



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 023-2016-MTPE/2/14

Lima, 21 ENE. 2016

VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 782-2013-REGION ANCASH DRTypePE/CHIM, mediante el cual el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash remite el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato Único de Motoristas y Oficiales de Máquina de Pesca del Perú – SUMOPP (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral N° 022-2013- STPL-DPSC-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, que confirmó la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTypePE/DPSC-CHIM, que aprobó la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor solicitada por el armador pesquero Jacobo Cavenago Rebaza (en adelante, EL EMPLEADOR).

1.- SOBRE EL RECURSO DE REVISION Y LA COMPETENCIA DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

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

Según lo dispuesto por el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

Respecto al recurso de revisión, el artículo 210° de la LPAG, señala que: "Excepcionalmente hay lugar al recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

El artículo 47°, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

¹ Martín Mateo, Ramón, Manual de Derecho Administrativo, Editorial Aranzadi, 2005, Navarra, pp.309-310



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Acorde con lo preceptuado por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión perfecta de labores por causa de fuerza mayor, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG, en virtud de lo previsto en el artículo 5° del Decreto Supremo antes invocado.

En tal sentido, estando al recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO contra la Resolución Directoral Regional N°05-2014-GRC-GRDS/DRTPE, esta Dirección General resulta competente para conocer y resolver el mismo.

2. DE LOS HECHOS ACONTECIDOS

2.1 La actividad económica a la que se dedica EL EMPLEADOR es la extracción de productos hidrobiológicos anchoveta para la elaboración de harina y aceite de pescado.

- El 02 de abril de 2013, EL EMPLEADOR dispuso la suspensión perfecta de labores de cinco (05) trabajadores. La vigencia de esta medida se estableció a partir del 02 de abril de 2013 por un plazo de 30 días, por motivo de fuerza mayor consistente en la veda pesquera de anchoveta decretada por Resolución Ministerial N° 457-2012-PRODUCE, de fecha 28 de octubre de 2012.
- Con fecha 11 de abril de 2013, EL SINDICATO presentó un escrito de oposición, basándose en el incumplimiento de los precedentes vinculantes reseñados en la Resolución Directoral General N° 012-2012-MTPE/2/14, señalando que la solicitud de suspensión viola su derecho al trabajo.
- Mediante acta de verificación de fecha 10 de abril de 2013, y complementada por acta de fecha 16 de mayo de 2013, la inspección de trabajo dejó constancia que, de acuerdo con lo señalado por el apoderado legal de EL EMPLEADOR no existen otras labores de carácter complementario o indispensable que pudieran ser realizados por los trabajadores afectados por la suspensión.
- Asimismo, se dejó constancia que se ha realizado el otorgamiento de vacaciones adeudadas correspondientes al período 2012-2013 conforme consta en las boletas de pago de los trabajadores en cuestión. No se realizó el otorgamiento de vacaciones adelantadas, en tanto ninguno de dichos trabajadores cumple con el récord mínimo establecido para ello.
- Con fecha 31 de mayo de 2013, se emitió la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, por la cual se aprobó la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores por un plazo de treinta (30) días, a partir del 04 de abril del 2013, para un total de cinco (05) trabajadores, justificando tal decisión en el acontecimiento de un supuesto de fuerza mayor debido la veda del recurso anchoveta.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- Con fecha 13 de junio de 2013, EL SINDICATO interpuso recurso de apelación, solicitando que se revoque la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM (en adelante: la Resolución Directoral) y se ordene el pago de remuneraciones dejadas de percibir.
- Con fecha 14 de junio del 2013, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno de Ancash emitió la Resolución Directoral Regional N° 022-2013- REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM (en adelante: la Resolución Directoral Regional) por la cual se confirmó la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM.
- EL SINDICATO con fecha 19 de agosto del 2013, presentó el escrito de recurso de revisión, solicitando se revoque la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM y se ordene el pago de remuneraciones dejadas de percibir.

3. DE LA RESOLUCION DIRECTORAL N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Mediante Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, corregida por Auto Directoral N° 019-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash aprobó la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, acorde al cronograma establecido por EL EMPLEADOR para los cinco (05) trabajadores comprendidos en la medida, por un plazo de treinta (30) días, justificando tal decisión en el acontecimiento de un supuesto de fuerza mayor consistente en la veda del recurso anchoveta. Dicha decisión se sustentó en los siguientes argumentos:

- Según la verificación inspectiva se tiene que EL EMPLEADOR ha cumplido con haber cancelado el pago de tres (03) días calendarios correspondientes al mes de abril, incluidas vacaciones y otros beneficios sociales.
- Asimismo, según se verificó, el apoderado de EL EMPLEADOR manifestó que no existen otras labores de carácter complementario a la actividad que puedan ser realizadas por los motoristas durante la inactividad.
- Que estando a la causa invocada de fuerza mayor, se debe tener en cuenta que de conformidad con el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, EL EMPLEADOR deberá, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, o adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores afectados, ya que según manifiesta la norma no otorga a EL EMPLEADOR la potestad de decidir libremente si adopta o no medidas tendentes a minimizar los perjuicios que la suspensión pueda ocasionar a los trabajadores afectados, sino por el contrario la norma fija un imperativo que establece un deber de otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, en la medida que sea posible.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- En ese sentido, se advierte que se ha cumplido en parte con la exigencia establecida en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber otorgado vacaciones correspondientes al período 2012-2013, a los trabajadores comprendidos en la medida.

4. DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 022-2013-REGION ANCASH-DRTYPE-CHIM

4.1 EL SINDICATO interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM. Dicho recurso tuvo por finalidad que la precitada resolución sea revocada y, en consecuencia, se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los siguientes motivos:

- Por no haberse comprobado que EL EMPLEADOR haya adoptado las medidas razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores a que se refiere el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL).
- EL SINDICATO sostiene que la Dirección Regional de Trabajo de Ancash no verificó que EL EMPLEADOR haya cumplido con cancelar los beneficios sociales (vacaciones y otros beneficios) tomando en consideración únicamente la declaración del apoderado de la parte empleadora, incurriendo así en un error de hecho y de derecho al no haber sometido a análisis los argumentos esgrimidos por la organización recurrente.
- Por no haberse tomado en cuenta que EL EMPLEADOR no dio cumplimiento a lo establecido por los precedentes vinculantes contenidos en las Resoluciones Directorales Regionales N° 010-2012- MTPE/2/14, N° 011-2012-MTPE/2/14 y N° 012-2012-MTPE-2/14.

4.2 La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash emitió la Resolución Directoral Regional N° 022-2013- REGION ANCASH-DRTYPE-CHIM, por la cual confirmó la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM, señalando los siguientes fundamentos:

- La veda constituye una causal de fuerza mayor, la cual faculta al empleador a suspender de forma perfecta y temporal las labores de los trabajadores.
- EL EMPLEADOR otorgó vacaciones adeudadas correspondientes al período 2012-2013, así como el pago de remuneraciones, vacaciones y gratificaciones por el espacio de tres (03) días de labores en el mes de abril de 2013, no siendo posible la adopción de otras medidas razonables que eviten agravar, aún más, la situación de los trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo, acorde al artículo 15° del TUO de la LPCL.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

5. DEL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO POR EL SINDICATO

Mediante recurso de revisión interpuesto, EL SINDICATO pretende que se declare la nulidad de la Resolución Directoral Regional N° 022-2013-REGION ANCASH-DRType-CHIM por no encontrarse arreglada a derecho, expresando los siguientes fundamentos:

- Señala que los fundamentos para confirmar la impugnada no son suficientes, dado que la Autoridad Administrativa de Trabajo se ha limitado a dar credibilidad a las manifestaciones del apoderado de EL EMPLEADOR sin analizar los cuestionamientos expuestos por EL SINDICATO. En ese sentido, conforme a la verificación inspectiva realizada, EL EMPLEADOR otorgó vacaciones vencidas a los cinco (05) trabajadores, y asimismo realizó el pago de remuneraciones, vacaciones, y gratificaciones, incumpléndose con adoptar las medidas razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores a que se refiere el artículo 15° del TUO la LPCL².
- La Resolución Directoral Regional impugnada aplica indebidamente las normas que regulan la suspensión perfecta de labores y el precedente administrativo vinculante contenido en las Resoluciones Directorales Regionales N° 010-2012-MTPE/2/14, N° 011-2012-MTPE/2/14 y N° 012-2012-MTPE-2/14.

6. DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISION

Conforme a lo establecido por el artículo 210° de la LPAG, se puede plantear un recurso de revisión, de manera excepcional, ante una tercera instancia de competencia nacional, siempre que las dos instancias anteriores hubieren sido resueltas por autoridades que no cuentan con dicha competencia, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, a fin de que eleve lo actuado al superior jerárquico.

En relación a la procedencia del recurso de revisión, cabe señalar el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, establece los requisitos para la procedencia del mismo, tales como: 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 emitidos por las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

De los fundamentos expuestos en el recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO, se verifica que se sustenta en una interpretación incorrecta del artículo 15° del TUO de la LPCL, por lo que resulta de competencia de esta Dirección General de Trabajo emitir pronunciamiento sobre el mismo.

7. PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS VINCULANTES

Mediante la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, se instituyó precedente administrativo vinculante en materia de suspensión perfecta de labores. Así en los considerandos 9.4 a 9.9 inclusive, de la precitada Resolución Directoral

² Conforme a lo expresado por EL SINDICATO en el recurso de revisión interpuesto, se encuentra acreditado que EL EMPLEADOR recién efectuó el pago de vacaciones adeudadas con fecha 08 de abril de 2013



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

General, se estableció una metodología interpretativa para el artículo 15° del TUO de la LPCL, interpretándose la preceptividad del conjunto de normas que contempla y señalando las obligaciones derivadas de dicho artículo hacia los empleadores que se quieran acoger a la suspensión perfecta de labores y hacia la Autoridad Administrativa de Trabajo que tiene confiada la fiscalización de su cumplimiento.

Asimismo, mediante Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, se resolvió estableciéndose criterios complementarios a los sentados en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14. En ese sentido, se establecieron en el considerando 13.2 elementos a ser determinados por la autoridad administrativa regional encargada de efectuar el control *ex post* sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores.

Por otro lado, en la Resolución Directoral General de 22 de octubre de 2012, se estableció en el considerando 12 que el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° del TUO de la LPCL es un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia al o los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo.

Finalmente, mediante Resolución Directoral General N° 012-2012-MTPE/2/14 de fecha 29 de octubre de 2012 se señaló en el considerando 13, la irrenunciabilidad del deber de fiscalizar el cumplimiento del supuesto de hecho del artículo 15° del TUO de la LPCL.

8. APLICACIÓN E INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 15° DEL TUO DE LA LPCL

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, en su parte resolutive señala que la misma constituye precedente administrativo vinculante, particularmente lo desarrollado en los considerandos 9.4 hasta 9.9 inclusive. En tal precedente de observancia obligatoria se precisa la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que la suspensión perfecta de labores y la aplicación de las vacaciones como medida preferente a la suspensión temporal perfecta de labores, cuando ella resulte necesaria.

En dicho precedente administrativo vinculante se señala que, durante la vigencia de un período de veda del recurso hidrobiológico esencial en la producción, la parte empleadora deberá conformar tres grupos de trabajadores:

- a) Aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir con ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios para EL EMPLEADOR durante la duración de la veda);
- b) Aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse;
- c) Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el punto "a)" y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la veda pesquera, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.





*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"*

Asimismo, dicho precedente establece que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar *ex post* el cumplimiento de los siguientes puntos:

- Si EL EMPLEADOR efectivamente determinó con sustento técnico y sobre la base de criterios objetivos razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de la veda pesquera;
- Si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo: atención de trámite documentario y otras áreas administrativas).
- Si EL EMPLEADOR aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran que atenderse durante la veda, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los puntos a) y b) que aparecen arriba.
- Si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de la veda sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la veda por el mecanismo de la suspensión perfecta de labores.
- Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.

Complementando dichos criterios, la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, estableció los siguientes aspectos a ser observados por la Autoridad Administrativa regional encargada de verificar que la suspensión temporal perfecta de labores ejecutada se adecúe a derecho:

- Al dirigirse el plazo de seis (6) días, señalado por ley, a la Administración, inclusive al verse superado dicho plazo, la empleadora no puede impedir la verificación de las causas y consecuencias de los motivos que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si la empresa no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente.
- Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.
- Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical,





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el derecho vigente.

9. ANALISIS DEL CASO CONCRETO

En consideración de los precedentes vinculantes anteriormente referidos, corresponde a esta Dirección General de Trabajo realizar el análisis sobre la suspensión temporal perfecta por caso fortuito y fuerza mayor solicitada por EL EMPLEADOR.

Dicho análisis se inicia confrontando los fundamentos expuestos en el recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO, lo verificado en las actuaciones inspectivas y observando el cumplimiento de los lineamientos sobre la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la delimitación de los trabajadores afectados, los cuales se encuentran establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.

Conforme a lo establecido en el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, se precisa la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que la suspensión perfecta de labores. En ese sentido no cabe la posibilidad de considerarse como una comportamiento librado a la voluntad de LA EMPRESA, sino por el contrario establece una obligación que deviene del carácter de imperativo de la ratio legis del artículo 15° del TUO de la LPCL, por lo que debe entenderse que EL EMPLEADOR se encuentra en la obligación de adoptar las medidas razonables que eviten agravar la situación de los 05 trabajadores que consta en relación de motoristas a fojas (15) de manera obligatoria, siempre que ello resultara razonablemente posible.

Cabe indicar que según lo expuesto en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 16 de mayo de 2013 (obrante a fojas 79 del expediente), EL EMPLEADOR ha otorgado vacaciones correspondientes al período 2012-2013 a los trabajadores comprendidos en la medida, siendo que conforme a lo señalado por el apoderado de EL EMPLEADOR "(...) no hace un adelanto de vacaciones por que no cumplen con el récord mínimo para dar los adelantos (...)".

Asimismo, de lo actuado no se verifica que EL EMPLEADOR haya realizado un análisis sobre la viabilidad de mantener a determinados trabajadores dedicados a servicios indispensables, secundarios o complementarios durante el período de veda. En ese orden de ideas, al no haberse presentado sustento técnico sobre la prescindencia de algún tipo de actividad durante el período de veda y señalarse que no existen otras labores de carácter complementario a la actividad que puedan ser realizadas por los motoristas durante la inactividad (teniendo en cuenta que dichos trabajadores podrían brindar mantenimiento a las embarcaciones durante el período de veda) no se ha observado lo establecido por el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.

Que, el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y





"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- **DECLARAR FUNDADO** el recurso de revisión presentado por el Sindicato Único de Motoristas y Oficiales de Máquina de Pesca del Perú – SUMOPP contra la Resolución Directoral Regional N° 022-2013-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **REVOCAR** la Resolución Directoral Regional N° 022-2013-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, la misma que confirma la Resolución Directoral N° 045-2013-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, y en consecuencia **DESAPROBAR** la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor solicitada por Jacobo Cavenago Rebaza, por el lapso de (30) días, a partir del 03 de abril del 2013, respecto de los trabajadores comprendidos en la medida, detallados en el anexo 1-d de la solicitud presentada por el empleador.

ARTICULO TERCERO.- **DISPONER** el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ARTÍCULO CUARTO.- **DECLARAR** que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

ARTÍCULO QUINTO.- **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra alojado en el





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.

JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo