



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 20 -2016-MTPE/2/14

Lima, 15 ENE. 2016

VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 637-2013-REGIÓN ANCASH DRTYPE/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 la empresa Inversiones Rigel S.A. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2013-REGIÓN ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, la cual revocó la Resolución Directoral N° 028-2013-REGIÓN 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, que aprobó la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de caso fortuito y fuerza mayor que LA EMPRESA había solicitado.

1.- SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN Y LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN 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 a 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".

De otro lado, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, conforme a lo establecido en 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

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



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Empleo, respecto del procedimiento de suspensión perfecta de labores por caso fortuito y 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 a la interposición del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2013-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, esta Dirección General de Trabajo resulta competente para conocer y resolver el mismo.

2.- DE LOS HECHOS ACONTECIDOS

- 2.1.- La actividad económica de LA EMPRESA es la transformación de recursos hidrobiológicos mediante la elaboración de harina y aceite de anchoveta.
- 2.2.- El 30 de enero de 2013, LA EMPRESA comunicó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash la suspensión perfecta de labores de noventa (90) días, contando desde el 01 de febrero de 2013, invocando la causal de caso fortuito y fuerza mayor por encontrarse dentro de un periodo de veda.
- 2.3.- La referida medida comprende a quince (15) trabajadores, quienes son: Arévalo Del Águila, Welinton; Capa Daga, Juan Roberto; Castillo Pérez, Silvio Nelson; Goicochea Bedón, Jorge Gamaniel; Hidalgo Obregón, Juan Manuel; La Portilla Valverde, Domingo; Laguna Aguayo, Luis Gerónimo; Namuche Fernández, Carlos; Paredes Vásquez, Eulogio Amado; Ruiz Terrones, Aníbal; Vejarano Villanueva, Rufino Eradio; Vidal Céspedes, Pedro; Villareal Cruz, Santos Severino; Córdova Anicama, Jorge, y Quispe Vallejo, Felipe Doroteo.
- 2.4.- LA EMPRESA fundamenta la suspensión temporal perfecta de labores en lo dispuesto en el artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 457-2012-PRODUCE, de fecha 28 de octubre de 2012, por medio de la cual se aprueba el inicio de la segunda temporada de pesca de anchoveta en la zona Norte – Centro. En ese sentido, el inicio de la segunda temporada de pesca registrará a partir de las 00.00 horas del décimo sexto día hábil siguiente a la publicación de la referida Resolución Ministerial, siendo la fecha de conclusión una vez alcanzado el Límite Máximo Total de Captura Permisible – LMTCP, o en su defecto, ésta no podrá exceder del 31 de enero de 2013.
- 2.5.- Bajo ese contexto, LA EMPRESA pide que se declare procedente el procedimiento de suspensión perfecta de labores, atendiendo a la aplicación del artículo 1° del Decreto Supremo N° 006-96-TR, por medio del cual se autoriza a las empresas pesqueras suspender sus labores productivas durante los periodos de veda pesquera, toda vez que en su planta industrial no pueden cumplir con su objetivo principal consistente en la elaboración de harina y aceite pescado.
- 2.6.- En el marco del procedimiento, el Inspector Auxiliar de Trabajo realizó las actuaciones inspectivas en cumplimiento del mandato dispuesto en el proveído obrante a fojas 15, por el cual se le encargó verificar, entre otras, la actividad económica a que se dedica LA EMPRESA, la existencia de la causa invocada en la comunicación de LA EMPRESA, las especies hidrobiológicas utilizadas por LA EMPRESA para el desarrollo de sus





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

actividades, si el empleador ha otorgado vacaciones vencidas o anticipadas, adoptando otras medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, debiendo precisarse el período de las vacaciones concedidas, si éstas han sido debidamente remuneradas y a qué trabajadores se les ha otorgado. También se encomendó verificar si a la fecha, en el centro de trabajo se encuentran realizando trabajos de mantenimiento y vigilancia, y si los trabajadores que realizan esta labor son contratados directamente por LA EMPRESA o a través de terceros, debiendo señalarse el número de trabajadores y vigencia de su contrato.

2.7.- Según se verifica del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, obrante de fojas 43 a 45 del expediente, el inspector pudo constatar que:

- La actividad económica de LA EMPRESA es la transformación de recursos hidrobiológicos mediante la elaboración de harina y aceite de pescado.

- La planta de harina y aceite de pescado se encuentra paralizada, toda vez que las pozas de recepción de materia prima se encuentran vacías, no hay presencia de personal obrero. Asimismo, se pudo constatar que las bombas de agua de mar han sido retiradas del lugar donde estaban instaladas, también se constató que se han retirado de la planta las dos (02) centrifugas y separadoras de sólido, así como el tromel de recuperación de sólidos.

- Se verificó que en el momento de la inspección, los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores no se encuentran realizando labores de mantenimiento ni de guardiana. En ese sentido, se verificó en la planta la presencia de trabajadores de la empresa Multiservicios Metálicos Mecánica en General Anderson EIRL, quienes se encontraban realizando trabajos de desmontaje de calderos. Asimismo, el apoderado de LA EMPRESA señaló que las labores de vigilancia están siendo realizadas por tres (03) trabajadores vigilantes destacados por la empresa de servicios Seguridad & Protección Élite S.R.L., precisando que a partir del mes de febrero de 2013 cuentan con cinco (05) trabajadores destacados que le prestan servicios de vigilancia a LA EMPRESA.

- LA EMPRESA ha otorgado las vacaciones vencidas a los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores correspondiente desde su fecha de ingreso hasta el período vacacional 2011-2012, quedando pendiente las vacaciones de algunos trabajadores.

2.8.- Mediante proveído de fecha 19 de febrero de 2015, obrante a fojas 48 del expediente, el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash requirió a la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de dicha Dirección Regional para que verifique en el centro de trabajo de LA EMPRESA, entre otros aspectos, los siguientes:

- Si LA EMPRESA determinó si todas las actividades deben detenerse y si todos sus trabajadores del ámbito deben cesar de prestar servicios dentro del período intermitente, indicando aquellos servicios que se mantendrán en la actividad para cumplir sus servicios indispensables, secundarios o complementarios.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

- Si LA EMPRESA determinó si además de la actividad principal existen otras de carácter complementario al procesamiento del recurso hidrobiológico o de carácter indispensable que puedan realizarse inclusive durante la inactividad que ordena la veda pesquera.

- Si LA EMPRESA ha adoptado medidas alternativas a las vacaciones adeudadas y adelantadas, con el objetivo de evitar que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión de labores.

3.- DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 028-2013-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM

3.1.- Con fecha 12 de marzo de 2013, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash emitió la Resolución Directoral N° 028-2013-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM, por la cual declaró aprobar la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor por veda pesquera del recurso anchoveta solicitada por LA EMPRESA, por el lapso de setenta (70) días, a partir del 01 de febrero de 2013, para los quince (15) trabajadores comprendidos en dicha medida.

3.2.- La referida resolución señala que se ha verificado la existencia de la causa invocada de fuerza mayor, por lo que LA EMPRESA ha cumplido en parte con la exigencia establecida en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), sobre la adopción de medidas que eviten agravar la situación de los quince (15) trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores.

4.- DEL RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 028-2013-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM

Con fecha 20 de marzo de 2013 el Comité Sindical de LA EMPRESA, debidamente representado por sus delegados, Rufino Vejarano Villanueva y Juan Roberto Capa Daba, interpusieron recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 028-2013-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM, con el objeto de que sea revocada y se modifique los días otorgados, exponiendo que atendiendo al artículo 15° del TUO de la LPCL, LA EMPRESA no adoptó las medidas razonables que permitan mitigar la situación de los trabajadores y/o medidas que puedan minimizar la afectación económica de los trabajadores involucrados en la suspensión temporal perfecta de labores.

5.- DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 012-2013-REGIÓN ANCASH-DRType-CHIM

Con fecha 17 de mayo de 2013, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash emitió la Resolución Directoral Regional N° 012-2013-REGIÓN ANCASH-DRType-CHIM, mediante la cual se revocó la Resolución Directoral N° 028-2013-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM. En tal sentido se aprobó en parte la suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA por motivo de fuerza mayor por





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

veda pesquera del recurso de anchoveta, por el lapso de sesenta (60) días a partir del 01 de febrero de 2013, respecto de los trabajadores comprendidos en la medida. Las consideraciones que sustentan dicha decisión son las siguientes:

- El artículo 15° del TUO de la LPCL regula como régimen de excepción la suspensión perfecta de labores por fuerza mayor y caso fortuito, indicando que la última parte del citado artículo establece que el empleador deberá, de ser posible, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, con la precisión que éstas serán objeto de control de verificación por parte de la autoridad administrativa de trabajo.
- De la lectura de las actas de verificación se ha podido verificar que si bien LA EMPRESA ha adoptado medidas parciales a favor de los trabajadores mediante las vacaciones vencidas y anticipadas, ésta no ha cumplido con acreditar la imposibilidad de adoptar medidas razonables e idóneas que atenúen la suspensión perfecta de labores solicitada, dado que no ha considerado y/o implementado un programa de planificación de actividades indispensables para los períodos de intermitencia que se deriva de la veda pesquera.

6.- DEL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

6.1.- LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2013-REGIÓN ANCASH-DRType-CHIM, con el objeto que esta Dirección General declare su nulidad por no encontrarse arreglada a derecho.

6.2.- En ese sentido, LA EMPRESA a través del recurso de revisión interpuesto expresa su disconformidad con la resolución objeto de impugnación, señalando los siguientes argumentos:

- LA EMPRESA se dedica a la transformación de recursos hidrobiológicos (anchoveta), como es la elaboración de harina y aceite de pescado.

- Mediante la Resolución Ministerial N° 457-2012-PRODUCE se dispuso autorizar el inicio de la segunda temporada de pesca en la Zona Norte – Centro, señalando que las faenas de pesca de extracción, así como el procesamiento del recurso anchoveta en dicha temporada no podrán exceder el 31 de enero de 2013.

- Mediante la Resolución Directoral N° 028-2013-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM, se aprobó la suspensión temporal perfecta de labores, por el período de 70 días contados a partir del 01 de febrero de 2013, respecto de los trabajadores señalados en la relación presentada por LA EMPRESA. Refieren que LA EMPRESA ha cumplido con cancelar remuneraciones por vacaciones vencidas y anticipadas, correspondiente a los años 2012 y 2013, indicando que dicha situación ha sido acreditada mediante las boletas de pago de remuneraciones correspondientes.

- LA EMPRESA indica que no ha contravenido lo señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, sino que al amparo de la Resolución Ministerial N° 457-2012-PRODUCE procedió a comunicar a la Autoridad de Trabajo la suspensión temporal perfecta de labores. Asimismo, indica que lo realizado guarda relación con lo establecido en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 006-96-TR, por el cual se señala para la suspensión temporal perfecta de contrato de trabajo pesquero que "la veda de extracción y





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el Ministerio de Pesquería, en aplicación de las disposiciones pertinentes, facultan durante el período de su duración, a las empresas pesqueras, a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de fomento del empleo".

- LA EMPRESA indica que, según el artículo 15° del TUO de la LPCL, se establece que en lo posible el empleador debe adoptar medidas adicionales que eviten que los trabajadores comprendidos en la medida de la suspensión perfecta de labores vean agravados su situación, por lo que atendiendo a que cumplieron con otorgar vacaciones vencidas y adelantadas solicitan que dicho comportamiento sea meritado por esta Dirección General al momento de resolver el recurso de revisión.

7.- DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN

El tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que 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 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 lo expuesto en el recurso de revisión se verifica que dicho recurso administrativo se sustenta en la incorrecta interpretación de la disposición contenida en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo referente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor. En tal sentido, se verifica que el recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el mismo.

8.- PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS VINCULANTES

En relación con la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, esta Dirección General ha emitido las resoluciones que se señalan a continuación, conteniendo precedentes administrativos vinculantes. Así tenemos:

- Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre del 2012, en cuyos numerales 9.4 a 9.9 de su parte considerativa se estableció una metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión temporal perfecta de labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa debe cumplir en la verificación inspectiva.

- Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre del 2012, en la cual se resolvió establecer criterios complementarios a los señalados en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14. En ese sentido, el numeral 13.2 de su parte considerativa estableció los elementos que tienen que ser objeto de determinación por la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada de efectuar el control ex post sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

- Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14, de fecha 29 de octubre del 2012, cuyo numeral 13 de su parte considerativa estableció que el plazo de seis (06) días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, referido a la verificación de la existencia y procedencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal perfecta de labores, es un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia a 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.

9.- APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 15° DEL TUO DE LA LPCL

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre del 2012, en su parte resolutive señala que la misma constituye precedente administrativo vinculante, particularmente, lo desarrollado en los numerales 9.4 a 9.9. de su parte considerativa. En el precedente de observancia obligatoria se precisa que el artículo 15° del TUO de la LPCL, debe comprenderse como una norma que establece un régimen de excepción para la suspensión temporal perfecta de labores, en tanto que dicha medida de suspensión tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia por la no percepción de remuneraciones se pone al trabajador en una situación similar al desempleo.

Tomando en cuenta lo anterior, en el numeral 9.4 de la precitada resolución se entiende que el legislador prevé una regla flexible al introducir la posibilidad para los empleadores de controlar los efectos de la medida de suspensión en cuestión. En virtud de ello, el empleador, antes de proceder a la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores deberá determinar las actividades que no serán desarrolladas, y luego de ello, señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios.

Como consecuencia de la preceptividad contenida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, dicho precedente vinculante establece que el empleador, al llevar a cabo una medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá conformar tres grupos de trabajadores:

- a) Aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA durante la duración de la medida);
- 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 acápite "a)" y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la medida, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, dicho precedente de observancia obligatoria establece que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar ex post los hechos alegados como caso fortuito o fuerza mayor, a fin de corroborar la necesidad de la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores. Así pues, la fiscalización administrativa deberá determinar:

- Si LA EMPRESA 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.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

- 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 LA EMPRESA aplicó preferentemente la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran de atenderse durante la veda con respecto de la suspensión de dichos servicios, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los acápite a) y b), señalados precedentemente.
- Si se ha establecido el pago y goce de las 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 temporal perfecta de labores.
- Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión temporal 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 del 2012, estableció los siguientes aspectos a ser observados por la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada de efectuar el control ex post sobre la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores:

- Si bien la norma le otorga a la Administración un plazo de seis (06) días, aunque se supere dicho plazo, el empleador no puede impedir la verificación de las causas que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si el empleador 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, al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga), perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada, en principio, por el derecho vigente.

10.- ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

Conforme a lo establecido en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Dirección General, la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor deberá tener como sustento la existencia de un hecho de carácter inevitable, imprevisible e irresistible, que imposibilite proseguir con las labores en un determinado período. Dichos caracteres deben encontrarse reunidos copulativamente para configurar una situación de caso fortuito o fuerza



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

mayor, de tal forma que la ausencia de uno de ellos devendría en inaplicable la existencia del supuesto de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.

Como sustento de la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores, LA EMPRESA alega en su comunicación obrante de fojas 12 a 13 del expediente que se dedica como actividad a la producción y comercialización de harina y aceite de pescado, y que el Ministerio de la Producción ha dispuesto la suspensión de la pesca y el procesamiento del recurso hidrobiológico a través de la Resolución Ministerial N° 457-2012-PRODUCE. LA EMPRESA al encontrarse inmersa dentro de los alcances de dicha norma expuesta se ve obligada a suspender las labores de quince (15) trabajadores consignados en la relación de personal obrero y empleado que acompañan en el anexo 1 de su solicitud, la misma que obra a fojas 11 del expediente.

Con la finalidad de sustentar la suspensión temporal perfecta de labores de los referidos trabajadores, LA EMPRESA fundamenta dicha medida, en la existencia de la veda en el sector pesquero como causal de fuerza mayor y caso fortuito para la suspensión perfecta del contrato de trabajo; en tal sentido, la suspensión temporal perfecta de labores obedece a razones de caso fortuito o fuerza mayor ajenas a la voluntad de LA EMPRESA, en cuanto se producen por la naturaleza y por el cumplimiento del ordenamiento legal, y por tanto, serían inevitables, imprevisibles e irresistibles.

Del estudio de autos, se aprecia que LA EMPRESA si bien ha cumplido con otorgar vacaciones vencidas y anticipada a los trabajadores afectados por la medida de la suspensión temporal de labores, ésta no ha cumplido con acreditar que ha realizado de modo objetivo, razonable o proporcional, la conformación de los tres grupos diferenciados de trabajadores y actividades, para así determinar a quiénes se les aplicará la medida de suspensión perfecta de labores, de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012.

En efecto, no se encuentra acreditado en autos que LA EMPRESA haya realizado ni sustentado el análisis de aquéllos trabajadores que se mantendrán en actividad (para ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios durante la veda pesquera); aquéllos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse; y aquéllos que no pudiendo cumplir con las actividades que deban continuar y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la exigencia de la veda pesquera, deban permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

De este modo, al momento de realizarse la visita inspectiva que consta en el acta de verificación de la suspensión temporal perfecta de labores obrante a fojas 98 a 101 del expediente se constató que LA EMPRESA, según la manifestación de su apoderado Euclides Vidal Valverde, a partir de julio del 2010 a la fecha de realizada la inspección no cuenta de manera escrita con un plan que determine si todas las actividades deben paralizarse y si todos los trabajadores del ámbito deben cesar de prestar servicios dentro del periodo de intermitencia, por lo que cual no tienen detallados qué trabajadores se mantendrán en actividad para cumplir con ejecutar los servicios indispensables, secundarios y complementarios durante la duración de la veda.

Asimismo, el apoderado de LA EMPRESA indicó que, "(...) al no existir otras actividades de procesamiento del recurso hidrobiológico de elaboración de harina y aceite de pescado de carácter indispensable que tenga que realizarse incluso durante los periodos de inactividad,



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

como es lógico su representada no ha considerado qué trabajadores podrían cumplir dichos servicios, así como tampoco ha determinado cuáles son los servicios distintos a la actividad de procesamiento que forzosamente se vean detenidas."

Sobre el particular, LA EMPRESA ha incumplido con lo establecido en el precedente administrativo vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, respecto de la conformación de tres grupos de trabajadores, es decir, aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA durante la duración de la medida); la de aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse; así como la de aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la medida, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

En ese sentido, de los documentos presentados en el presente procedimiento por parte de LA EMPRESA, no se ha determinado mediante un 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, más aún si durante las inspecciones inspectivas se ha verificado que los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores no se encontraron realizando labores de mantenimiento ni de guardiana. Adicionalmente a ello se verificó, en la planta de LA EMPRESA, la presencia de trabajadores de la empresa Multiservicios Metálicos Mecánica en General Anderson EIRL, quienes se encontraban realizando trabajos de desmontaje de calderos. Asimismo, el apoderado de LA EMPRESA señaló que las labores de vigilancia están siendo realizadas por 03 trabajadores vigilantes destacados por la empresa de servicios Seguridad & Protección Élite SRL, precisando que a partir del mes de febrero de 2013 cuentan con cinco (05) trabajadores destacados que le prestan servicios de vigilancia a LA EMPRESA.

Conforme a lo establecido en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR son vicios del acto administrativo que causan su nulidad, los detallados en el artículo 10° de la LPAG, entre ellos los que contradicen los precedentes administrativos de carácter vinculante dictados por las direcciones generales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, al amparo del artículo VI del Título Preliminar del dispositivo legal señalado.

En tal sentido, del análisis de autos se aprecia que LA EMPRESA no ha cumplido con observar los lineamientos generales establecidos en el precedente vinculante sobre la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión temporal perfecta de labores, los cuales se encuentran establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre del 2012.

Atendiendo a ello, cabe indicar que de acuerdo con lo dispuesto por el numeral 217.2 del artículo 217° de la LPAG, constatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello, situación que se verifica en el presente caso.

Cabe indicar que de acuerdo con lo establecido en el párrafo final del artículo 15° del TUO de la LPCL, en caso de no proceder la suspensión perfecta de labores sustentada en la causal de caso fortuito o fuerza mayor, ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Finalmente, debe señalarse que conforme a lo establecido en el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-

Declarar la **NULIDAD** de la Resolución Directoral Regional N° 012-2013-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash así como de la Resolución Directoral N° 28-2013-REGIÓN 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.

ARTÍCULO SEGUNDO.-

DESAPROBAR la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor o caso fortuito solicitada por la empresa Inversiones Rigel S.A., por el lapso de noventa (90) días, a partir del 01 de febrero de 2013, respecto de quince (15) trabajadores consignados en la relación de personal obrero y empleado, obrante a fojas once (11) del expediente.

ARTÍCULO TERCERO.-

DISPONER la inmediata reanudación de las labores y 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



PERÚ

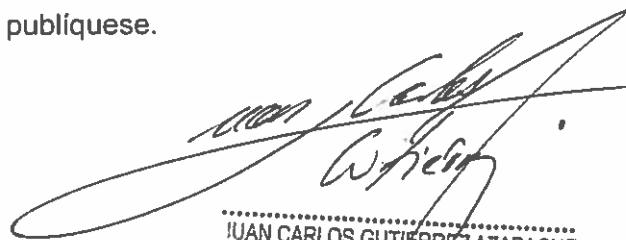
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra alojado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.



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