

**Gobierno Regional  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 122-2021-GRA/GRTPE**

**VISTOS:**

El expediente con registro N° 38156-2021, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **PAISAJISTA PICANTERIA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 139-2021-GRA/GRTPE-DPSC; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 139-2021-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que ha desaprobado la solicitud de SPL de ocho (08) 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 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 planteado la empresa solicita se declare la nulidad de la Resolución Directoral; señalando que debería aplicarse el Silencio Administrativo Positivo por cuanto no se ha recibido respuesta dentro de los plazos establecidos expresamente por la ley. Señala además que el Punto IV, Numeral 3 del informe inspectivo, se ha señalado que el íntegro de los 08 trabajadores ha sufrido COVID-19, resultando una persona fallecida por presentar factores clínicos como la diabetes; siendo que la empresa señala que no se ha considerado que al solicitarse la SPL el 18.05.2020 y al llenarse las encuestas de los trabajadores con fecha 15.05.2020 no existían trabajadores contagiados, siendo que la enfermedad se presentó de forma posterior, por lo que considera no debe tomarse esto como base para negar la SPL solicitada. Señala que la parte final del informe inspectivo ha considerado que debe tomarse en cuenta la solicitud de Silencio Administrativo Positivo. Señala, que su solicitud de SPL fue presentada el 18.05.2020 y que la apelada tiene fecha de expedición del 14.05.2021 (Esta fecha es la que considera por la empresa apelante pues en realidad la Resolución Directoral apelada cuenta con fecha de expedición indica del 14.04.2021)

Que, la Resolución Sub Directoral apelada, declaró improcedente la solicitud de SPL de los ocho (08) trabajadores al considerar que, sobre la solicitud de Silencio Administrativo Positivo, el solicitante debería de cumplir con todas las exigencias legales, lo que conlleva a acreditar de forma documental las indicadas exigencias. Señala que al tomarse en consideración el principio administrativo de legalidad, la pasividad del administrado no amerita dar cobertura o aceptación a situaciones que resulten antijurídicas; siendo que la solicitud de SPL solicitada por la empresa administrada no ha sido evaluada y calificada de forma exhaustiva por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Que, teniendo en cuenta 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. 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 ocho (08) por el periodo de 15.05.2020 al 09.07.2020.; 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





## Resolución Gerencial Regional

### N° 122-2021-GRA/GRTPE

informe. Debe señalarse que la empresa solicitó la ampliación del periodo de la SPL por el plazo de 15.05.2020 al 07.10.2020, el mismo que ha sido presentado en la plataforma virtual de SPL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

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 esto se tiene que la imposibilidad de aplicar trabajo remoto y de otorgar la indicada licencia ha sido probada por la empresa según lo señalado por el inspector en los puntos 4 y 5 de su informe; además de que la causal invocada por la empresa no ha sido observada por la autoridad administrativa de trabajo como motivo para desaprobado la SPL.

Por lo tanto, lo que debe analizarse por parte de este despacho gerencial es si se puede aplicar o no el silencio administrativo positivo invocado por la empresa, situación que pasará a ser analizada:

a) **Sobre la aplicación del silencio administrativo positivo en la Suspensión Perfecta de labores en el marco de la crisis sanitaria causada por el Covid-19.**

Como ha señalado la empresa en su recurso, el D.U. N° 038-2020 contempla la aplicación del Silencio Administrativo Positivo en el numeral 3.3 del Art. 3°, señalando: *“La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior a que se refiere el numeral precedente. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo”* entendiéndose que, la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada de expedir la Resolución que apruebe o no la SPL, cuenta con siete días a partir del día siguiente de la culminación del informe expedido por la Autoridad Inspectiva de trabajo.

De forma posterior, el D.S. N° 011-2020-TR, que establece normas complementarias a lo establecido en el D.U. N° 038-2020; señaló en el numeral 7.5 del Art. 7° que: *“El silencio administrativo positivo previsto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 opera solo cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo no emite pronunciamiento expreso dentro del plazo previsto y, considerando lo establecido en el numeral 199.1 del artículo 199 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS”*

Como se aprecia, la anterior norma citada nos deriva a la consulta necesaria del numeral 199.1 del Art. 199° del TUO de la Ley N° 27444, la misma que señala: *“Los procedimientos administrativos sujetos a silencio administrativo positivo quedarán automáticamente aprobados en los términos en que fueron solicitados si transcurrido el plazo establecido o máximo, al que se adicionará el plazo máximo señalado en el numeral 24.1 del artículo 24, la entidad no hubiere notificado el pronunciamiento respectivo. La declaración jurada a la que se refiere el artículo 37 no resulta necesaria para ejercer el derecho resultante del silencio administrativo positivo ante la misma entidad”*

Nuevamente, la norma nos remite la consulta de otra norma legal, en este caso el numeral 24.1 del Art. 24° del mismo TUO de la Ley N° 27444 que señala: *“Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique”*





## Resolución Gerencial Regional

Nº 122-2021-GRA/GRTPE

Que, con la aclaración anterior necesaria para el presente caso, se procederá a analizar la fecha de presentación de la solicitud de SPL, la fecha de expedición del informe inspectivo, así como la expedición de la Resolución Directoral y su notificación al administrado:

- Se tiene que la solicitud de SPL fue presentada por la empresa el día 18.05.2020.
- Dentro de las cuarenta y ocho (48) posteriores, la Autoridad Administrativa de Trabajo cumplió con solicitar las actuaciones inspectivas a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, situación que se desprende del documento que apertura el expediente de SPL de la empresa solicitante por el Dr. Carlos Salas Castro, con fecha 20.05.2020.
- La autoridad Inspectiva de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para remitir la información indicada en el numeral 7.2 del artículo 7° del D.S. N° 011-2020-TR. En el presente caso se aprecia que el informe inspectivo tuvo por fecha de expedición el día 11.05.2021; fecha que excede el plazo indicado para su derivación a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Con lo anterior, se entendería de que la aplicación del silencio Administrativo Positivo se ha dado en el presente caso, pues el informe inspectivo no fue remitido en el plazo de treinta (30) días hábiles a la Autoridad Administrativa de Trabajo; **sin embargo, debe analizarse la figura del silencio Administrativo Positivo ya que su aplicación traería como consecuencia la generación de derechos al administrado y afectaría el derecho de terceras personas (los trabajadores bajo la SPL).**

b) **¿Cuándo corresponde aplicarse el Silencio Administrativo Positivo?**

Como lo explicó la Autoridad Administrativa de Trabajo en la Resolución Directoral de la cual se solicita su nulidad; la aplicación del Silencio Administrativo Positivo conlleva que el administrado solicitante (en este caso la empresa) debería cumplir con todas las exigencias legales, lo que conlleva el hecho de acreditar de forma documental las exigencias para la aplicación de la SPL.

Se aprecia en ese sentido que la causal invocada por la empresa, sobre la naturaleza de sus actividades que le impedirían la aplicación del trabajo remoto así como el otorgamiento de la licencia con goce de haber compensable, ha sido probada de acuerdo a lo señalado en los numerales 4 y 5 del punto IV del informe inspectivo. Además, la Autoridad Administrativa de Trabajo no se pronunció sobre este extremo, limitándose a señalar que no podía aplicarse el Silencio Administrativo Positivo en el presente procedimiento.

Así, sobre la aplicación del Silencio Administrativo Positivo, es necesario señalar, además de lo ya indicado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que debe reunirse ciertos parámetros para su respectiva validación, y tomando en cuenta a "Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General"; la observancia de presupuestos como que: 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; se aprecia que la solicitud presentada por la empresa no reúne los requisitos de Ley como lo estipulado en el numeral 5.3. del Art. 5° del D.S. N° 011-2020-TR, situación que se procede a exponer y analizar.





## Resolución Gerencial Regional

N° 122-2021-GRA/GRTPE

c) La empresa solicitante de la SPL no ha cumplido con lo establecido en el numeral 5.3. del Art. 5° del D.S. N° 011-2020-TR

El indicado numeral, señala: **“La aplicación de la suspensión perfecta de labores en ningún caso puede afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical, la protección de la mujer embarazada o la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, se protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias”**

En atención a lo anterior, se aprecia que el inspector de trabajo indicó en el numeral 14 del punto IV del informe que: **“El artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, establece que, los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. Asimismo, el numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, señala que, la aplicación de la suspensión perfecta de labores, protege especialmente a las personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID 19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos según las normas sanitarias. En atención a lo expuesto, el servidor actuante procedió a la revisión de la relación de trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, advirtiéndose de estos, así como de la manifestación de los trabajadores que, son personas con discapacidad, personas diagnosticadas con COVID-19, personas que pertenecen al grupo de riesgo por edad y factores clínicos, de acuerdo a la normativa sanitaria y son personas que tienen a su cargo familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Conforme a la declaración de los trabajadores por correo electrónico (preguntas - cuestionario), se señala que el íntegro de los ocho (08) trabajadores ha sufrido COVID-19, siendo que únicamente uno (01) pertenecía al grupo de riesgo por edad o factores clínicos según las normas sanitarias, presentando la enfermedad de diabetes y habiendo fallecido en agosto del 2020”**

Que, si bien la empresa señala que el contagio de sus trabajadores se produjo de forma posterior a la presentación de la solicitud de SPL y se entiende lo indicado pues el informe inspectivo fue expedido con varios meses de posterioridad a la presentación de la solicitud; se debe tener en cuenta lo siguiente y que este despacho gerencial aprecia de importancia:

- **Uno de los ocho trabajadores sufría de diabetes:** Esta situación que lleva a considerar al trabajador como perteneciente al grupo de riesgo por factores clínicos debió ser tomado en consideración por la empresa. La situación de la diabetes como factor de riesgo ante el Covid-19 se encuentra señalada en el “Documento Técnico Atención y Manejo Clínico de Casos de Covid-19” aprobado mediante Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, ratificado en el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, norma que desarrolló al trabajo remoto; manteniéndose este mal como parte del grupo de riesgo incluso en la Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA. Si el trabajador sufría de dicha enfermedad, la empresa se encontraba en la obligación de aplicar lo señalado en el numeral 20.2 del Art. 20° del D.U. N° 026-2020 que señala: “Cuando la naturaleza de las labores





## Resolución Gerencial Regional

N° 122-2021-GRA/GRTPE

no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior” en coordinación a lo establecido en el Art. 4° del D.U. N° 038-2020: “Los empleadores que se vean imposibilitados de cumplir con lo previsto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, porque los trabajadores pertenecen a un grupo de riesgo por edad o por factores clínicos, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores” Situaciones que no han sido probadas de cumplimiento por parte de la empresa solicitante de la SPL.

Los trabajadores manifestaron que se encontraban a cargo de familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad: Como ha señalado el inspector en su informe, los trabajadores indicaron esta situación en sus manifestaciones; por lo que la empresa debió sujetarse a lo establecido en el D. Leg. N° 1468-2020 que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, señalando en su numeral 4.7 del Art. 4° que: “El acceso al trabajo remoto, previa identificación por parte del empleador que la naturaleza de las labores del puesto de trabajo son compatibles a esta modalidad y de común acuerdo con el/la trabajador/a con discapacidad, tanto en la actividad pública como privada. En caso la naturaleza de las labores del puesto de trabajo no sea compatible con el trabajo remoto o a falta de acuerdo, corresponde otorgar una licencia remunerada con cargo a compensación al culminar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. La compensación, en caso se otorgue licencia remunerada, no debe afectar las condiciones de salud de las personas con discapacidad ni los cuidados que requiera por parte de sus familiares. La aplicación de las demás medidas legales en materia de trabajo, establecidas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se realizan teniendo en cuenta las condiciones particulares de las personas con discapacidad. Las medidas reguladas en los párrafos precedentes alcanzan a las y los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19, conforme a lo determinado por el Ministerio de Salud. Para acreditar la condición de discapacidad ante el empleador, se tienen en cuenta los documentos establecidos en el artículo 5 del presente Decreto Legislativo; y para acreditar la relación de cuidado con una persona con discapacidad se presenta una declaración jurada al empleador de la actividad pública o privada, la cual está sujeta a fiscalización posterior” por lo que la SPL no podría aplicarse a los trabajadores que se encuentran al cuidado de familiares con discapacidad hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, dada su situación alegada y sujeta a fiscalización posterior. La empresa no ha presentado las indicadas declaraciones juradas por parte de los trabajadores ni documento alguno que acredite que consultó con sus trabajadores si se encontraban a cargo de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Por lo expuesto anteriormente, y no habiendo acreditado la empresa haber dado cumplimiento previo de la normativa señalada sobre el trabajador que se encontraba dentro del grupo de riesgo por el factor clínico de diabetes, así como los trabajadores que se encontraban a cargo de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; se aprecia que no



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 122-2021-GRA/GRTPE**

**cumple con todas las requisitos legales, no habiendo acreditado de forma documental las exigencias para la aplicación de la SPL.**

**d) Sobre la fecha de expedición de la Resolución Directoral 139-2021.**

Se tiene que la indicada Resolución Directoral figura con fecha de expedición 14.04.2021; sin embargo esta fecha es materialmente imposible pues el informe inspectivo (Que se expidió previo a la Resolución Directoral) cuenta con fecha 11.05.2021. En ese sentido, la expedición real de la Resolución Directoral fue el 14.05.2021, fecha que fue tomada así por la empresa en su recurso de apelación, además de contarse con la constancia de notificación de la indicada Resolución Directoral, donde se señala que la notificación de la misma fue realizada de forma virtual al correo de la empresa [evtorres9@hotmail.com](mailto:evtorres9@hotmail.com) el **14.06.2021**; fecha que le permitió la interposición de su recurso dentro del plazo señalado en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR al cual hace referencia el numeral 7.6 del Art. 7° del D.S. N° 011-2020-TR.

Que, La fecha de expedición errónea colocada en la Resolución Directoral 139-2021 es producto de un error material, el cual es factible de corrección en aplicación de lo estipulado en el numeral 212.1 del Art. 212° del TUO de la Ley N° 27444; por lo que la fecha debe cambiarse por la del **14 de mayo del 2021**.

Además del error ya indicado, se debe proceder de oficio a corregir también el año del registro de solicitud de SPL pues este figura como 38156-2021; cuando lo correcto según la base de datos de la plataforma de SPL es **38156-2020**.

Que, Siendo así, se aprecia que no se ha acreditado el haber cumplido con la normativa sobre trabajadores comprendidos dentro del grupo de riesgo por factores clínicos así como con lo establecido para trabajadores que se encuentren al cargo de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; motivo por el cual no se puede amparar la SPL ni la solicitud de Silencio Administrativo Positivo.

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: CORREGIR** de oficio la fecha de expedición de la Resolución Directoral 139-2021; cambiándola por la fecha de expedición correcta del **14.05.2021**; así como el año del registro de la solicitud de SPL como 38156-**2020**.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR INFUNDADO** el recurso administrativo de apelación que interpone **PAISAJISTA PICANTERIA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** en contra de la Resolución Directoral N° 139-2021-GRA/GRTPE-DPSC.



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 122-2021-GRA/GRTPE**

**ARTICULO TERCERO: CONFIRMAR** la Resolución Directoral N° 139-2021-GRA/GRTPE-DPSC, en todos sus extremos, la misma que desaprueba la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores en el Registro N° 38156-2020.

**ARTICULO CUARTO: DISPONER** que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **PAISAJISTA PICANTERIA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** 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 veintiún días del mes de julio 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

