

**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 167-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 06788-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **CO & CO SRLTDA (en adelante la Empresa)**, en contra del Auto Directoral N° 2629-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra del **Auto Directoral N° 2629-2020-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que resuelve declarar como infundado su recurso de reconsideración en contra de la Resolución Directoral N° 1217-2020-GRA/GRTPE-DPSC que desaprobó su solicitud de SPL, y que se encuentra contenida en el registro N° 06788-2020. 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 anule el auto impugnado, ya que considera que no se ha resuelto todos los extremos de su recurso de reconsideración como el hecho de haber indicado que ha operado la aprobación ficta (silencio administrativo positivo) de la suspensión perfecta ya que indica que su solicitud se adecuó el 26.04.2020, por lo que la administración tenía hasta el día 18.06.2020, para notificar su pronunciamiento bajo apercibimiento de silencio positivo conforme el numeral 3.2 del artículo 3° del D.U. N° 038-2020; sin embargo, en este caso, la Autoridad de Trabajo ha notificado su pronunciamiento (Auto Directoral 1217-2020) 56 días después de vencido el plazo. Por otro lado señala que acreditó que entre el empleador recurrente y los trabajadores han llegado a acuerdos, reconociendo la existencia de una causa de fuerza mayor y respetando los derechos de los trabajadores, por lo que no era posible la aplicación de la licencia con goce de haber compensable. Por último, señala que la afectación económica es mayor a 12 puntos porcentuales (ratio previsto en el numeral 3.2.1. a.1 del D.S. N° 011-2020-TR que nos corresponde por ser PYME), lo cual se recogió en el Auto Directoral 1217-2020 pero que sin embargo contradictoriamente en la resolución se afirma que no se ha cumplido con acreditar esta causal.

Que, el Auto Directoral N° 2629-2020-GRA/GRTPE-DPSC sustenta su declaración de infundado respecto al recurso de reconsideración basándose en que, según se manifiesta no es posible el trabajo remoto puesto que se requiere la presencia del personal en las instalaciones de la empresa; pero que sin embargo, la empleadora no cumplió con presentar a la Autoridad Inspectiva de Trabajo comisionado documentación completa que acredite fehacientemente la imposibilidad de aplicar Licencia con Goce de Haber compensable y la aplicación de trabajo remoto, por lo que se aprecia en el numeral 4 del citado Informe Inspectivo que la empresa cuenta con los siguientes puestos de trabajo: Terminalista cajera y/o cajera y asistente administrativo cajero. De igual forma señala que no puede iniciar actividades en 02 de sus locales ubicados ya que ambos se encuentran en centros comerciales cuya apertura no está autorizada, sin embargo, de la información proporcionada por el sujeto Inspeccionado, se advierte que, los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores, realizan sus actividades en 03 locales distintos. Siendo la documentación insuficiente e incompleta con respecto a la aplicación de licencia con goce de



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 167-2020-GRA/GRTPE

haber y trabajo remoto según el informe realizado por la autoridad Inspectiva, indicando además que de los convenios a los que se hace referencia y que estarían suscritos con trabajadores no fueron presentados ni exhibidos en su oportunidad. Por su parte, la Resolución Directoral N° 1217-2020-GRA/GRTPE-DPSC, desaprueba la solicitud de SPL presentada por la empresa al considerar que la empresa debió acreditar la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable conforme a lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3° del D.S. N° 011-2020-TR; siendo que el inspector de trabajo ha indicado que respecto a la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades que el inspeccionado ha indicado que no es posible por la naturaleza de las actividades y que las labores son presenciales y porque los centros comerciales no están autorizados para aperturar. Respecto de la Licencia con Goce de haber a los trabajadores comprendidos en la medida, de acuerdo a la modificatoria del D.S. N° 015-2020-TR, y D.U. N° 072-2020 por lo que la Autoridad Administrativa de Trabajo considera que esto no sería exigible, sin embargo manifiesta el inspector que el sujeto inspeccionado mencionó que no es posible por la naturaleza de las actividades. De la acreditación de la causal alegada por el nivel de afectación económica, refiere el inspector que de la información presentada se tienen los formularios 621 que contiene la de los períodos abril 2020 y abril 2019, se verificó que el ratio del mes anterior al de la aplicación de la SPL, del año en curso, es de 104.94%, asimismo el ratio del mes respectivo del año 2019 es de 24.01%, dando una diferencia de ratios de 75.93%. Respecto del subsidio del 35% otorgado por el Gobierno, indica el inspector de trabajo que sí lo recibió en el mes de marzo respecto de los trabajadores comprendidos en la medida adjuntando boletas de pago de dichos meses. Finalmente, la Autoridad Administrativa de Trabajo indica que la comunicación con carácter de declaración jurada contenida en la solicitud de suspensión perfecta de labores de (07) trabajadores comprende el periodo del 01.05.2020 hasta el 09.07.2020; por lo que al haber sido presentada el 24.07.2020 en la plataforma virtual se encuentra deducida fuera del plazo previsto en el numeral 6.1 del artículo 6° del D.S. N° 011-2020-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. 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 dadas las causales del nivel de afectación económica y naturaleza de su actividad, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa con fecha 24.04.2020; 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, se aprecia en el numeral 4 del punto IV del informe, respecto a la imposibilidad de aplicar remoto por la naturaleza de sus actividades, el inspector comisionado indica que: *“Estando a la información proporcionada por el empleador, se indica que no fue posible implementar trabajo remoto a los trabajadores comprendidos en la medida, dado que por la naturaleza de sus funciones de servicio de apoyo empresarial (agente bancario), cuenta con los siguientes puestos de trabajo: terminalista cajera y/o cajera y asistente administrativo cajero. De igual forma señala que no puede iniciar actividades en 02 de sus locales ubicados ya que ambos se encuentran en centros comerciales cuya apertura no está autorizada”* indicándose que estos son el Centro Comercial Panorámico y el Centro Comercial la Isla, añadiendo el inspector que: *“De la Información proporcionada por el sujeto Inspeccionado, se advierte que, los trabajadores afectados por la medida de suspensión perfecta de labores, realizan sus actividades en 03 locales distintos”* en referencia al



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 167-2020-GRA/GRTPE

local ubicado en Calle Peral 519-1. Así, la Autoridad Administrativa de Trabajo consideró sobre esto que la empleadora no cumplió con presentar a la Autoridad Inspectiva de Trabajo comisionado documentación completa que acredite fehacientemente la imposibilidad de aplicar Licencia con Goce de Haber compensable y la aplicación de trabajo remoto; siendo que de la revisión del literal a.1) “En caso de imposibilidad de aplicar Trabajo Remoto” del numeral II del punto III “Documentos Verificados del informe”, se aprecia que la empresa no presentó la documentación referida 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” así como tampoco referida a “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 de herramientas o maquinarias que sólo pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto”; situación apreciada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo tenerse presente que es la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del órgano correspondiente 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. Así, se aprecia que la empresa no acreditó con documentación oportuna la imposibilidad de la implementación del trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades.

Que, respecto a la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades, se aprecia en el numeral 5 del punto IV del informe, el inspector comisionado indica 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. El sujeto inspeccionado señala conforme a la información proporcionada, que no es posible otorgar licencia con goce de haber, dada la naturaleza de las actividades que realiza y a razón de la imposibilidad de aperturar 02 locales ya que los centros comerciales donde se encuentran no están autorizados para aperturar” sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo consideró que no se había presentado suficiente documentación para acreditar esto, siendo que de la revisión del literal a.2) “En caso de imposibilidad de aplicar Licencia con Goce de Haber Compensable” del numeral II del punto III “Documentos Verificados del informe”, se aprecia que la empresa no presentó la documentación referida 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” ni “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” situaciones por las cuales se podría identificar la imposibilidad de la aplicación de la licencia con goce de haber compensable, y recordándose que es la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del órgano correspondiente 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. Así, se aprecia que la empresa no acreditó con documentación oportuna la imposibilidad del otorgamiento de Licencia con Goce de Haber compensable por la naturaleza de sus actividades.



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 167-2020-GRA/GRTPE

Llegados a este punto, es necesario mencionar y aclarar que si bien la Autoridad Administrativa de Trabajo consideró que la imposibilidad de la implementación de trabajo remoto y la imposibilidad del otorgamiento de licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de sus actividades serían puntos no exigibles de acuerdo a la modificatoria del D.S. N° 015-2020-TR y D.U. N° 072-2020; debe tenerse presente que de la citada normativa no se hace referencia a supuestos, por los cuales ya no sea exigible la acreditación fehaciente y documental de la imposibilidad de la implementación de trabajo remoto y la imposibilidad del otorgamiento de licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de sus actividades; por lo que la empresa se encontraba sujeta a demostrar que la causal invocada por la naturaleza de sus actividades le impedía la implementación del trabajo remoto así como la licencia con goce de haber.

Que, respecto a si se verificó la causal alegada por el nivel de la afectación económica del numeral 7 del punto IV del informe, el inspector comisionado señala que: *“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 los ratios que, resulta consistente con la indicada afectación declarada y cuyo cálculo es el siguiente: De la documentación presentada por el sujeto inspeccionado, se tienen los formularios 601 y formulario 621, que contienen información correspondiente a los periodos de abril 2020 y abril 2019.”* Obteniendo así el inspector que la diferencia de los ratios del periodo abril 2019 y abril 2020 es de 75.93 puntos porcentuales; por lo que la empresa se encontró en el supuesto establecido en el literal b.2) del numeral 3.2.1 del artículo 3° del D.S. N° 011-2020-TR que indica que existe 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 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”*. Así, se tiene que la empresa demostró la afectación económica invocada como causal para la suspensión perfecta de labores.

Que, respecto a la solicitud de silencio administrativo positivo, cabe mencionar, el artículo 35° del TUO de la LPAG, el cual prevé el supuesto de la aplicación del silencio administrativo positivo, siendo correcta la afirmación de que esta figura se encuentra prevista tanto en el D.U. N° 038-2020 como en el D.S. N° 011-2020-TR, sin embargo, esta debe reunir ciertos parámetros para su respectiva validación, y tomando en cuenta a *“Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”*; señala la observancia de presupuestos como: a) La petición sea válidamente admitida a trámite, b) El petitorio del administrado debe ser jurídicamente posible, c) la actuación de buena fe del administrado entre otros para la aplicación del silencio positivo; dicho ello, no resulta válida la solicitud de silencio administrativo positivo pretendido por la empresa, debido a que la solicitud presentada a través de la plataforma, no reúne los requisitos de ley, como lo es que la empresa no haya comprobado en la etapa inspectiva la imposibilidad de implementación del trabajo remoto así como la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber compensable por la causal invocada de la naturaleza de sus actividades.

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.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 167-2020-GRA/GRTPE

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación que interpone **CO & CO SRLTDA** en contra del Auto Directoral N° 2629-2020-GRA/GRTPE-DPSC.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR el apelado Auto Directoral N° 2629-2020-GRA/GRTPE-DPSC, en los términos aquí precisados, Auto Directoral que declara infundado el recurso de reconsideración contenido en el Registro N° 06788-2020.

ARTICULO CUARTO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **CO & CO SRLTDA**, 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 siete días del mes de setiembre 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

