



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 037916-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **REPARACIONES Y SERVICIOS DEL SUR S.A.C. (En adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 920-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 920-2020-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° 037916-2020. 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, señalando que las causales para solicitar la SPL fueron por la naturaleza de la actividad que requiere la presencia del trabajador en forma indispensable y por la afectación económica; indica que la imposibilidad del trabajo remoto consiste en que para la venta de vehículos automotores es necesario que se efectúe la venta de forma presencial, debido a que los posibles compradores verifican las características del vehículo, además de probarlas y en el caso de concretar la compra se requiere la firma de documentos y se proceda a la inscripción del vehículo ante los Registros Públicos, institución que al igual que las notarías no estuvieron. Sobre la causal de afectación económica señala que se ha calculado las ratios de forma equivocada al haberse utilizado datos erróneos, habiendo utilizado la Casilla 100 del PDT 621, cuando la casilla correcta según Protocolo N°4-2020-SUNAFIL/INII punto 4 / RS 76-2020-SUNAFIL, es la 301; y que el resultado obtenido está por encima de lo que se requiere para poder aplicar a la suspensión perfecta aún con el resultado que obtuvo el inspector. Sobre la aplicación de medidas alternativas para conservar el vínculo laboral señala haber optado no solo por otorgar en un primer momento la licencia con goce de haber, sino que también aplicó el descanso vacacional adquirido y vacaciones adelantadas, como indica se apreciaría en el documento *"IB3ab Cartas de vacaciones"* el mismo que no habría sido citado por el inspector. Señala que en el punto 12 y 13 del informe se afirma que quince (15) de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta han declarado que no fueron informados con la medida, pero que en realidad todo el personal que ingresó a suspensión perfecta fue comunicado de la decisión conforme lo acreditan los comunicados de la suspensión perfecta de labores mediante correo y carta adjunta y que también obra en el expediente de SPL. Por último, señala que en el punto 14 del informe se señala que la aplicación de la suspensión perfecta protege especialmente a las personas con discapacidad, personas con diagnóstico de COVID 19, personas que pertenezcan al grupo de riesgo por edad y factores clínicos, y que en base a esto se ha considerado a la trabajadora Angela Cecilia Cama Manrique (quien se encuentra dentro de la medida de suspensión perfecta) por tener familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; pero que esto sería pretender que se ha incluido en la SPL a una trabajadora protegida por la norma, sin embargo, no se cita cuál es la norma que expresamente incluye a los trabajadores con familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2020-GRA/GRTPE

Que, la Resolución Directoral N° 920-2020-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 se aprecia que el servidor actuante verificó que, previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador no informó a la totalidad de los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas, a fin de entablar negociaciones que satisfagan los intereses de ambas partes. El servidor actuante verificó que, previamente al acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores, el empleador comunicó parcialmente a los trabajadores afectados, utilizando los medios informáticos correspondientes de acuerdo con el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR. Al respecto, se señala que si bien es cierto el sujeto inspeccionado no acreditó documentalmente dicha comunicación hacia todos los trabajadores comprendidos en la medida, solamente los quince (15) trabajadores que respondieron el formato denominado "Preguntas para el trabajador afectado con la suspensión perfecta de labores" señalaron que sí fueron comunicados de la medida adoptada por su empleador. Por otro lado, se indica que 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 que la trabajadora Angela Cecilia Cama Manrique, tiene a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Por último, se señala que teniendo en cuenta el informe de verificación de hechos, el anexo sobre el criterio para determinar la afectación económica, conforme al Protocolo de Actuaciones inspectivas y lo regulado en el art. 3.2.1 del D. S. N° 011-2020-TR, en el presente caso no aplica por la causal invocada.

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 dada la afectación económica y la naturaleza de sus actividades, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa con fecha 16.05 .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 N° 1508-2020-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 2 del punto III referente a la imposibilidad de aplicar trabajo remoto; documentación que el inspector indica haber meritudo.

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 no*





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2020-GRA/GRTPE

es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación. Asimismo, el sujeto inspeccionado señala que durante los primeros días de la cuarentena originada por la pandemia del COVID 19, se otorgaron licencias con goce de haber a sus colaboradores, tanto en el mes de marzo como en el mes de abril, esto con el afán de aplicar las medidas que otorga la norma laboral vigente y las opciones que el Estado proponía a las empresas para garantizar la continuación del vínculo laboral con los trabajadores. Sin embargo, debido a que la cuarentena se seguía extendiendo, esto generaba incertidumbre y a futuro ya no era seguro extender la figura de la licencia con goce, puesto que el tiempo de recuperación del periodo a compensar podría ser perjudicial para nuestros colaboradores. Por otro lado, los trabajadores: ANGELA CECILIA CAMA MANRIQUE, SAYDA APARICIO OJEDA, JOHNNY FRANK COBARRUBIA TORRES, y MARICELA FABIOLA MORAN FARFAN, señalan en el formato denominado "Preguntas para el trabajador afectado con la suspensión perfecta de labores", que durante el estado de emergencia, su empleador no les indicó que se encontraban con licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior; asimismo, si bien es cierto adjunta boletas de pago otorgando la licencia aludida, sin embargo dichas boletas, no se encuentran firmadas por los trabajadores aludidos". Sobre lo anterior debe tenerse presente que si bien la licencia con goce de haber fue otorgada en un primer momento por la empresa, la misma no se continuó otorgando, sin que se haya indicado en el informe realizado por el inspector comisionado la razón de esta imposibilidad que debió sujetarse a lo establecido en el numeral 3.1.2 del Art. 3° del D.S. 011-2020-TR y teniendo en cuenta que la empresa no presentó toda la documentación referida a "La imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable cuando invoque la naturaleza de sus actividades en el literal" como se aprecia en el literal a.2) del punto II del informe en referencia a: "Documentación que precise los puestos que desarrollan funciones de naturaleza riesgosa, identificando a los trabajadores que ocupan dichos puestos y si están comprendidos en la suspensión perfecta de labores, cuando las actividades de extensión del horario puedan poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores" y "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", documentos sin los cuales no puede acreditarse la imposibilidad de otorgamiento de la indicada licencia por la naturaleza de sus actividades.

Que, sobre la afectación económica, en el numeral 6 del punto IV del informe emitido se indica que: "El servidor comisionado, requirió al sujeto inspeccionado informe y presente documentación que acredite, si la medida de la Suspensión Perfecta de Labores responde a una afectación económica, advirtiéndose de la información proporcionada y cálculo correspondiente que determinan las ratios que, resulta consistente con la indicada afectación declarada y cuyo cálculo son" habiendo realizado el inspector el cálculo en base a las planillas y ventas netas de abril 2019 y 2020 como se indica en el literal b.2) del numeral 3.2.1 del Art. 3° del D.S 011-2020-TR para el caso de empleadores cuyas actividades no se encuentran permitidas de ser realizadas, total o parcialmente (Como es el caso de la empresa del presente procedimiento) de acuerdo con lo previsto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, donde se señala: "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 ocho (8) puntos porcentuales para el caso de micro y pequeñas empresas, y de veintidós (22) 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" por lo que al no encontrarse la empresa inscrita en el REMYPE, corresponde verificarse si el incremento de las ratios es mayor a 22 puntos porcentuales. Así, el inspector procedió a





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2020-GRA/GRTPE

calcular la ratio de abril del 2019 y abril del 2020, siendo que entre ambos existe una diferencia de 90.34 puntos porcentuales; razón por la cual indicó que resulta consistente con la afectación declarada; habiéndose comprobado así la afectación económica.

Que, respecto a la comunicación de las medidas previas a los trabajadores afectados, se tiene que en el numeral 12 del punto IV del informe el inspector indica que: *"El servidor actuante verificó que, previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador no informó a la totalidad de los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas, a fin de entablar negociaciones que satisfagan los intereses de ambas partes"* debiendo recordarse que la toma de estas medidas lo indicado en el numeral 4.2 del Art. 4º del D.S. 011-2020-TR que señala: *"Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación"* debiendo tenerse presente que la empresa está sujeta a realizar esta comunicación en pro de las negociaciones posibles con los trabajadores ya que cuenta con más de cien (100) trabajadores si se toma en cuenta que no se encuentra inscrita en el REMYPE, así como que se aprecia que solicita la SPL por veintiuno (21) trabajadores y que veinticuatro (24) se encuentran realizando trabajo remoto (Lo cual demuestra que la cantidad de trabajadores es mayor a los 21 señalados por el inspector en el numeral 3 del punto IV de su informe) y que sobre todo, de la consulta RUC en línea de SUNAT en el apartado de "Nº de trabajadores" se aprecia que ha contado con un total de 166 trabajadores en el mes de marzo y abril del 2020 y con un total de 144 trabajadores en el mes de mayo del 2020; por lo que al solo probarse la comunicación de forma parcial con los trabajadores, no se ha cumplido con este extremo.

Que, sobre la trabajadora Angela Cecilia Cama Manrique, de quien se indica tiene a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; se debe tener en cuenta lo señalado en el D.L. 1468-2020 que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19, que señala en el numeral 4.7 del Art. 4º que: *"El acceso al trabajo remoto, previa identificación por parte del empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo son compatibles a esta modalidad y de común acuerdo con el/la trabajador/a con discapacidad, tanto en la actividad pública como privada. En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. La compensación, en caso se otorgue licencia remunerada, no debe afectar las condiciones de salud de las personas con discapacidad ni los cuidados que requiera por parte de sus familiares. La aplicación de las demás medidas legales en materia de trabajo, establecidas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se realizan teniendo en cuenta las condiciones particulares de las personas con discapacidad. Las medidas reguladas en los párrafos precedentes alcanzan a las y los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19, conforme a lo determinado por el Ministerio de Salud. Para acreditar la condición de discapacidad ante el empleador, se tienen en cuenta los documentos establecidos en el artículo 5 del presente Decreto Legislativo; y para acreditar la relación de cuidado con una persona con discapacidad se presenta una declaración jurada al empleador de la actividad pública o privada, la cual está sujeta a fiscalización posterior"* por lo que la SPL no podría aplicarse a la indicada trabajadora dada su situación alegada y sujeta a fiscalización posterior.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2020-GRA/GRTPE

Que, en vista de lo anterior, se aprecia que la empresa no ha acreditado la imposibilidad del otorgamiento de la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus labores así como tampoco acreditó la comunicación previa a la totalidad de sus trabajadores comprendidos en la SPL con la finalidad de realizar las negociaciones correspondientes para la toma de medidas alternativas a las cuales se encuentra obligada por Ley; razones que demuestran un cumplimiento incompleto de las causales alegadas para la SPL solicitada.

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 **REPARACIONES Y SERVICIOS DEL SUR S.A.C.** en contra de la Resolución Directoral N° 920-2020-GRA/GRTPE-DPSC.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la apelada, Resolución Directoral N° 920-2020-GRA/GRTPE-DPSC, en todos sus extremos que desaprueba la comunicación de suspensión perfecta de labores contenida en el Registro N° 037916-2020.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **REPARACIONES Y SERVICIOS DEL SUR 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.

