GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 108-2021-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 47482-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo**,** a raíz del recurso de apelación interpuesto por **TURISMO Y NEGOCIOS S.A.C. (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 100-2021-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 100-2021-GRA/GRTPE-DPSC,** la misma que ha desaprobado la solicitud de SPL de trece (13) trabajadores. 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 planteado la empresa solicita se revoque la Resolución Directoral; señalando que se le ha negado la SPL por considerar que del Informe del Inspector comisionado al procedimiento, se desprende que, referido a la imposibilidad a aplicar licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades contenido en el numeral 5. Del punto IV del Informe de Actuaciones Inspectivas originado por la Orden de Inspección N° 314-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, no habría quedado comprobada la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber, al no haberse acreditado la causal. Por otro lado, sobre el deber del empleador de comunicar previamente con la adopción de la medida a los trabajadores afectados, no se habría cumplido con acreditar que ha comunicado de manera previa a sus trabajadores con la adopción de la suspensión perfecta de labores, según en el numeral 13. Del punto IV. Del citado informe inspectivo. Señala que la Autoridad Regional de Trabajo no ha tenido en consideración que la solicitud de suspensión perfecta desaprobada que es materia de impugnación, CONSTITUYE UNA AMPLIACIÓN DE LA MISMA ÚNICAMENTE EN CUANTO AL PLAZO, en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por D.S. Nº 031-2020- SA, por tanto la medida de suspensión perfecta de labores adoptada busca ampliar el plazo de la SPL aprobada mediante Resolución Directoral General N° 85-2021-MTPE/2/14 de fecha 13.01.2021, emitida por la Dirección General de Trabajo de MTPE. La empresa indica que no se ha tomado en cuenta que su actividad se encontraba prohibida de realizarse y que tampoco se ha tomado en consideración que su actividad es el alojamiento de turistas extranjeros por lo que no puede otorgar licencia con goce de haber compensable.

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. Siendo así y revisados los argumentos expuestos por la empresa, señala que el total de sus trabajadores por los que solicitó la SPL era de trece (13); siendo que esto guarda relación en cuanto al número total de trabajadores con los presentados en el formato Excel y de la lista elaborada por el inspector comisionado en su informe.

Que, en su solicitud de SPL la empresa alegó la causal de naturaleza de sus actividades, lo cual le imposibilitaría aplicar el trabajo remoto así como la licencia con goce de haber. Sobre este extremo se tiene que la imposibilidad de aplicar trabajo remoto ha sido probada y no ha sido observada por la autoridad administrativa

de trabajo. Sobre la licencia con goce de haber compensable, el inspector señala lo siguiente: *"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 que la empresa turismo y negocios s.a.c. declara lo siguiente "la empresa turismo y negocios sac, por ser su actividad principal y única de alojamiento de turistas del extranjero no puede tener trabajadores remoto ni presencial por el momento ya que este rubro ha sido el más golpeado pero todavía manteniendo a sus trabajadores en sus puestos cuando regrese la operatividad de la actividad ya que la mayoría de los trabajadores son del pueblo mismo de turismo y que da apoyo a ese pueblo. y por estas razones no se puede tener algún trabajador por vía remota ni presencial." indica que dio licencia con goce de haber por 45 días del 16 de marzo al 30 de abril, sin embargo, los trabajadores señalan que la empresa no les indicó que se encontraban con licencia con goce de haber sujeta a compensación";* De lo citado anteriormente, se puede apreciar que si bien la empresa señala que otorgó licencia con goce de haber, siendo que algunos trabajadores indican que no se les comunicó que se encontraban bajo dicha licencia; Por lo tanto, no se ha probado lo referente a la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de sus actividades, puesto que para probar este extremo, la empresa debe presentar 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. 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; documentos con los cuales sustentar lo indicado en el numeral 3.1.2 del D.S. N° 011-2020-TR, aunado a ello, se aprecia en el literal a.2) del Informe Inspectivo, que la empresa no ha presentado la indicada documentación.

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO -O-

Que, ahora, resta analizar si se cumplió el extremo previsto en el numeral 6.3 del Art. 6º del D.S. Nº 011-2020-TR, norma que señala el deber del empleador de comunicar previamente con la adopción de la medida a los trabajadores afectados. Así, se aprecia del numeral 13 del punto IV del informe que: *"Requirió al sujeto inspeccionado información sobre la comunicación de la suspensión perfecta de labores a los representantes de los trabajadores comprendidos en dicha medida, no habiendo presentado la información requerida. Presenta Convenios de acuerdo de Suspensión Perfecta de Labores por el período del 01 de mayo al 09 de junio de 2020, suscrito con fecha 30 de abril de 2020, que obran adjuntos al punto 12 del presente informe"* Si bien podría valorarse los indicados convenios que fueron de conocimiento de los trabajadores y por lo mismo fue firmado por estos, debe señalarse que estos comprendían el periodo del 01.05.2020 hasta el 09.07.2020, periodo que no coincide con el solicitado por la empresa en su declaración jurada que indica el periodo del 10.08.2020 al 07.10.2020.

Que, en relación a que la empresa señala que el presente procedimiento de SPL en realidad sería una ampliación de su periodo de SPL del periodo comprendido entre el 01.05.2020 al 09.07.2020 aprobado por la Resolución Directoral General N° 085-2021-MTPE/2/14, se aprecia que la citada resolución tiene como número de registro de SPL 027825-2020, por lo cual, dicho trámite corresponde a un procedimiento distinto al presente, no teniendo relación ni conexidad con el periodo de suspensión del presente procedimiento; Cabe añadir que si bien la empresa señala que el presente procedimiento es una ampliación al periodo comprendido en el Registro SPL N° 027825-2020, la empresa debió de acogerse a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 126-2020-TR, el cual dispuso la ampliación de aquellos procedimientos que comprendan un periodo de suspensión cuya periodo

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 108-2021-GRA/GRTPE

concluya el 09 de julio de 2020, para lo cual debió de registrar dicha ampliación en la Plataforma Virtual del Ministerio de Trabajo entre el 10 al 17 de julio de 2020, hecho que no ha acreditado 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° 001-2021-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación que interpone **TURISMO Y NEGOCIOS S.A.C.** en contra de la Resolución Directoral Nº 100-2021-GRA/GRTPE-DPSC.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la Resolución Directoral Nº 100-2021-GRA/GRTPE-DPSC, en todos sus extremos, la cual resuelve desaprobar la SPL contenido en el Registro Nº 047482-2020.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **TURISMO Y NEGOCIOS 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 treinta días del mes de junio del dos mil veintiuno.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

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