

**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 151-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 045648-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **SERVISEGUROS S.A.C. CORREDORES DE SEGUROS (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 1200-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 1200-2020-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° 045648-2020. 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 revoque la resolución impugnada, ya que considera que la resolución apelada es incongruente ya que la desaprobación de la medida de suspensión perfecta no corresponde a los considerandos de la Resolución. Indica que ha acreditado que procuró implementar diversas medidas previas siendo que el mismo trabajador afectado ha aceptado que esto se ha realizado, sin embargo la resolución falla en otro sentido. Señala que acreditó que no es posible el trabajo remoto con el trabajador por negativa del mismo y que no es posible la licencia con goce de haber compensado posteriormente las horas porque el puesto en el que trabajaba el afectado ya no existe ni va a existir más adelante, no siendo posible la compensación de horas de forma posterior. Por último, la empresa indica la Disposición Complementaria Final del DS N° 015-2020-TR puesto que estando el presente procedimiento en trámite, señala que se le debe aplicar lo dispuesto en el Art. 5° en el sentido que, habiendo acreditado contar con menos de cien trabajadores, resulta facultativo acreditar la adopción de las medidas alternativas señaladas en el Art. 4° del DS N° 011-2020-TR.

Que, la Resolución Directoral N° 1200-2020-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 y con la documentación que se adjunta, señala que respecto a si el trabajador afectado fue comunicado del acogimiento al procedimiento de suspensión perfecta de labores de manera previa; el empleador ha remitido correos electrónicos, llamadas telefónicas y de whatsapp al trabajador pero que sin embargo el trabajador no ha aceptado acogerse a ninguna medida previa o alternativa. Respecto a si se han adoptado medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores respecto al trabajador afectado, se consideró la manifestación de la empresa sobre que se procuró las mismas, adjuntando correos electrónicos y mensajes para probar esto y que se intentó reubicar al trabajador en posiciones laborales que le permitan seguir prestando sus servicios y por ende percibir una remuneración; pero que sin embargo el trabajador se negó. También se consideró la manifestación del trabajador sujeto a la SPL, quien indicó que se encontraba disconforme con la medida adoptada, señalando entre otros que al inicio de la cuarentena 16.03.2020 se encontraba de vacaciones y que se comunicó con la



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 151-2020-GRA/GRTPE

empresa para que se le indique como sería la forma de trabajo, no obteniendo respuesta hasta el 05.05.2020 donde se le indicó que se le había cambiado de puesto con reducción de sueldo, pero que no hubo un acuerdo por la reducción de sueldo y con fecha 29.05.2020 se le comunicó la medida de SPL. Por último, señaló que con la reciente R.M. N° 126-2020-TR del 09.07.2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) precisó que las empresas que anteriormente solicitaron la suspensión perfecta de labores (SPL), por única vez y hasta el viernes 17.07.2020, podrán solicitar que la SPL se amplíe hasta el 07.10.2020 conforme con lo dispuesto en el D.S. N° 020-2020-SA, que prorrogó la emergencia sanitaria en nuestro país. La ampliación de la SPL hasta el 07.10.2020 podrá solicitarse a través de la Plataforma Virtual del MTPE sin necesidad de iniciar un nuevo trámite de SPL. Para el caso solamente de procedimientos de SPL en trámite, que no hayan tenido respuesta del MTPE, las empresas tendrán la facultad de pedir se amplíe la SPL hasta el 07.10.2020, siendo que en el caso particular el empleador manifestó que la Resolución que desaprobó en primera instancia la Suspensión Perfecta no se encontraba consentida, habiendo interpuesto una apelación en contra de la misma, indicando además que ha procurado ampliar su vigencia hasta el 07.10.2020, pero sin embargo la plataforma del Ministerio de Trabajo no les ha permitido registrar la ampliación, por lo que señala se han visto obligados a registrar la ampliación de la suspensión como si fuera una nueva solicitud.

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 11.07.2020; debiendo acreditar que dicha causa 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° 1905-2020-SUNAFIL, se aprecia en el numeral 4 respecto a si es posible la implementación del trabajo remoto del punto IV del informe, el inspector comisionada señala que: "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. Al respecto el empleador manifestó que persiste la posibilidad de prestar servicios mediante la aplicación del trabajo remoto en todos los otros puestos de trabajo excepto el del trabajador afectado con la medida porque en todos los otros puestos los trabajadores han manifestado su voluntad de hacerlo, el suspendido todo lo contrario. En segundo lugar, el puesto que desempeñaba el trabajador en la empresa que es de Cajero, ya no existe porque nadie va a pagar a la oficina, ni lo harán adelante, por eso le ofrecimos un cambio de puesto, pero el trabajador lo ha rehusado" sin embargo, de la revisión del literal a.1) del numeral II del informe, se aprecia que referente a los documentos que acrediten la imposibilidad de implementar el trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades se presentó la documentación referente a: "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", sin embargo, se aprecia que la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por el trabajador debería responder a la naturaleza de sus actividades como cajero y no a la negativa de cambiarse de puesto laboral; y que si bien la empresa señala que su puesto





Resolución Gerencial Regional

N° 151-2020-GRA/GRTPE

“Ya no existe” debe entenderse que el mismo se encontraría suspendido, siendo esta la naturaleza de la medida excepcional de la SPL. No obstante, se aprecia que la implementación del trabajo remoto para el trabajador en su puesto como cajero no sería posible de manera remota como indicó el inspector de trabajo.

Que, en el numeral 5 respecto a si es posible el otorgamiento de la licencia con goce de haber del punto IV del informe se señala 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 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. En cuanto a la adopción de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior y otras medidas el empleador señalo que no obstante que el DS 015-2020-TR establece que no es necesario que sean acreditadas, hemos cumplido con hacerlo en el requerimiento hecho por SUNAFIL habiendo enviado la documentación por la plataforma electrónica. Solo quisiéramos precisar que la norma no prevé que las únicas medidas previas que se pueden adoptar son las enumeradas en su correo. Nosotros hemos procurado cambiar de puesto al trabajador que hemos suspendido y de modificar la forma de calcular su remuneración lamentablemente, como también hemos acreditado el trabajador se ha opuesto a las medidas haciendo imposible implementar con él, trabajo remoto o licencia con goce de haber compensable porque, por otro lado, las funciones que desempeñaría, que son comerciales, no están sujetas a un control de horario por lo tanto no son compensables”* siendo que de la revisión del literal a.2 del punto II del informe se aprecia que la empresa presentó la documentación referente a *“Documentación que acredite la jornada del empleador indicando, de ser el caso, los turnos de trabajo”,* debiendo tenerse presente que la empresa invocó la causal *“Por la naturaleza de sus actividades”* por lo cual debió probar que esto le impide implementar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable, teniéndose presente que por esta causal la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber compensable se daría en los supuestos indicados en el numeral 3.1.2 del Art. 3° del D.S. N° 011-2020-TR que señala: *“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 escapen al control de las partes”* siendo que debe considerarse que al trabajador afectado con la SPL se le estaría suspendiendo de su trabajo como cajero, puesto que ocupó al momento de la presentación de la SPL y que manifiesta que es su cargo dentro de la empresa; no debiendo entenderse la medida de la SPL como un despido puesto que esta no es la naturaleza de la medida excepcional de la SPL; por lo que la empresa no puede señalar que el puesto ocupado por el trabajador “Ya no existe” sino que el mismo se encuentra en todo caso suspendido y que no puede ser implementado como trabajo remoto ni se le puede brindar la licencia con goce de haber por la naturaleza del mismo; sin embargo la empresa confunde el otorgamiento de la indicada licencia con las medidas previas a tomarse antes de la SPL. De lo antes indicado entonces, se aprecia que la empresa no ha demostrado que la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber compensable responda a la naturaleza de las funciones del puesto



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 151-2020-GRA/GRTPE

de trabajo; limitándose a indicar que se procuró cambiar de puesto al trabajador pero que este se opuso a las medidas haciendo imposible implementar con él el trabajo remoto o licencia con goce de haber compensable porque las funciones que desempeñaría al ser de carácter comerciales no estarían sujetas a un control de horario y que por ello no serían compensables; situación que se basa en el puesto al que se intentó cambiar al trabajador cuando debería haberse demostrado la imposibilidad del otorgamiento de la licencia en base a su puesto como cajero y no en base a un puesto que nunca ocupó. Por lo antes expuesto, se tiene que la empresa no demostró la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades.

Que, respecto a si se le comunicó al trabajador de manera previa de la decisión de solicitar la SPL para su persona, se tiene que en el numeral 13 del punto IV del informe, el inspector señala que: "En efecto el trabajador fue notificado a través de una Carta cursada en fecha 09/10/2020 y notificada notarialmente en fecha 10/07/2020. Debe precisarse que se trata de la segunda carta, en atención a que en fecha 29/05/2020 se le cursó una primera carta por Suspensión Perfecta de Labores. Debe precisarse que anteriormente el empleador solicitó ante la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa la suspensión perfecta de labores respecto del mismo trabajador desde el 29.05.2020 hasta el 09.07.2020 habiendo sido denegada a través de la Resolución Directoral 810-2020-GRA/GRTPE-DPSC, la misma que ha sido apelada por el empleador, conforme se desprende de la documentación presentada por el empleador" siendo que de la revisión del sistema de solicitudes de SPL, se aprecia que en efecto, la empresa presentó una primera solicitud de SPL del trabajador Luis Guillermo Vizcarra Centeno por el periodo del 29.05.2020 al 09.07.2020; la cual fue aprobada mediante la Resolución Gerencial Regional N° 102-2020-GRA/GRTPE del 09.07.2020; siendo entonces el presente procedimiento una solicitud de SPL independiente y que comprende el periodo del 10.07.2020 al 07.10.2020.

Que, por otra parte, respecto a la adopción de medidas alternativas, lo que implica realizar una debida comunicación al trabajador para la adopción de medidas alternativas y que se encuentra establecido en el numeral 4.2. del Art. 4° del D.S. N° 011-2020-TR y a los cuales alega la empresa en su escrito de apelación; debe tenerse presente que dichos requisitos fueron modificados por el artículo 2° 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 cuando no cuente con más de 100 trabajadores, por lo que a la fecha de la presente resolución no resulta exigible dicho extremo.

Que, como se aprecia, la empresa no ha demostrado fehacientemente la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o la entrega de la licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de sus actividades, causal alegada por la empresa.

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 **SERVISEGUROS S.A.C. CORREDORES DE SEGUROS** en contra de la Resolución Directoral N° 1200-2020-GRA/GRTPE-DPSC.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 151-2020-GRA/GRTPE

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la apelada, Resolución Directoral N° 1200-2020-GRA/GRTPE-DPSC en todos sus extremos que desapruueba la comunicación de suspensión perfecta de labores contenida en el Registro N° 045648-2020.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **SERVISEGUROS S.A.C. CORREDORES DE SEGUROS**, y del trabajador comprendido 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 dieciocho días del mes de agosto del dos mil veinte.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**



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

