

**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 168-2020-GRA/GRTPE**

### **VISTOS:**

El expediente con registro N° 047030-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **TECHBRAND PERÚ S.A.C. (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 1285-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y

### **CONSIDERANDO:**

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 1285-2020-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que desaprobó su solicitud de SPL, y que se encuentra contenida en el registro N° 047030-2020. 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 revoque la Resolución Directoral impugnada, ya que considera que si bien se indicó que la empresa no adjunta constancia por medio físico o virtual que acredite la emisión y recepción de información acerca de los motivos para adoptar medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneración así como que acredite la convocatoria a negociación dirigida a los trabajadores afectados, la empresa señala que ha cumplido con realizar todas las comunicaciones y gestiones necesarias previstas por normativa para finalmente proceder a aplicar la SPL al haber determinado la inspectora que no era posible la implementación del trabajo remoto. Por otro lado, respecto a la licencia con goce de haber, señala que la adopción de medidas alternativas resulta facultativa al empleador siempre y cuando no cuente con más de 100 trabajadores (que es el caso de nuestra empresa) incluso para los procedimientos administrativos en trámite como señala su única disposición complementaria final; además de considera que el empleador adopta medidas en función de la situación de determinado momento, y que por dicha razón su empresa solo concedió 15 días de licencia con goce de haber siendo insostenible continuar dicha medida ante la imposibilidad que los trabajadores presten servicios, el impacto de ello en su compañía y la inviabilidad que dichos trabajadores compensen las horas dejadas de laborar, considerando que es personal que labora en función de turnos, situación que señala fue debidamente sustentada durante el proceso inspectivo. Respecto a haber percibido los subsidios, indica que se acogió al 35% del mismo otorgado por el Gobierno pero que este fue recibido en el mes de abril de 2020 para cubrir el pago de la planilla del 27.03.2020 al 15.04.2020, siendo que la SPL de los 9 trabajadores corresponde a los meses de agosto y setiembre de 2020, de modo que esta subvención no tiene incidencia alguna en la medida adoptada por la empresa. Sobre la adopción de medidas alternativas señala que de acuerdo a la modificatoria del D.S. N° 015- 2020-TR, y D.U. N° 072-2020 la adopción de medidas previas no es exigible; no obstante, cumplió con las mismas. Sobre la comunicación a los trabajadores afectados sobre los motivos de las medidas previas o alternativas, señala que del Informe de Actuaciones Inspectivas la Inspectora de Trabajo sostiene que el empleador cumplió con informar a los trabajadores afectados, los motivos de la adopción de estas, a fin de entablar negociaciones que satisfagan los intereses de ambas partes, pero que la empresa no acreditó el documento firmado y/o recepcionado por los trabajadores; agregando que con vista a lo declarado por los trabajadores uno de ellos manifestó que no fue comunicados sobre medidas alternativas previas a la adopción de la medida de suspensión perfecta de labores. La empresa sostiene que el otorgamiento de vacaciones fue enviado por correo electrónico a cada uno de los cuatro trabajadores comprendidos y que del trabajador que indica no haber sido comunicado no se especifica su nombre. Por último, la empresa señala que respecto a lo expresado en la apelada



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 168-2020-GRA/GRTPE**

sobre que no adjunta información contable y tributaria del registro de ventas y libros contables, a fin de obtener el ratio de comparación respectiva; nunca ha invocado la causal por afectación económica.

Que, la Resolución Directoral N° 1285-2020-GRA/GRTPE-DPSC sustenta su improcedencia a la solicitud de SPL basándose en que, del Informe de Verificación de hechos emitida por el Inspector de Trabajo comisionado y con la documentación que se adjunta, se aprecia que la empresa no adjunta constancia por medio físico o virtual que acredite la emisión y recepción de información acerca de los motivos para adoptar medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneración, así como que acredite la convocatoria a negociación dirigida a los trabajadores afectados. Por otra parte considera que la empresa no adjunta información contable y tributaria del registro de ventas o libros contables a fin de obtener el ratio de comparación respectiva, la información requerida debe ser del periodo previo a la adopción de la medida y el mes equivalente al año anterior, ello en atención a la actividad desarrollada por el empleador según art. 2 y 4 del D.S. 44-2020-PCM, puede encontrarse permitidas o impedidas, esta información es relevante a efectos de determinar las formulas previstas en el sub numeral 3.2.1 del numeral 3.2 artículo 3 del D.S. 011-2020- TR, corresponde aplicársele y en base a ello calcular la ratio y de esta manera poder determinar la existencia o no de la causal consignada en su comunicación.

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 causal de naturaleza de sus actividades, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa con fecha 31.07.2020; 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° 2142-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, se aprecia en el numeral 4 del punto IV respecto a si es factible la implementación del trabajo remoto, la inspectora comisionada señala al respecto 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” sin embargo, de la revisión del literal a.1 “En caso de imposibilidad de aplicar trabajo remoto” del punto III “Documentos verificados” se aprecia que la empresa no presentó 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” ni 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” por lo que no podría haberse determinado la imposibilidad de aplicación del trabajo remoto en razón de la naturaleza de las actividades de la empresa en vista de que la empresa no presentó documentación que acredite la misma.

Que, respecto a la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades, se tiene que la inspectora señala 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 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



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 168-2020-GRA/GRTPE**

medidas en el marco del estado de emergencia. No obstante, el sujeto inspeccionado declaró haber otorgado licencia con goce de haber a tres trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores del 01.05.2020 al 15.01.2020, indicando que no es posible contemplar otro periodo de licencia con goce de haber" sin embargo, de la revisión del literal a.2 "En caso de imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber compensable" del punto III "Documentos verificados" se aprecia que la empresa no presentó documentación referente a: "Documentación que acredite la jornada del empleador indicando, de ser el caso, los turnos de trabajo" ; "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"; razón por la cual no se ha acreditado la imposibilidad del otorgamiento de la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades, siendo que la empresa no presentó documentación que acredite la misma.

Que, respecto a la supuesta causal de afectación económica indicada en la Resolución Directoral materia de apelación; debe reconocerse que en efecto la empresa no ha invocado dicha causal en su Declaración Jurada así como tampoco aparece como causal señalada en el informe expedido por la inspectora de trabajo; razón por la cual no corresponde solicitar documentación que posibilite el cálculo de ratios.

Por otro lado, respecto a que la empresa no adjunta constancia por medio físico o virtual que acredite la emisión y recepción de información acerca de los motivos para adoptar medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y percepción de remuneración, así como que acredite la convocatoria a negociación dirigida a los trabajadores afectados; lo cual va vinculado a la verificación de que el empleador haya cumplido con adoptar medidas previas para evitar acogerse al procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores respecto a los trabajadores afectados; debe tenerse presente que 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 cuando no cuente con más de 100 trabajadores, siendo que la empresa cuenta con 59 trabajadores como se señala en el numeral 3 del punto IV del informe; por lo que a la fecha de la presente resolución no resulta exigible dicho extremo.

Que, como se ha podido apreciar, la empresa invocó la causal de naturaleza de sus actividades que le impiden implementar el trabajo remoto así como la licencia con goce de haber; sin embargo no adjuntó documentación que acredite dicha causal.

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 **TECHBRAND PERÚ S.A.C.** en contra de la Resolución Directoral N° 1285-2020-GRA/GRTPE-DPSC.

**ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR** la apelada, Resolución Directoral N° 1285-2020-GRA/GRTPE-DPSC, teniéndose presente lo estipulado en la presente Resolución Gerencial, razones por las que la comunicación de suspensión perfecta de labores contenida en el Registro N° 047030-2020 es desaprobada.



**Gobierno Regional  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 168-2020-GRA/GRTPE**

**ARTICULO TERCERO: DISPONER** que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **TECHBRAND PERÚ 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 siete días del mes de setiembre 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

