

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 154-2022-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 054024-2020, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **GAMING AND SERVICES S.A.C. (En adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N°106-2022-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, estando al escrito presentado por la empresa GAMING AND SERVICES S.A.C, interpone recurso de apelación en contra de la Resolución Directoral N°106-2022-GRA/GRTPE-DPSC, la misma que declara desaprobada la solicitud de Suspensión Perfecta Laboral, y que se encuentra contenida en el registro N° 054024-2020. 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 la 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, la empresa interpone recurso de apelación, en contra Resolución N°106-2022-GRA/GRTPE-DPSC, manifestando que se presentó la SPL de la trabajadora Luz Elizabeth Miranda Choquehuayta, sustentando que por la naturaleza de las actividades que realiza la empresa, es que se solicitan acogerse a esta medida, la cual fue notificada a la trabajadora el día 21 de junio del 2021 hasta el 13 de julio del 2021, y que por ello debió adoptarse la SPL, como indica el numeral 6.2. del artículo 6 del D.S. N°011-2020-TR, esto debido a que la solicitud fue presentada el día 21 de junio del 2021, esto dentro del plazo establecido por la misma norma, a más tardar el día siguiente de notificada al trabajador de someterlo a la SPL. Por ello, considera que se estarían vulnerando el Derecho Constitucional al Debido Proceso, por la falta de motivación o motivación aparente y derecho a la defensa.

Que, mediante Resolución Directoral N°106-2022-GRA/GRTPE-DPSC, la autoridad resuelve desaprobar la SPL, esto por cuanto considera que, para motivar su decisión se basaron en lo dispuesto por Orden de Inspección N°567-2022-SUNAFIL/IRE, el cual se advierte, que la empresa, solicitante, argumenta como fundamento para requerir la suspensión perfecta de labores, que por la naturaleza de la actividad está imposibilitado de aplicar trabajo remoto o aplicar licencia con goce de haber compensable, según declaración jurada aparejada a su solicitud; que, no obstante ello, se dispuso se realice la verificación correspondiente a los hechos que sustentan la presente solicitud, habiéndose puesto a conocimiento del despacho el informe inspectivo originado por la Orden de Inspección N°567-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, donde se puede observar que el inspector comisionado al procedimiento realizó el requerimiento de información a la empresa; dejando constancia que el día 18.06.2021 el solicitante comunico a su trabajadora respecto a su inclusión en el presente trámite de suspensión perfecta de labores; sin embargo, el numeral 6.2 del artículo 6 del D.S. N°011-2020-TR, señala que el empleador tendrá como máximo hasta el día siguiente (días calendario) para solicitar adoptar la suspensión perfecta de labores a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y siendo que el empleador realizó la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores de (01) un trabajador, a partir del 21.06.2021 hasta el 13.07.2021.

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, conforme se



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 154-2022-GRA/GRTPE

desprende de la Declaración Jurada presentada por la empresa por un (1) trabajadora, comprendido entre el 21.06.2020 y el 13.07.2021, debiendo acreditar que dichas causales conlleven 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 la SPL, en cuanto la autoridad administrativa de trabajo considera que no habría cumplido con el numeral 6.2 del artículo 6 del D.S. N°011-2020-TR, el cual señala que el empleador tendrá como máximo hasta el día siguiente (días calendario) para solicitar adoptar la suspensión perfecta de labores a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y que del análisis computable sí estaría dentro del plazo.

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 literal c) del punto 4. del informe que: "estando a lo descrito precedentemente, el servidor comisionado 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, esto de acuerdo a la documentación presentada, en lo referido al puesto de trabajo de la trabajadora inmersa en la Medida de SPI (Cajero)" así mismo del punto 3 "Documentos verificados" se aprecia que si bien la empresa no presentó documentación que acredite los puestos de trabajo precisando las funciones desarrolladas, si mismo, el numeral 3.1 del artículo 3 del D.U. N° 038-2020 establece que los empleadores que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de la licencia con goce de haber a la fecha de entrada en vigencia de dicho Decreto de Urgencia, pueden adoptar otras medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de sus trabajadores, privilegiando el acuerdo con los trabajadores y, excepcionalmente, puede optar por la suspensión perfecta de labores.

Que, las causales para solicitar la SPL están referidas a la imposibilidad de implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica; bastando con que el solicitante pruebe una de ellas para acceder a la SPL, y que, en atención a lo expuesto, el servidor actuante, 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, por lo que se debe de analizar las causales establecidas por la empresa solicitante.

Que, sobre la causal de afectación económica, se indica en atención a lo descrito precedentemente, el servidor comisionado, requirió al sujeto inspeccionado informe y presente documentación que acredite, si la medida de la Suspensión Perfecta de Labores responde a la afectación económica alegada, advirtiéndose de la información proporcionada por el empleador que, no corresponde dicha evaluación en vista que no alegó dicha causal para la adopción de la medida.

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 artículo 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, situación a la



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 154-2022-GRA/GRTPE

cual la empresa si se encuentra sujeta dado que supera el número de cien (100) trabajadores al contar con 929 (novecientos veintinueve) a nivel nacional, según la información del sujeto inspeccionado, no obstante ello, en atención a lo descrito, el servidor actuante procedió a verificar el TR5 de la Planilla Electrónica y la lista de trabajadores proporcionada por el sujeto inspeccionado, advirtiéndose que cuenta con 771 (setecientos setentauno) a nivel nacional trabajadores registrados en la Planilla, por lo que correspondía verificar si se adoptaron medidas previas para acogerse a la SPL, pudiéndose desprender del punto 11 de la Orden Inspectiva analizar si existe: a) Constancia de que, por medio físico o virtual el empleador haya remitido información y/o sustento a la organización sindical, o en su ausencia de ésta, a los representantes de los trabajadores elegidos, o en su ausencia de éstos a los trabajadores afectados, en torno a que por la naturaleza de la actividad que realiza o por el nivel de afectación económica, no sea posible la ejecución de las labores mediante la modalidad del trabajo remoto ni el otorgamiento de licencia con goce de haber, así como su recepción por la parte laboral. b) Constancia, físico o virtual, de envío de las convocatorias, de su recepción y de la realización de reuniones de negociación entre el empleador y la organización sindical, o en su ausencia de ésta, los representantes de los trabajadores elegidos, o en su ausencia de éstos los trabajadores afectados, para la adopción de las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones de los trabajadores. c) Documentación por medio físico o virtual que acredita el acuerdo o los resultados de la negociación, de lo cual se verifica que, no afectan derechos fundamentales de los trabajadores, como la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o que ha incurrido en trato discriminatorio; así como, a los trabajadores diagnosticados con COVID 19 o que pertenecen al grupo de riesgo por edad o factores clínicos según las normas sanitarias. d) En caso existan trabajadores sindicalizados comprendidos en la suspensión perfecta de labores, el empleador acredita que dicha medida ha sido adoptada teniendo en cuenta criterios objetivos que sustentan la decisión de la medida de suspensión perfecta de labores, y no por su condición de sindicalizado; en cuyo caso el inspector verifica que el motivo consignado en la solicitud de la suspensión perfecta de labores obedece a razones objetivas, según el siguiente detalle: apellidos y nombres de trabajadores sindicalizados comprendidos en la medida, documento de Identidad y el sustento objetivo que justifica la decisión adoptada, concluyendo que el servidor comisionado, verificó que el sujeto inspeccionado adoptó/acordó las medidas siguientes antes de acogerse a la suspensión perfecta de labores: a) El otorgamiento de descanso vacacional adquirido y pendiente de goce; respecto de una (01) trabajadora Luz Elizabeth Miranda Choquehuayta. Ante lo expuesto, se desprende de la declaración jurada obrante en autos, que el procedimiento de suspensión perfecta de labores fue aplicable a la trabajadora Luz Elizabeth Miranda Choquehuayta desde el 21 de junio de 2021 hasta el 02 de octubre de 2021, y fue comunicada al Módulo de Suspensión Perfecta de Labores el 21 de junio de 2021, cumpliendo con lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del D.S. N° 011-2020-TR.

Por último, 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, 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° 436-2022-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR FUNDADO el recurso administrativo de apelación que interpone GAMING AND SERVICES S.A.C. en contra de la Resolución Directoral N° 106-2022-GRA/GRTPE-DPSC, estando a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente.

ARTICULO SEGUNDO: REVOCAR la apelada Resolución Directoral N° 106-2022-GRA/GRTPE-DPSC

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 157-2022-GRA/GRTPE

debiendo tenerse la misma en los términos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: APROBAR la solicitud con Registro Nº 054024-2020, comunicación de suspensión perfecta de labores de una (01) trabajadora presentado por GAMING AND SERVICES S.A.C, según se indica a continuación:

NOMBRES	AP. PATERNO	AP. MATERNO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
LUZ ELIZABETH	MIRANDA	CHOQUEHUAYTA	21/06/2021	13/07/2021

ARTICULO CUARTO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **GAMING AND SERVICES S.A.C.** y de la trabajadora comprendida 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 veintisiete días de mes de diciembre de dos mil veintidós.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE

