

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 042610-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **PERURAIL S.A. (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 1025-2020-GRA/GRTPE-DPSC y el Auto Directoral N° 2384-2020 GRA/GRTPE/DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 1025-2020-GRA/GRTPE-DPSC y el Auto Directoral N° 2384-2020-GRA/GRTPE/DPSC**, las mismas que resuelven desaprobando la solicitud de suspensión perfecta de labores comunicada por La Empresa, y que se encuentra contenida en el registro N° 042610-2020; 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 fundado en todos sus extremos el recurso interpuesto por la empresa recurrente y se revoquen las resoluciones materia de apelación y reformándolas, se emita un nuevo acto administrativo, en el cual se disponga la aprobación correcta en plazo del 08.06.2020 al 07.10.2020 de la suspensión perfecta de labores de un (01) trabajador, presentado por la empresa; señalando que en la Resolución apelada se indica que es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable cuando ello no obra en sus registros de información, detallando las labores del puesto de asistente de almacén de la gerencia de logística y por qué no sería posible otorgar la indicada licencia. Señala que se ha considerado que al tener en la parte operativa un turno diurno y nocturno así como el horario de trabajo de 42.5 horas a la semana sería posible la recuperación de una licencia con goce de haber por recuperar, pero que esto es incorrecto en todo sentido ya que no es por tiempo sino por oportunidad de ejercer una labor y que el trabajador ya tiene casi dos meses por recuperar desde el inicio de la cuarentena pero no es posible extender esto porque el trabajador no tiene funciones que realizar en el horario indicado porque no tiene a quien atender. Señala que se ha indicado de forma errónea que se cuenta con (03) tres trabajadores en el puesto de Asistente de Almacén y solo uno sería el comprendido en la SPL, cuando que en realidad son (02) trabajadores. Señala que se ha considerado que la empresa no ha paralizado y que su actividad se encuentra permitida de acuerdo a Ley, cuando esto no es del todo correcto ya que la empresa tiene dos unidades de negocio, el transporte de carga y minerales que representa el 40% de su actividad y que actualmente está permitida y el transporte de pasajeros que representa el 60% de su actividad y que se encuentra paralizada en su totalidad desde el inicio del estado de emergencia, además que su solicitud se realizó indicando que se trata de una paralización parcial. Considera también que respecto al correo del trabajador, debió considerarse que sus accesos debieron ser restringidos dada la SPL y eso incluyó los virtuales, habiéndosele requerido información adicional sobre el correo y teléfono del trabajador, información que indica haber sido proporcionada como correo mchaconardiles02@gmail.com y teléfono 981981788. Por otro lado indica que se ha señalado que la empresa demostró las comunicaciones a los sindicatos y las reuniones con ellos pero que no demostró la comunicación al resto de trabajadores, cuando considera que se comunicó siempre a los trabajadores todo lo que venía ocurriendo y las medidas que se iban tomando,



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2020-GRA/GRTPE

habiéndose realizado reducciones de sueldo, otorgado vacaciones, Licencia con Goce de Haber para todos los trabajadores desde el inicio del estado de emergencia; y que ha negociado con los trabajadores de distinta forma, utilizando los medios que se tiene a disposición con las llamadas telefónicas o conversaciones presenciales. Señala que se ha considerado que por tener una actividad esencial debería tener a todos los trabajadores activos, lo cual considera incorrecto porque si bien una parte de la empresa realiza actividades esenciales, esta actividad esencial no se lleva a cabo en la cantidad o proporción habitual y que su operación que genera el 60% de los ingresos se encuentra paralizada por completo.

Que, la Resolución Directoral N° 1025-2020-GRA/GRTPE-DPSC sustenta su desaprobación a la solicitud de suspensión perfecta de labores basándose en lo señalado en el informe donde el inspector señala que de la información remitida por el empleador, sí es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación al trabajador afectado; ya que de la documentación presentada se puede acreditar que la razón social inspeccionada cuenta con dos jornadas de trabajo diferenciadas respecto al personal operativo y el personal administrativo, la primera de ellas con una jornada de cuarenta y ocho horas semanales y un horario de dos turnos (diurno y nocturno); en el caso del personal administrativo cuenta con una jornada de cuarenta y dos horas con treinta minutos semanales; siendo que en el caso materia de verificación el trabajador comprendido en la medida de SPL, si bien no se especifica el grupo de trabajadores (administrativos u operadores) al cual que pertenece, se acredita que la jornada de trabajo en ambos casos puede ser ampliada a fin de compensar el tiempo dejado de laborar de aplicarse la licencia con goce de haber; asimismo, la razón social inspeccionada no precisa si la labor desarrollada por el trabajador comprendido en la medida de SPL es de naturaleza riesgosa; sin embargo, de las funciones especificadas se puede apreciar que ninguna de ellas es considerada de naturaleza riesgosa o en su defecto se encuentren enmarcada dentro del anexo 5 del reglamento de la Ley N° 26790, Ley de modernización de la seguridad social en salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA; razón por la cual considera que no existiría impedimento para la implementación de la licencia con goce de haber respecto del trabajador comprendido en la medida de SPL, más aun considerando que de la documentación presentada se puede acreditar que en la sede Arequipa la razón social inspeccionada cuenta con tres trabajadores que ocupan el puesto de "asistente de almacén" siendo solo uno de ellos el comprendido en la medida de SPL. Por otro lado, la Autoridad Administrativa de Trabajo apreció del informe que con fecha 16.06.2020 se requirió la manifestación al trabajador comprendido en la medida de SPL a través del correo electrónico mchacon@perurail.com proporcionado por la razón social inspeccionada constatándose que no se pudo obtener la misma por cuanto el correo electrónico proporcionado no es válido como se aprecia en la imagen adjuntada del Informe, adicionando que la empresa no incluyó el número de teléfono (fijo o celular) del trabajador afectado con la medida, por lo cual fue imposible efectuar una comunicación con este último así como recabar su manifestación. Por último, la Autoridad Administrativa de Trabajo señaló que respecto a si se verificó si el empleador ha realizado paralización total, parcial de actividades, parcial de puestos; se aprecia de la documentación presentada por el mismo los puestos de trabajo que no se encuentran paralizados, considerando que la labor principal de la razón social se encuentra permitida en mérito a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM precisándose que los puestos de trabajo de "asistente de almacén" (Al cual corresponde el trabajador comprendido en la medida de SPL) no se han paralizado en su totalidad ya que se encuentran realizando labores presenciales dos trabajadores identificados como Rousbel Ignacio Cáceres Aguirre y Miguel Ricardo Coloma Chávez en el puesto de trabajo precitado de la sede de la ciudad de Arequipa; y que en relación a si se verificó si los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida se encuentran paralizados, considera que, conforme al literal d) del numeral 7.2. del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se requirió al sujeto inspeccionado proporcione información, para saber



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 132-2020-GRA/GRTPE

si se realizó la paralización de los puestos de labores de los trabajadores comprendidos en la medida, advirtiéndose de lo remitido por el empleador que existe una paralización parcial del puesto del trabajador comprendido en la suspensión perfecta de labores puesto que la labor de "asistente de almacén" (puesto del trabajador afectado con la medida de SPL) debería estar paralizado en su totalidad, pero se ha podido verificar y constatar que dos trabajadores (identificados como Rousbel Ignacio Cáceres Aguirre y Miguel Ricardo Coloma Chávez) vienen realizando labores presenciales en el puesto antes mencionado. Por su parte el Auto Directoral N° 2384-2020-GRA/GRTPE-DPSC, consideró que sí es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber sujeta a compensación a todos los trabajadores afectados y que de conformidad con el inciso 2 del artículo 2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, que establece como uno de los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo: "Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debe siempre privilegiarse los hechos constatados" Solo se debe tener en cuenta lo establecido en el informe inspectivo.

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 naturaleza de sus actividades, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa con fecha 09.06.2020; debiendo acreditar que dicha causal conlleve a la imposibilidad de 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° 1634-2020-SUNAFIL, se aprecia en el numeral 4 respecto a si es posible la implementación del trabajo remoto por la causal de naturaleza de la actividad, del punto IV del informe, el inspector comisionada señala que: "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. Que, considerando la documentación remitida respecto a los trabajadores que desarrollan trabajo remoto se puede evidenciar que, no existen labores en el puesto de asistente de almacén que se estén desarrollando de forma remota, siendo dicho puesto de trabajo el que ocupa el trabajador afectado con la medida de SPL identificado como Marcos Ronald Chacón Ardiles; del mismo modo teniendo en cuenta las funciones del puesto de trabajo precitado, estas no pueden desarrollarse de forma remota, ya que, conforme se describe en el perfil de puesto de asistente de almacén, las "funciones y responsabilidades" se efectúan de forma presencial en el centro de trabajo, entre ellas de manera genérica se menciona la de "buscar la satisfacción en el servicio de atención al cliente (pasajeros directos, agencias de viaje y público en general)", del mismo modo las "condiciones del trabajo" describen que las mismas se realizaran "en campo", por lo cual, se puede concluir la imposibilidad de ejecutar trabajo remoto."; además de que la empresa presentó la documentación indicada en el numeral 2 del punto III referente a la imposibilidad de aplicar trabajo remoto: "Documentación que acredite los puestos de trabajo de la empresa precisando las funciones desarrolladas, identificando aquellos relacionados con la actividad principal y de los que solicitó la suspensión" e "Información que revista de importancia respecto a la Actividad que desarrolla el empleador y acredite la necesidad de la presencia del trabajador por la utilización



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 132-2020-GRA/GRTPE

de herramientas o maquinarias que sólo pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto”

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: “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. Que, considerando la documentación presentada se puede acreditar que, la razón social inspeccionada cuenta con dos jornadas de trabajo diferenciadas respecto al personal operativo y el personal administrativo, la primera de ellas con una jornada de cuarenta y ocho horas semanales y un horario de dos turnos (diurno y nocturno); en el caso del personal administrativo cuenta con una jornada de cuarenta y dos horas con treinta minutos semanales; en el caso materia de verificación el trabajador comprendido en la medida de SPL, si bien no se especifica el grupo de trabajadores (administrativos u operadores) al cual que pertenece, se acredita que la jornada de trabajo en ambos casos puede ser ampliada a fin de compensar el tiempo dejado de laborar de aplicarse la licencia con goce de haber; asimismo, la razón social inspeccionada no precisa si la labor desarrollada por el trabajador comprendido en la medida de SPL es de naturaleza riesgosa; sin embargo, de las funciones especificadas se puede apreciar que ninguna de ellas es considera de naturaleza riesgosa o en su defecto se encuentran enmarcada dentro del anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA; por lo cual no existiría impedimento para la implementación de la licencia con goce de haber respecto del trabajador comprendido en la medida de SPL; más aun considerando que, de la documentación presentada se puede acreditar que en la sede Arequipa la razón social inspeccionada cuenta con tres trabajadores que ocupan el puesto de “asistente de almacén” siendo solo uno de ellos el comprendido en la medida de SPL” siendo que si bien la empresa considera que el otorgamiento de la indicada licencia no sería posible ya que no es en razón del tiempo sino por la oportunidad de ejercer una labor y que el trabajador ya tiene casi dos meses por recuperar desde el inicio de la cuarentena no siendo posible extender esto porque el trabajador no tiene funciones que realizar en el horario indicado, porque no tiene a quien atender; debe tenerse presente lo indicado en el numeral 3.2.1 del Art. 3° del D.S. N° 011-2020-TR que señala: “Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades: se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y iv) otras situaciones que manifiestamente escapan al control de las partes” por lo que de lo señalado en el informe se aprecia que no existen distintos turnos que cubren la actividad continua a lo largo de las 24 horas del día, como tampoco la labor del trabajador es de carácter riesgoso; no encontrándose en los supuestos que le impedirían el otorgamiento de la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus funciones; siendo que esto mismo fue apreciado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo tenerse presente que es esta quien determina la procedencia de las causales alegadas y que la medida de SPL es de carácter excepcional y afecta necesariamente los derechos e intereses de los trabajadores, terceros ajenos al procedimiento administrativo iniciado.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2020-GRA/GRTPE

Que, respecto a la manifestación del trabajador, se aprecia en el punto V del informe que el inspector señala: *“Considerando que con fecha dieciséis de junio de dos mil veinte se requirió la manifestación al trabajador comprendido en la medida de SPL, a través del correo electrónico mchacon@perurail.com, correo electrónico proporcionado por la razón social inspeccionada, debe precisarse que no se pudo obtener la misma por cuanto el correo electrónico proporcionado no es válido”* adjuntando el inspector la captura de pantalla donde se aprecia que el servidor de correo electrónico indica que no se pudo encontrar la dirección de correo, adicionando que *“Asimismo la razón social inspeccionada no incluyó el número de teléfono (fijo o celular) del trabajador afectado con la medida, por lo cual fue imposible efectuar una comunicación con este último así como recabar su manifestación”* siendo que si bien la empresa señala que el correo electrónico proporcionado es correcto; pero que debió considerarse que al ingresar a una SPL sus accesos debieron ser restringidos y eso incluyó los virtuales, se le requirió información adicional sobre el correo y teléfono del trabajador, información que indica haber sido proporcionada como correo mchaconardiles02@gmail.com y teléfono 981981788; esto no se aprecia del informe emitido por el inspector.

Que, respecto a la paralización total del puesto del trabajador, se aprecia del numeral 8 del punto IV del informe que: *“Conforme a la documentación presentada por la razón social inspeccionada, se puede acreditar los puestos de trabajo que no se encuentran paralizados, considerando que la labor principal de la razón social se encuentra permitida en mérito a lo dispuesto en el decreto supremo N° 044-2020-PCM; sin embargo es de precisar que los puestos de trabajo de “asistente de almacén” el cual corresponde al trabajador comprendido en la medida de SPL, no han paralizado en su totalidad ya que se encuentran realizando labores presenciales dos trabajadores identificados como Rousbel Ignacio Cáceres Aguirre y Miguel Ricardo Coloma Chávez en el puesto de trabajo precitado de la sede Arequipa”* y que en el numeral 9 del mismo punto del informe se añade: *“Los puestos de “asistente de almacén” de la sede Arequipa se encuentran operativos de manera parcial ya que existen dos trabajadores que realizan labor presencial en dichos puestos de trabajo identificados como Rousbel Ignacio Cáceres Aguirre y Miguel Ricardo Coloma Chávez, conforme a la documentación presentada por la razón social inspeccionada”* hecho apreciado por la Autoridad Administrativa de Trabajo y que no se explica el por qué se habría mantenido trabajadores que realizan las mismas labores que el trabajador suspendido, debiendo tenerse presente de igual forma que *“La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar 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”* establecido en el numeral 5.3 del Art. 5° del D.S. N° 011-2020-TR.

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 **PERURAIL S.A.** en contra de la Resolución Directoral N° 1025-2020-GRA/GRTPE-DPSC y del Auto Directoral N° 2384-2020-GRA/GRTPE-DPSC.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la apelada, Resolución Directoral N° 1025-2020-GRA/GRTPE-DPSC y el Auto Directoral N° 2384-2020-GRA/GRTPE-DPSC, en todos sus extremos que desaprueba la comunicación de suspensión perfecta de labores contenida en el Registro N° 042610-2020.



**Gobierno Regional
Arequipa**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2020-GRA/GRTPE

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

ARTICULO CUARTO: 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 treinta y un días del mes de julio de dos mil veinte.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**



Abg. José Luis Carpio Quintana
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

