



Resolución Gerencial Regional

Nº 171-2020-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 030190-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **CASINO MOLLENDO S.A.C. (En adelante la Empresa)**, en contra del Auto Directoral N° 2236-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra del **Auto Directoral N° 2236-2020-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que resuelve declarar como infundado su recurso de reconsideración en contra de la Resolución Directoral N° 476-2020-GRA/GRTPE-DPSC que desaprobó su solicitud de SPL, y que se encuentra contenida en el registro N° 030190-2020. 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 declare la nulidad del Auto Directoral impugnado, señalando que se dio la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, situación que indica se probó plenamente.

Que, el Auto Directoral N° 2236-2020-GRA/GRTPE-DPSC sustenta su declaración de infundado el recurso de reconsideración presentado basándose en que, del Informe de Verificación de hechos emitido por el inspector de Trabajo comisionado y con la documentación que se adjunta, el recurrente ha adjuntado a su recurso de reconsideración la modificación de la declaración jurada indicando como periodo de suspensión del 15.04.2020 al 01.07.2020, sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo consideró que ello no resulta posible debido a que el plazo de duración de la suspensión perfecta de labores es aquel que se ha considerado en la plataforma virtual al momento de presentar la declaración jurada a efecto de solicitar la suspensión perfecta de labores, es decir, el plazo de duración de la suspensión corresponde del día 01.05.2020 hasta el día 30.06.2020. Asimismo, señala que si bien el recurrente ha adjuntado como nueva prueba los mensajes de WhatsApp enviados a los trabajadores con la comunicación de suspensión perfecta, las capturas de WhatsApp corresponden a un grupo conformado por seis personas, luego hay capturas de conversaciones de WhatsApp dirigidas a otras dos personas, por lo que resulta evidente que no se ha comunicado a los dieciséis (16) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, contraviniendo con lo dispuesto en el numeral 6.3 del artículo 6° del D.S. N° 011-2020-TR, aunado a ello no se acredita que los números de celular de los miembros del grupo y de las otras dos personas correspondan a los trabajadores afectados, por lo que considera que la empresa no ha cumplido con este requisito. Por su parte, la Resolución Directoral N° 476-2020-GRA/GRTPE-DPSC desaprobó la solicitud de SPL por considerar que la empresa inspeccionada si bien aportó el cuadro informativo donde indica el otorgamiento de descanso vacacional a siete (07) trabajadores y adelanto de descanso vacacional a nueve (09) trabajadores como





Resolución Gerencial Regional

Nº 171-2020-GRA/GRTPE

medida previa, no aportó los cargos de recepción y aceptación del acuerdo por parte de los demás trabajadores. En referencia al medio físico o virtual mediante el cual comunicó a los trabajadores afectados la adopción de la suspensión perfecta de labores, se verificó que el gerente mediante documento aportado señala que esto se realizó mediante carta enviada vía correo electrónico y WhatsApp adjuntando carta; aportado el indicado documento que no lleva fecha, especificando la Autoridad Administrativa de Trabajo que la suspensión perfecta se da por un periodo máximo de 90 días comprendido entre el 01.04.2020 y el 01.07.2020, información que fue contrastada con el reporte R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, tributos y aportes, de abril de 2020 donde se verifica a dieciséis (16) trabajadores en situación de Suspensión Perfecta pero que no obstante en el Formato Excel de Relación de Trabajadores Comprendidos y en la declaración jurada al momento de realizar la Solicitud de suspensión perfecta de labores se indicó como plazo de duración de la suspensión perfecta de labores la comprendida del 01.05.2020 al 30.06.2020 respecto de todos sus trabajadores, información que no guarda relación con lo comunicado a los trabajadores en el documento señalado así como que no se acreditó evidencias de los mensajes enviados y los cargos de recepción por parte de los trabajadores aunque estos al ser entrevistados confirmaron que les comunicaron la medida.

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. Nº 038-2020, modificado por el D.U. Nº 072-2020, así como por el D.S. Nº 011-2020-TR, modificado por el D.S. Nº 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 y dada la afectación económica, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa con fecha 01.05.2020; 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 Nº 853-2020, se aprecia que a evaluación de la Autoridad Administrativa de Trabajo la empresa cumplió con acreditar las causales para solicitar la SPL; sin embargo, del Auto Apelado, se aprecia que se considera que si bien la empresa presentó junto a su escrito de reconsideración la modificación de la declaración jurada indicando como periodo de suspensión del 15.04.2020 al 01.07.2020; sin embargo, ello no resulta posible debido a que el plazo de duración de la suspensión perfecta de labores es aquel que se ha considerado en la plataforma virtual al momento de presentar la declaración jurada a efecto de solicitar la suspensión perfecta de labores, es decir, el plazo de duración de la suspensión corresponde del día 01.05.2020 hasta el día 30.06.2020. Sobre este particular, se tiene que en el numeral 12 del punto IV del informe emitido por el inspector comisionado se señala: *"En referencia al medio físico o virtual mediante el cual comunicó a los trabajadores afectados y, de corresponder, a sus representantes, la adopción de la suspensión perfecta de labores. Se verifica que el gerente mediante documento aportado señala que fue "A los trabajadores afectos sobre la adopción de la suspensión perfecta de labores se les comunicó mediante carta enviada vía correo electrónico y WhatsApp-Adjuntamos carta", en el documento aportado el mismo que no lleva fecha, especifica que la suspensión perfecta se da por un periodo máximo de 90 días comprendido entre el 01 de abril de 2020 y el 01 de julio de 2020, información que fue contrastada*





Resolución Gerencial Regional

Nº 171-2020-GRA/GRTPE

con el reporte R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, tributos y aportes, de abril de 2020 donde se verifica a 16 trabajadores en situación de SUSPENSIÓN PERFECTA, no obstante en el Formato Excel de Relación de Trabajadores Comprendidos y en la declaración jurada al momento de realizar la Solicitud de suspensión perfecta de labores, se indica como plazo de duración de la suspensión perfecta de labores, con fecha inicio 01.05.2020 y fecha fin 30.06.2020, respecto de todos sus trabajadores, información que no guarda relación con lo comunicado a los trabajadores en el documento señalado supra. Asimismo, NO acreditó evidencias de los mensajes enviados y los cargos de recepción por parte de los trabajadores, sin embargo, los trabajadores entrevistados confirmaron que les comunicaron" por lo que se aprecia que si bien la empresa indicó haber puesto en conocimiento de los trabajadores la medida extraordinaria de SPL, el documento mediante el cual realizó esto no contenía los mismos datos que los indicados en su declaración jurada para el procedimiento de SPL, además que no se demostró de forma fehaciente que esta comunicación haya sido recepcionada por los trabajadores; siendo que esto fue apreciado por la Autoridad Administrativa de Trabajo recordándose que es esta 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; por lo que de igual forma considero que si bien la empresa presentó capturas de los mensajes de Whatsapp junto a su escrito de reconsideración, los mismos corresponden a un grupo de seis (06) personas y luego a otros dos (02) no comprobándose que esto haya sido comunicado a la totalidad de los dieciséis (16) trabajadores comprendidos en la medida y que mucho menos los números de teléfono celular indicados en las capturas correspondan a los trabajadores. Así, mismo, este despacho considera pertinente indicar que la valoración de la diferente documentación destinada a justificar la necesidad de la aplicación de la medida de SPL corresponde a la Autoridad Inspectiva de Trabajo en atención de lo establecido en el artículo 7° del D.S. N° 011-2020-TR. Siendo así, el extremo de la debida comunicación de la medida de SPL a los trabajadores afectados con la misma no ha sido debidamente probado por la empresa.

Además de lo anterior, debe considerarse que si bien podría tomarse como el periodo de suspensión perfecta de labores el indicado en su declaración jurada que va del 01.05.2020 al 30.06.2020; el mismo no ha sido puesto en conocimiento de los trabajadores con la debida precisión y a la totalidad de los dieciséis (16) trabajadores comprendidos en la medida, como se expuso en el anterior párrafo, situación que no fue debidamente sustentada ni probada durante las actuaciones inspectivas llevadas a cabo por la Autoridad Inspectiva de Trabajo; razón por la que no procede acceder a la SPL.

Que, si bien las causales referente a la naturaleza de las actividades y la afectación económica habrían sido probada y sustentada a consideración de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no se ha comprobado la debida comunicación de la medida de SPL a la totalidad de los trabajadores afectados con la misma y en su debida oportunidad.

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:

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 171-2020-GRA/GRTPE

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación que interpone **CASINO MOLLENDO S.A.C.** en contra del Auto Directoral N° 2236-2020-GRA/GRTPE-DPSC

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR el apelado, Auto Directoral N° 2236-2020-GRA/GRTPE-DPSC, por los considerandos aquí expuestos, siendo que el Auto Directoral desaprueba el recurso de reconsideración planteado en contra de la Resolución Directoral N° 476-2020-GRA/GRTPE-DPSC contenida en el Registro N° 030190-2020.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **CASINO MOLLENDO S.A.C.**, 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 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