



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 1855 -2020-MTPE/2/14

Lima, **18 DIC. 2020**

VISTOS:

El expediente remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura (en adelante DRTPE de Piura).

El recurso de revisión presentado por la persona jurídica **CENTRO EDUCATIVO PRIVADO COLEGIO BELEN PIURA E.I.R.L.**, (en adelante, Empresa), contra la **RESOLUCION DIRECTORAL N° 75-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020**, en el marco de lo señalado en el artículo 7, numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

La Resolución Directoral N° 75-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 de fecha 02 de octubre de 2020, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura (en adelante, DRTPE Piura), declara infundado el recurso de apelación formulado por la empresa **CENTRO EDUCATIVO PRIVADO BELEN PIURA E.I.R.L** contra la Resolución Directoral N° 542-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, de fecha 09 de julio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Piura, mediante la cual desaprueba la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa.

CONSIDERANDO:

1) De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al *"lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)"*¹.

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: *i)* Recurso de reconsideración y *ii)* Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

¹ MARTÍN MATEO, Ramón (2005). *Manual de Derecho Administrativo*. Navarra: Aranzadi, pp. 309-310.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

2) De la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS², el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado. Asimismo, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que "Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2020-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo."

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en Piura, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE de Piura,

² Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

3) De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

3.1 Mediante Registro N° 028113-2020 la Empresa presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Piura, su solicitud de suspensión perfecta respecto de catorce (14) trabajadores involucrados por el período comprendido desde el 01 de mayo al 09 de julio de 2020, invocando encontrarse incurso en el supuesto de: "dada la afectación económica".

3.2 A través del Auto Directoral S/N de fecha 18 de mayo de 2020 abrir el Expediente N° 513-2020 y la prosecución del trámite de suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa **CENTRO EDUCATIVO PRIVADO BELEN PIURA E.I.R.L.**

3.3 En mérito a la información proporcionada por la Empresa y en atención a lo verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a través del Informe de resultados relacionado a la Orden de Inspección: 801-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Piura emitió la Resolución Directoral N° 542-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020 de fecha 09 de julio de 2020, por medio de la cual declaro desaprobado la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, en virtud a las siguientes consideraciones:

a. *"(...) Como se observa las comunicaciones no exponen al trabajador comprendido en la suspensión perfecta de labores, la causal invocada ni su explicación correspondiente. Así mismo, no se acredita la recepción de dicha comunicación previa por todos los trabajadores comprendidos en la medida; por lo que, no se ha acreditado el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 6.3 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (...)*

3.4 Con fecha 05 de agosto de 2020, la Empresa presenta su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 542-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, en virtud a los siguientes argumentos:

a) *"(...) La Resolución Directoral N° 542-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, le han consignado como fecha 09 de julio del 2020, pero resulta que dicha resolución me ha sido notificada el día martes 04 de agosto del 2020, es decir, muchos días después de los 07 días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior de la declaración jurada que he presentado. Siendo así el estado de las cosas, se aplica el SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO a favor de mi representada, es decir, se ha debido resolver por APROBAR mi solicitud de suspensión perfecta de labores de CATORCE (14) trabajadores presentada por la empresa CENTRO EDUCATIVO PRIVADO COLEGIO BELÉN PIURA E.I.R.L (...)*

b) *"(...) el numeral 13 del "Informe de Resultados de la Verificación de Hechos sobre la Suspensión Perfecta de Labores adoptada por el Empleador en el marco de lo establecido en el D. U. N° 038-2020 y los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y 012-2020-TR", parte in fine de la página 11 e inicio de la página 12, se CONSTATA EVIDENCIA Y VERIFICA que se realizaron oportunamente las comunicaciones a los*





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

trabajadores comprendidos para la Suspensión Perfecta de Labores, tal es así, que el propio Inspector, del cuestionario resuelto por la trabajadora JENNY MARITZA PARRILLA CHUMACERO, informa que sí fue comunicada de la adopción de la medida el 29.04.2020 (...)

3.5 Que mediante Resolución Directoral N° 75-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 de fecha 02 de octubre de 2020, la DRTPE Piura resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, en virtud a los siguientes considerandos:

- a. *"(...) Desde la fecha de presentación de la comunicación de suspensión perfecta de labores a la fecha de emisión de la Resolución materia de apelación han transcurrido 07 días hábiles, por lo carece de valor de los argumentos esgrimidos por la empresa recurrente, por lo que procede confirmar la apelada en este extremo. (...)"*
- b. *"(...) La empresa no cumplió con acreditar que los trabajadores en su totalidad hayan tomado conocimiento del acogimiento de la Suspensión Perfecta de Labores, es más si haya contenido el periodo de la afectación, así como se le haya informado la causal invocada para solicitar la medida, por tanto, la transcripción de un WhatsApp, como dejo constancia el Inspector actuante no permite determinar si la comunicación remitida a los trabajadores hayan tenido las formalidades y con ello concluir que se ha cumplido el requisito esencial de comunicación a los trabajadores, como lo regula el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N°011-2020-TR (...)"*

3.6 La Empresa presenta recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 75-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020, en virtud a los siguientes argumentos:

- a) *"(...) La Autoridad Administrativa de Trabajo contaba con un plazo de 37 días hábiles para resolver nuestra solicitud de suspensión perfecta de labores, sin embargo, emitió recién en fecha 09 de julio de 2020 la Resolución Directoral N° 542-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020, denegando nuestra petición, por tanto, se verifica que se emitió la resolución a los 49 días hábiles, luego de presentada nuestra solicitud, habiendo por tanto configurado el silencio administrativo positivo (...)"*
- b) *"(...) La resolución impugnada no ha evaluado ni meritado el abundante material probatorio que corre en autos, y en el cual se ha acreditado en forma fehaciente no solo la comunicación de la suspensión a los 14 trabajadores, sino también la situación real de mi representada al momento de presentar mi solicitud (...)"*

4) De la procedencia del recurso de revisión interpuesto por la Empresa

Mediante recurso de revisión, la Empresa impugna la Resolución Directoral N° 75-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020, con la finalidad de que la Dirección General de Trabajo del MTPE la revoque o anule, por los fundamentos expuestos en el acápite precedente.

De acuerdo a lo previsto por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, son requisitos para la procedencia del recurso de revisión, que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

emitidos por las Direcciones Generales del MTPE, o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

5) Análisis del caso concreto

5.1. Respecto a la aplicación del silencio administrativo positivo

Sobre el particular, cabe indicar que conforme lo estipulado en el artículo 117 del TUO de la LPAG³, la Administración se encuentra en la obligación de pronunciarse o dar respuesta a lo peticionado por el administrado dentro del plazo establecido por ley, pues de no ser así se generaría una resolución ficta, debido a la figura del silencio administrativo, el cual constituye una garantía para el administrado a merced de su derecho de petición.

Ahora bien, con la Ley del Silencio Administrativo, Ley N° 29060, se consideró a esta figura como regla general aplicable a aquellas solicitudes referidas al ejercicio de derechos preexistentes o al desarrollo de actividades económicas. No obstante, desde la entrada en vigencia del TUO de la LPAG, a través de su artículo 36⁴, se dispuso que el silencio positivo opera a partir del vencimiento del plazo que tiene la Entidad para emitir pronunciamiento y notificar al administrado sobre lo peticionado, considerándose aprobada dicha solicitud sin necesidad de que se pronuncie o emita documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho.

Asimismo, tenemos que en el numeral 35.1 del artículo 35 de la precitada norma, se prevén dos supuestos en los que resulta aplicable el silencio administrativo positivo: i) todos los procedimientos a iniciativa de parte no sujetos al silencio administrativo negativo taxativo, y ii) los recursos destinados a cuestionar la denegatoria de una solicitud, cuando se haya aplicado el silencio administrativo negativo.

En ese contexto, y en atención a la solicitud de aplicación del silencio positivo alegado por la Empresa, es importante anotar que el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 establece el plazo para la aprobación de la suspensión perfecta de labores por silencio positivo, como sigue:

³ Artículo 117.- Derecho de petición administrativa

117.1 Cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de petición reconocido en el artículo 2 inciso 20) de la Constitución Política del Estado.

117.2 El derecho de petición administrativa comprende las facultades de presentar solicitudes en interés particular del administrado, de realizar solicitudes en interés general de la colectividad, de contradecir actos administrativos, las facultades de pedir informaciones, de formular consultas y de presentar solicitudes de gracia.

117.3 Este derecho implica la obligación de dar al interesado una respuesta por escrito dentro del plazo legal.

⁴ Artículo 36.- Aprobación de petición mediante el silencio positivo 36.1 En los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo, la petición del administrado se considera aprobada si, vencido el plazo establecido o máximo para pronunciarse, la entidad no hubiera notificado el pronunciamiento correspondiente, no siendo necesario expedirse pronunciamiento o documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público que lo requiera. 36.2 Lo dispuesto en el presente artículo no enerva la obligación de la entidad de realizar la fiscalización posterior de los documentos, declaraciones e información presentados por el administrado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34." (Artículo incorporado por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1272)



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

“(…) 3.3 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.”

Al respecto, según lo estipulado en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020⁵, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Decreto Supremo N° 011-2020-TR⁶, con el objeto de establecer disposiciones complementarias para la aplicación del mencionado Decreto de Urgencia, a fin de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores a consecuencia de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional por el COVID-19, así como preservar los empleos.

Bajo este contenido, el numeral 7.5 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que el silencio administrativo positivo previsto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 opera cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo no emite pronunciamiento expreso dentro del plazo previsto⁷.

Sobre lo precisado en el párrafo precedente, resulta importante diferenciar las peticiones administrativas susceptibles de aprobación vía silencio positivo y para ello, cabe citar al autor Juan Carlos Morón Urbina⁸ quien sostiene que: *“(…) si bien el silencio administrativo califica como una medida complementaria necesaria al derecho constitucional de petición, en el caso del silencio administrativo positivo, su relevancia constitucional es mayor que el negativo. Como afirmamos antes, este silencio aplica en aquellos casos en que el ordenamiento asigna a la autoridad la potestad de ordenar o racionalizar el ejercicio de derechos ejercidos en relación con terceros para asegurar que se produzca en armonía con el interés colectivo o, en todo caso, sin afectar ilegítimamente otros derechos o intereses privados. Precisamente esa incidencia negativa en la esfera de derechos de los ciudadanos que debe ser tolerada en principio -cuando se ejerce de manera racional y debida-, se torna indebida e inconstitucional, entre otros vicios, cuando aparece la inactividad administrativa. De ello, nos libera el silencio positivo, haciendo operativo ese derecho sujeto a control preventivo temporal por parte de la autoridad. En efecto, el silencio positivo permite que otros derechos fundamentales que gozamos los ciudadanos (ej. Derecho a la propiedad, a construir, a desarrollar la actividad económica), podamos ejercerlos de manera inmediata no obstante que la autoridad no haya expresamente acabado de verificar su conformidad con el interés público representado por las condiciones, requisitos y compromisos que la ley exige previamente. Es legítimo que la autoridad ejerza actividad de ordenación sobre el ejercicio de nuestros derechos en relación con el interés colectivo, pero ello debe hacerse de manera eficiente y presta. De no hacerlo, el silencio administrativo*

⁵ Mediante Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establece que mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia

⁶ El Decreto Supremo N° 011-2020-TR es un dispositivo normativo válido, emitido con la finalidad de complementar lo dispuesto mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020. No es su reglamento. Ambas normas cuentan con el mismo rango legal.

⁷ Conforme 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

⁸ Morón Urbina, Juan Carlos, “Contrataciones con el Estado”, en revista Asociación Civil Derecho y Sociedad. N° 29. 2007, p. 86



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

positivo permite que el derecho -en la base al pedido- recupere plena operatividad. Por ello, este silencio mantiene una doble conexión constitucional: es una medida complementaria del derecho de petición, pero a la vez permite dar eficacia a diversos derechos constitucionales sujetos -en principio- a verificación administrativa, pese a la inercia administrativa.”

Debido a lo anterior, se puede advertir que, dentro de las consecuencias generadas por la aprobación automática de una solicitud administrativa de evaluación previa, no resulta admisible afectación alguna hacia terceros, motivo por el cual surge un conflicto entre la tutela del “derecho de petición del administrado” y la afectación del “derecho al trabajo y estabilidad laboral”⁹, ambos derechos constitucionalmente reconocidos.

Sobre el particular, el citado autor sostiene que: “(...) para mantener vigencia el silencio administrativo positivo debe sustentarse en que el administrado haya cumplido con las exigencias legales y el expediente así demostrarlo documentalmente previstas, para obtener la aprobación del petitorio. Nadie puede obtener mediante el silencio, aquello que para lo cual no cumple con las exigencias legales o si no presenta ante la autoridad los documentos válidos que así lo comprueben. La pasividad de la Administración no puede dar cobertura de legalidad a lo antijurídico o sanear inconductas del administrado”¹⁰. (subrayado agregado)

Asimismo, corresponde citar el pronunciamiento emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República mediante Sentencia Casatoria N° 10697 – 2014, en la cual se establece que: “Conforme al ordenamiento legal administrativo, los procedimientos administrativos son entendidos como conjunto de actos y diligencias tramitados por las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados (artículo 29 de la Ley N° 27444); los procedimientos, requisitos, documentos y costos deben estar establecidos en el ordenamiento jurídico los que resultan exigibles en el procedimiento; en ese sentido, es necesario precisar que, es exigencia para la presentación de las solicitudes y la aplicación de la consecuencia jurídica del silencio positivo, el estricto cumplimiento de los requisitos legales, pues no toda omisión de pronunciamiento acarreará la aplicación del silencio positivo, sino cuando la solicitud cumple con los requisitos legales, y no se encuentre en un supuesto de pretensiones o formulaciones ilegales, por lo que no basta el solo transcurso del plazo para la aplicación del silencio positivo, existiendo la exigencia de cumplir con todos los requisitos previstos en el ordenamiento (...)”.

En efecto, para que el silencio administrativo positivo opere a favor del administrado, su petición debe cumplir con todas las exigencias legales y ello debe ser acreditado documentalmente a través del expediente que se apertura. En ese sentido, en observancia del principio de legalidad se concluye que la pasividad de la administración no amerita: i) dar cobertura ni aceptación a aquello que resulte antijurídico, ii) sanear inconductas del administrado u iii) otorgar derechos contrarios a los establecidos en las

⁹ Contenido en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú

¹⁰ Morón Urbina, Juan Carlos, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444” 12° edición. Edit. El Búho EIRL. Lima, p. 360



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

normas. En palabras de Morón Urbina: *“El silencio es una solución frente a la inercia administrativa, pero no un beneficio frente a la legalidad vigente”*.¹¹

En ese orden de ideas, para que opere el silencio administrativo positivo en los procedimientos en los cuales se tramitan solicitudes de suspensión perfecta de labores conforme lo regulado por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y normas complementarias, resulta indispensable que el petitorio del administrado sea jurídicamente posible, vale decir que: *“el acto ficticio derivado del silencio administrativo positivo, al igual que el acto expreso debe ser conforme a ley, por lo que ese petitorio debe ser formal y sustantivamente sujeto a Derecho.”*¹²

Entonces, al pretenderse la aplicación de lo estipulado en el numeral 7.5 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en sentido estricto, se generaría la aprobación automática de la solicitud de suspensión perfecta de labores (*que indudablemente presenta efectos frente terceros como son los trabajadores involucrados*), sin que dicha solicitud haya sido calificada y evaluada de forma exhaustiva por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, razón por la cual para que el silencio administrativo positivo resulte procedente se requiere necesariamente que la solicitud formulada por la Empresa cumpla con todos los requisitos que exige la normatividad vigente, contrario sensu, no resulta aplicable.

Por todo lo expuesto, esta Dirección General, en su condición de Autoridad Administrativa de Trabajo competente, concluye que no resulta aplicable el silencio administrativo positivo alegado por la Empresa, por advertir que la solicitud presentada mediante Registro N° 028113-2020, no cumple con todos los requisitos previstos relacionados a la tramitación de la suspensión perfecta de labores, tales como: el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, puntualmente lo referido a la comunicación previa debió efectuar la Empresa a los trabajadores. En tal sentido, corresponde rechazar este extremo del recurso planteado y pasar a reexaminar lo resuelto en primera instancia.

5.2. Sobre la comunicación previa que debió efectuar la Empresa a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de suspensión perfecta de labores

En este extremo corresponde citar lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020¹³, por medio del cual se indica que los empleadores que hayan agotado la posibilidad de aplicar medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, pueden optar de forma excepcional, acogerse a la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan.

Ahora bien, el numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR señala que: *“Los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos*

¹¹ Morón Urbina Juan Carlos, “Contrataciones con el Estado” en revista Asociación Civil Derecho y Sociedad. N° 29. 2007, p. 89.

¹² Ídem

¹³ Concordante con el numeral 5.1 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual establece que: agotada la posibilidad de implementar las medidas alternativas previstas en el artículo 4° de dicho Decreto Supremo, el empleador puede, excepcionalmente, aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, según el formato anexo al Decreto de Urgencia N° 038-2020, pudiendo adjuntar, de ser el caso, cualquier documento que el empleador estime conveniente remitir a fin de respaldar su comunicación.” (subrayado agregado)

Respecto a lo anterior, resulta necesario mencionar lo indicado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en el Informe de resultados de la verificación sobre la suspensión perfecta de labores, conjuntamente con lo declarado por la Empresa, así como lo declarado ante la autoridad inspectiva por la trabajadora Jenny Maritza Parrilla Chumacero. En ese sentido, se advierte que la Empresa ha acreditado el cumplimiento de la comunicación de todos los trabajadores inmersos en dicha medida antes de su aplicación, requisito para la aprobación de la solicitud de la suspensión perfecta de labores.

Estando a las consideraciones expuestas;

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **CENTRO EDUCATIVO PRIVADO COLEGIO BELEN PIURA E.I.R.L.** y en consecuencia **REVOCAR** la Resolución Directoral N° 75-2020-GRP-DRTPE/SPL-DU038-2020 de fecha 02 de octubre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 028113-2020.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **APROBAR** la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **CENTRO EDUCATIVO PRIVADO COLEGIO BELEN PIURA E.I.R.L.** con registro número 028113-2020, por el período comprendido desde el 01 de mayo de 2020 hasta el 09 de julio de 2020.

ARTÍCULO TERCERO. - **DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO CUARTO.- **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Regístrese y notifíquese.-

JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
y Promoción del Empleo

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María