señala, “la aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores como es (...) la protección de la mujer embarazada (...)”; la trabajadora precitada al estar embarazada no debería formar parte de la relación de trabajadores afectados con la medida de SPL”* razón por la cual la Autoridad Administrativa de Trabajo consideró que la indicada trabajadora no podía formar parte de los trabajadores afectados con la medida de SPL.

Que, si bien la empresa indica en su escrito de apelación, que se habría visto afectada económicamente y que esto debería valorarse en esta segunda instancia, debe recordarse que la oportunidad para dejar constancia del cumplimiento de los requisitos requeridos para su aprobación, deben darse en la etapa de la verificación inspectiva y que de la declaración jurada presentada por la empresa se marcó el supuesto de naturaleza de las actividades que le impiden aplicar trabajo remoto y licencia con goce de haber como sustento de la suspensión perfecta de labores sin mediar modificación de la misma.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 118-2020-GRA/GRTPE

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 INFUNDADO el recurso administrativo de apelación que interpone **HOTEL DE TURISTAS CAMANA S.A.C.** en contra de la Resolución Directoral N° 1003-2020-GRA/GRTPE-DPSC.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la apelada, Resolución Directoral N° 1003-2020-GRA/GRTPE-DPSC, en todos sus extremos que desaprueba la comunicación de suspensión perfecta de labores contenida en el Registro N° 023600-2020.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **HOTEL DE TURISTAS CAMANA S.A.C.**, y de los trabajadores comprendidos en la medida para los fines pertinentes.

ARTICULO 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 diecisiete días del mes de julio de dos mil veinte.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE.

