

**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 106-2021-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 31043 -2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **CLUB DE AREQUIPA (En adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 609-2020-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 609-2020-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada, y que se encuentra contenida en el registro N° 31043-2020. 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 resolución 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, y que se declare procedente su solicitud de SPL. Señala que en el procedimiento ha acaecido el silencio administrativo pues el Acta de inspección y la propia Resolución Directoral apelada han caído en caducidad, por cuanto estas llevan fecha 18.06.2020 y han sido notificadas el 25.06.2020, es decir se ha notificado con posterioridad al plazo de caducidad anteriormente acotado. Sin perjuicio de las caducidades propuestas, señala que la apelada establece que no siendo el solicitante una gran empresa o una mediana o micro empresa, le es inaplicable el presente procedimiento, sin embargo la administrada considera que esto no se ajusta a derecho por cuanto las asociaciones cuando son centros de trabajo, se les aplica la legislación laboral que corresponde a la micro o pequeña empresa. Indica, por último, que la autoridad administrativa de trabajo no ha tomado en cuenta la ampliación del periodo de emergencia sanitaria mediante diversas normas.

Que, la Resolución Directoral N° 609-2020-GRA/GRTPE-DPSC en su parte final, sustenta su decisión de improcedencia a la solicitud de suspensión perfecta de labores, basándose en que del Informe de Verificación de hechos emitida por el Inspector de Trabajo comisionado, se aprecia que se requirió al empleador la información que acredite la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, por la naturaleza de sus actividades de sus trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, información que no cumplió con proporcionar. Asimismo no ha cumplido con adjuntar la información que acredite la comunicación de información y de negociación de las medias previas que resulten necesarias a fin de mantener el vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones.

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





Resolución Gerencial Regional

N° 106-2021-GRA/GRTPE

y por la afectación económica, conforme se desprende de la DJ presentada por la empresa sobre dieciséis (16) trabajadores por el periodo comprendido entre el 02.05.2020 y el 09.07.2020; debiendo acreditar que alguna de dichas causales 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 darse en la etapa de la verificación inspectiva. No obstante lo anterior, se aprecia de la Resolución Directoral cuestionada, que solo se toma como no probada con documentación la imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades así como la información que acredite la comunicación de información y de negociación de las medias previas que resulten necesarias a fin de mantener el vínculo laboral y la percepción de las remuneraciones.

Que, sobre la causal de naturaleza de sus funciones que le impida aplicar el trabajo remoto; se aprecia que el inspector ha señalado en el numeral 4 del punto IV del informe que: *“Requirió al sujeto inspeccionado información sobre la implementación del trabajo remoto para la continuación de las actividades de los trabajadores comprendidos en la medida, no habiendo presentado la información requerida. De la documentación presentada por el sujeto inspeccionado, se tiene una lista de trabajadores con posibilidad de servicios mediante trabajo remoto, siendo 3 trabajadores del área administrativa, que no se encuentran comprendidos en la medida, los que se detalla en el punto 8”* lo cual cae en contradicción pues en realidad, la empresa sí presentó documentación respecto a la naturaleza de sus labores que le impedirían el trabajo remoto como: *“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 de herramientas o maquinarias que sólo pueden operar en el centro de trabajo o resulten inherentes a las características del puesto”* por lo que se entiende que la empresa sí cumplió con presentar documentación que indique las funciones de sus trabajadores en el local de trabajo, documentación con la que el inspector comprobó que tres (03) trabajadores de la parte administrativa y que no se encuentran comprendidos en la medida de SPL podían aplicar al trabajo remoto. Si bien esta causal no queda del todo claro, se pasará a verificar la segunda causal invocada sobre afectación económica.

Que, sobre la causal de afectación económica, se indica en el numeral 6 del punto IV del informe que:

De la documentación remitida por el sujeto inspeccionado, se advierte lo siguiente:

De los Formularios del PDT 621 IGV-Renta Mensual declarado ante la SUNAT, de los periodos respectivos donde se evidencia lo siguiente:

Periodo	2019/04	2020/04
Ingresos Netos	S/ 0.00	S/ 0.00

Formularios del PDT 601 – Planilla Electrónica (PLAME) de los periodos respectivos donde se evidencia lo siguiente:



Resolución Gerencial Regional

N° 106-2021-GRA/GRTPE

Periodo	2019/04 (Reporte R01)	2020/04 (Reporte R03)
Suma de Remuneraciones de trabajadores declarados en Planilla Electrónica	S/ 63934.73	S/ 60,046.94

De acuerdo al penúltimo párrafo del Art. 3° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR se debe considerar lo consignado como Ingresos Netos del periodo abril 2020, para la aplicación de la causal invocada.

Si bien el inspector no indica expresamente si la causal ha sido probada o no, tenemos que la empresa solicitó su SPL a partir de mayo del 2020, por lo que el inspector señala que se debe aplicar lo indicado en el penúltimo párrafo del Art. 3° del D.S. N° 011-2020-TR que señala: "En el caso de que las ventas del mes previo a la adopción de la medida correspondiente sean igual a cero, el empleador sí podrá aplicar la medida" así, el mes previo de la SPL solicitada es el mes de abril, de donde el inspector comprobó que los ingresos de la empresa fueron igual a cero (0) por lo que se ha probado la causal invocada de afectación económica que le impide la aplicación de trabajo remoto y de licencia con goce de haber compensable.

Que, teniendo en cuenta lo anterior y siendo que la empresa ha acreditado la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica; sobre las medidas previas a la SPL; se tiene en el Art. 5° del D.S. N° 015-2020-TR que modificó el D.S. N° 011-2020-TR, 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 (sin hacerse una diferenciación sobre si la empresa se registró como REMYPE o no); situación a la cual la empresa no se encuentra sujeta dado que no supera el número de cien (100) trabajadores al contar con 32 (treinta y dos) trabajadores registrados en planillas, conforme se desprende del numeral 3 del punto IV del informe inspectivo. Por lo tanto, la empresa no se encuentra sujeta a cumplir las medidas precisas para su SPL ni ha comunicarse previamente para la toma de las mismas. No obstante se aprecia que presentó documentación que acreditó el otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce, así como el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.

Que, respecto al silencio administrativo positivo, cabe mencionar el Art. 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; motivos por los cuales no se aplicó el silencio administrativo positivo pues la autoridad administrativa de trabajo comprendió que no se había probado fehacientemente la imposibilidad de implementación de trabajo remoto, la afectación económica y la aplicación de las medidas previas a la SPL.

Sobre la ampliación del estado de emergencia sanitaria, se hace saber al administrado que la ampliación del periodo de SPL, para tener validez, debe ser indicado en la plataforma virtual de SPL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; motivo por el cual la presente SPL solo comprende el periodo del 02.05.2020 al 09.07.2020



**Gobierno Regional
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 106-2021-GRA/GRTPE

Siendo así, y tomando en cuenta lo expuesto; se tiene que la empresa probó fehacientemente la causal de afectación económica que le impide la implementación del trabajo remoto así como el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable; no estando sujeta a haber convocado reunión para discutir las medidas previas aplicables antes de la SPL. Siendo así, se debe proceder a declarar la SPL solicitada por los trabajadores indicados y por el periodo comprendido.

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° 001-2021-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR FUNDADO el recurso administrativo de apelación que interpone **CLUB DE AREQUIPA** en contra de la Resolución Directoral N° 609-2020-GRA/GRTPE-DPSC, estando a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente.

ARTICULO SEGUNDO: REVOCAR la apelada Resolución Directoral N° 609-2020-GRA/GRTPE-DPSC debiendo tenerse la misma en los términos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: APROBAR la solicitud con Registro N° 31043-2020, comunicación de suspensión perfecta de labores de dieciséis (16) trabajadores presentado por **CLUB DE AREQUIPA** según se indica a continuación:

NOMBRES	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	FECHA INICIO	FECHA FIN
JOSE LUIS	ALVAREZ	VELASQUEZ	DNI	30941825	02/05/2020	09/07/2020
ALFREDO	CARDEÑA	YLAQUIJO	DNI	29690691	02/05/2020	09/07/2020
MARTINA AMANDA FILOMENA	CARPIO	MANRIQUE	DNI	29278481	02/05/2020	09/07/2020
CLAUDIA SOFIA	CASTILLO	COAGUILA	DNI	72727984	02/05/2020	09/07/2020
HILARIO	CHAIZA	QUICO	DNI	29702501	02/05/2020	09/07/2020
DAVID	CUTIPA	LUQUE	DNI	44070719	02/05/2020	09/07/2020
JESSICA VANESSA	FLORES	TORRES	DNI	46787224	02/05/2020	09/07/2020
FABIOLA	GALDO	GUEVARA	DNI	23982379	02/05/2020	09/07/2020
JUAN JOSE	HUAMANGUILLA	VELASQUEZ	DNI	70985761	02/05/2020	09/07/2020
SANDRA JULIA	MEDINA	CABRERA DE LLERENA	DNI	30429917	02/05/2020	09/07/2020
MANUEL SILVESTRE	QUISPE	RODRIGUEZ	DNI	29643854	02/05/2020	09/07/2020
JUAN JESUS	RIVERA	ALARICO	DNI	29440553	02/05/2020	09/07/2020
JUAN ANTONIO	SANCHEZ	GONZALES	DNI	04819772	02/05/2020	09/07/2020
FERNANDO FAUSTINO	TRELLES	APAZA	DNI	29637888	02/05/2020	09/07/2020
CLAUDIA ROCIO	VELASQUEZ	FLORES	DNI	46872358	02/05/2020	09/07/2020
FELIX SANTIAGO	VERA	VALENCIA	DNI	29326540	02/05/2020	09/07/2020



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 106-2021-GRA/GRTPE

ARTICULO CUARTO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **CLUB DE AREQUIPA** 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 veinticinco días del mes de junio del dos mil veintiuno.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**



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

