

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2021-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con registro N° 52712-2021, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo, a raíz del recurso de apelación interpuesto por **CORATTSA (en adelante la Empresa)**, en contra de la Resolución Directoral N° 123-2021-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso uno de apelación en contra de la **Resolución Directoral N° 123-2021-GRA/GRTPE-DPSC**, la misma que ha desaprobado la solicitud de SPL de cuarenta y un (41) 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 y se apruebe su solicitud de SPL; considera que la expedición de la apelada ha vulnerado el principio del debido proceso, ya que considera que su emisión fue efectuada fuera de los plazos establecidos normativamente, atentando contra la resolución ficta de aprobación de la suspensión perfecta de labores otorgada a nuestra empresa con fecha 19.03.2021. Señala que presentó su solicitud de SPL el 13.02.2021, siendo que las diligencias de verificación realizadas a propósito de la orden de inspección culminaron el día 08.03.2021 tal y como lo refiere Inspectora Auxiliar encargado de la inspección. Señala que no se ha cumplido lo señalado en el Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII ya que la Autoridad Inspectiva de Trabajo debió remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información recabada dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de la última diligencia efectuada, de forma que el Informe de Verificación efectuado por la SUNAFIL, debió ser entregado a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo como máximo, hasta el día 10.03.2021. Asimismo, señala que la Resolución Directoral debió emitirse como máximo hasta el día 19.03.2021 y notificarse por tanto hasta el 24.03.2021; debiendo aplicarse, a su entender, el silencio administrativo positivo en el procedimiento de SPL; situación que al no haberse aplicado por la administración pública es considerada como falta al principio de legalidad por la empresa apelante y al principio de razonabilidad. Finalmente, la empresa presenta su escrito con R.T.D. N° 3833449 de fecha 08 de julio de 2021, mediante el cual solicita se tenga presente la documentación acompañada a la misma al momento de resolver, como que el 14 de febrero de 2021 el Terrapuerto Arequipa quien presta las mismas actividades económicas de Coratts, solicitó una SPL del 15.02.2021 al 05.04.2021 el cual fue aprobado, apreciando resoluciones disímiles por hechos y condiciones exactamente iguales, que afectan el principio de imparcialidad, uniformidad y predictibilidad, aunado al hecho de que si cumplió con acreditar la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber y que posteriormente el Informe Inspectivo de manera errónea en su punto IV. Señala que no se ha presentado la información requerida.

Que, la Resolución Sub Directoral apelada, declaró improcedente la solicitud de SPL de los cuarenta y un (41) trabajadores al considerar que la empresa no logró probar de forma fehaciente el extremo respecto a la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber compensable al no haber presentado la documentación requerida.

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°





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2021-GRA/GRTPE

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 cuarenta y uno (41) por el periodo de 15.02.2021 al 05.04.2021; 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 esto se tiene que la imposibilidad de aplicar trabajo remoto ha sido probada por la empresa según lo señalado por el inspector en el punto 4 de su informe; además de haber sido tomada como probada por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Ahora, se debe pasar a analizar como primer punto si la empresa acreditó que no podía aplicar la licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de sus actividades:

- a) Sobre si la empresa logró acreditar que no podía otorgar licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades.

En el numeral 5 del punto IV del informe inspectivo se puede apreciar que la inspectora señala que: *“requirió al sujeto inspeccionado información sobre otorgamiento de la licencia con goce de haber respecto a los trabajadores comprendidos en la medida, no habiendo presentado la información requerida”*

De la revisión de los documentos presentados del *“numeral II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA RELACIONADA A LA CAUSAL ALEGADA”* del literal *“a.2. En caso de imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable”*; se aprecia que la empresa *solo presentó la documentación referente a: “Documentación que acredite la jornada del empleador indicando, de ser el caso, los turnos de trabajo”*

El Informe Inspectivo en el que se señala que la empresa no presentó la información requerida para verificar si la empresa, en efecto, no podía otorgar licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades; fue apreciado por la Autoridad Administrativa de Trabajo para determinar si era o no aplicable la licencia con goce de haber compensable, por lo tanto, sin perjuicio de lo plasmado en el numeral 5. Del punto IV. del Informe Inspectivo, se aprecia que la empresa adjunta a través de su escrito con R.T.D. Nº 3836463 de fecha 09 de julio de 2021, la relación de los trabajadores comprendidos en la medida, conteniendo la información de sus puestos de trabajo, área, periodo de suspensión, fecha de ingreso y fecha de nacimiento; Asimismo, adjunta copia de su Reglamento Interno de Trabajo el cual en su artículo 6º del Capítulo 3, señala que las áreas operativas, recaudación, operaciones, mantenimiento y servicios cuentan con 03 turnos mañana (06:00 a 14:00 horas), tarde (14:00 a 22:00 horas) y noche (22:00 a 06:00 horas), así como el horario del personal administrativo que labora de lunes a viernes de 08:30 a 16:30 horas y sábados de (06:30 a 12:30 horas). Que, en atención a lo señalado se aprecia que la empresa adjunta documentación relacionada a la imposibilidad de otorgar la licencia con goce, precisada en el literal i) del numeral 3.1.2 del D.S. Nº 011-2020-TR, ahora bien, evaluada la misma, se aprecia que el reglamento interno de trabajo señala las áreas que tienen un horario de trabajo que cubriría las 24:00 horas del día, y que en la relación a la lista de trabajadores comprendidos en la SPL, se señala su puesto de trabajo, sin embargo, al no acreditar los horarios de trabajo de cada trabajador, para así determinar que efectivamente los trabajadores comprendidos en la medida cumplen el horario señalado en el Reglamento Interno de Trabajo, así





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2021-GRA/GRTPE

como la rotación de los mismos, con la finalidad de acreditar que los puestos de trabajo implicados con la presente medida tengan cubiertas las 24 horas del día, conllevando así a la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber compensable.

Por lo anterior, se tiene que la empresa no cumplió con todos los requisitos legales para amparar su solicitud de SPL por la causal de naturaleza de sus labores que le impidan otorgar la licencia con goce de haber compensable.

Que, en relación al recurso de revisión contenido en el escrito con R.T.D. N° 3848528 de fecha 15 de julio de 2021, en contra la resolución ficta de fecha 23 de junio de 2021, dicho ello, si bien se aprecia que se han obviado los plazos para emitir resolución respecto al recurso de apelación en contra la Resolución Directoral N° 123-2021-GRA/GRTPE-DPSC, en relación a ello, debemos tener en cuenta lo señalado en el numeral 151.3 del artículo 151° del TUO de la LPAG, el cual prescribe que: *“El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo”*. En ese sentido la inobservancia del plazo legal para la emisión de la resolución de segunda instancia administrativa, no impide que las autoridades competentes a la tramitación emitan el respectivo pronunciamiento, por lo tanto, deberá declararse improcedente el recurso de revisión interpuesto por la empresa, en atención a que el presente pronunciamiento no adolece de vicios de nulidad respecto a la omisión del plazo para emitir el respectivo pronunciamiento.

- b) Sobre si los plazos de expedición de los diferentes actuados en el presente procedimiento han vulnerado o no el principio del debido proceso y si debió aplicarse el silencio administrativo positivo.

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*





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2021-GRA/GRTPE

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"

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 14.02.2021.
- 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 14.02.2021.
- 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 08.03.2021; habiendo transcurrido solo dieciséis (16) días desde que se le solicitó a la inspectora que realice las investigaciones pertinentes y la expedición de su informe.
- El informe inspectivo fue remitido a la Autoridad Administrativa de Trabajo el 24.03.2021 mediante correo electrónico, por lo que, a primera vista, no se habría cumplido con lo señalado en el Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII respecto a que la Autoridad Inspectiva de Trabajo debió remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información recabada dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de la última diligencia efectuada.
- El numeral 7.1.7 del Protocolo N° 004-2020-SUNAFIL/INII señala: *"La Autoridad Inspectiva de Trabajo inicia las acciones preliminares o las actuaciones inspectivas dentro de los dos (02) días hábiles de recibida la comunicación de la AAT y culmina la verificación antes mencionada en un plazo improrrogable no mayor a quince (15) días hábiles de iniciada, remitiendo a la AAT la información recabada dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de la última diligencia efectuada"*; sin embargo, en el presente caso se aprecia que la inspectora de trabajo expidió su informe antes del vencimiento de los 30 días con los que contaba para realizar sus actuaciones, habiendo transcurrido solo dieciséis (16) días desde que se le solicitó a la inspectora que realice las investigaciones pertinentes. La inspectora entonces pudo haber emitido su informe como máximo en la fecha del 26.03.2021; sin embargo lo emitió el 08.03.2021, habiendo remitido el mismo el 24.03.2021 mediante correo electrónico (dentro del plazo de sus 30 días con los que contaba para realizar sus actuaciones inspectivas) por lo que, a consideración de este despacho gerencial, el informe inspectivo se hizo llegar a tiempo a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- La expedición de la Resolución Directoral 123-2021 se realizó el 02.06.2021, cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con siete (7) días hábiles siguientes, contados a partir de la última actuación inspectiva, para emitir su Resolución. Así, si el informe inspectivo fue remitido a la Autoridad Administrativa de Trabajo el 24.03.2021; contaba hasta el 06.04.2021 para emitir su Resolución (dejando de lado el jueves y viernes santo, feriados de este año correspondientes a los días 01 y 02 de abril)
- Así, se entendería de que la Autoridad Administrativa de Trabajo no emitió su Resolución dentro del plazo establecido de 07 días pues la expidió el 02.06.2021.





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2021-GRA/GRTPE

- Con lo anterior, se entendería de que la aplicación del silencio Administrativo Positivo se ha dado en el presente caso, pues la Resolución Directoral 123-2021 no se expidió dentro de los siete (07) días hábiles posteriores a la llegada del informe inspectivo; 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).
-
- c) ¿Cuándo corresponde aplicarse el Silencio Administrativo Positivo?

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 probado solo a medias, pues solo se comprobó la imposibilidad de implementar el trabajo remoto por la naturaleza de sus actividades, más no la imposibilidad de otorgar licencia con goce de haber compensable como lo señaló el informe inspectivo y en el cuál se basó la decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo en la Resolución Directoral 123-2021. Esto ha sido analizado en el literal a) de la presente resolución gerencial.

Por lo anterior, no se puede aplicar el silencio administrativo positivo en el presente caso.

- d) ¿La no aplicación del Silencio Administrativo Positivo vulneraría el principio al debido proceso, el principio de legalidad y de razonabilidad?

El principio al debido proceso: Establecido en el numeral 1.2 del Art. IV del Título Preliminar del TUO 27444 que señala: *“Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten”*

Con lo anterior, se aprecia que si bien la Resolución Directoral impugnada, debió, en todo caso, pronunciarse sobre el porqué de la no aplicación del Silencio Administrativo Positivo, además de indicar por qué era emitida dentro de plazo, para así brindar una explicación debidamente motivada de la desaprobación de la solicitud de SPL; sí se pronunció sobre el fondo, dando a conocer que la empresa no acreditó documentalmente la imposibilidad de aplicar licencia con goce de haber compensable por la naturaleza de sus actividades y fundamentando en esto su desaprobación a la solicitud del administrado. En ese sentido, la presente resolución gerencial complementa a la Resolución Directoral. Así, no se ha vulnerado el principio al debido proceso.

El principio de legalidad: Establecido en el numeral 1.1 del Art. IV del Título Preliminar del TUO 27444 que señala: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les*



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2021-GRA/GRTPE

“*fuero conferidas*” Por lo que, en el presente procedimiento, al analizarse la figura del silencio administrativo positivo, y al no aplicarlo; se ha hecho uso del principio de legalidad, pues el procedimiento de SPL no es de carácter automático, sino que al ser una medida excepcional (como lo determina el numeral 5.1. del Art. 5° del D.S. 011-2020-TR) corresponde velar por los derechos de los administrados involucrados como son los trabajadores por quienes se solicita la SPL. Así, la no aplicación del silencio administrativo positivo en el presente caso responde al principio de legalidad, recordando que las normas laborales son un conjunto que debe ser interpretado de forma conjunta y no de forma aislada. Por lo tanto, no se ha vulnerado el principio de legalidad.

El principio de razonabilidad: Establecido en el numeral 1.4 del Art. IV del Título Preliminar del TUO 27444 que señala: “*Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido*”

Sobre esto, debe tenerse presente lo indicando en el numeral 7.4 del Art. 7° del D.S. N° 11-2020-TR que señala: “*De comprobarse que la información consignada por el empleador en la comunicación a que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 no guarda correspondencia con los hechos verificados por la inspección del trabajo, o que existe afectación a la libertad sindical u otros derechos fundamentales, la Autoridad Administrativa de Trabajo deja sin efecto la suspensión perfecta de las labores, ordena el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, ordena la reanudación inmediata de las labores. En tal caso, el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal*”

Por lo que se comprobó en la inspección y apreciación posterior de la Autoridad Administrativa de Trabajo que la empresa solicitante de la SPL no acreditó documentalmente la imposibilidad de otorgar la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades; razón por la que se desaprobó la solicitud de la empresa.

Si bien la empresa señala que se habría vulnerado el principio de razonabilidad pues no tenía otra opción como empresa que aplicar la SPL; se debe recordar que el procedimiento para acogerse a esta medida excepción debe cumplir con todos los requisitos determinados. Por lo que no se ha vulnerado el principio de razonabilidad pues se ha dado las consecuencias legales establecidas en el numeral 7.4 del Art. 4° del D.S. N° 011-2020-TR al desaprobarse la solicitud, como es que el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Que, siendo así, se aprecia que la empresa no cumplió con todos los requisitos legales para amparar su solicitud de SPL por la causal de naturaleza de sus labores que le impidan otorgar la licencia con goce de haber compensable; 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:



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2021-GRA/GRTPE

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación que interpone **CORAT TSA** en contra de la Resolución Directoral Nº 123-2021-GRA/GRTPE-DPSC.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la Resolución Directoral Nº 123-2021-GRA/GRTPE-DPSC, complementando su sentido con la presente Resolución Gerencial, la misma que desaprueba la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores en el Registro Nº 52712-2021.

ARTICULO TERCERO: DECLARAR IMPROCEDENTE el recurso administrativo de revisión interpuesto por **CORAT TSA** en contra de la resolución ficta de fecha 23 de junio de 2021, dejando a salvo su derecho de formular el respectivo recurso de revisión en contra de la presente.

ARTICULO CUARTO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de **CORAT TSA** 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