



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° 106 -2016-MTPE/2/14

Lima, 18 JUL. 2016

VISTOS:

El Oficio N° 647-2014-GRA/GRTPE ingresado con número de registro 97996-2014, por el cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa remite copias certificadas del expediente N° 053-2014-SDNC-ARE, en mérito del recurso de revisión interpuesto por la empresa METALMIN S.A.C. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Gerencial Regional N° 085-2014-GRA-GRTPE, por la cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa confirmó la Resolución Directoral N° 129-2014-GRA/GRTPE-DPSC, mediante la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa declaró improcedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA.



CONSIDERANDO:

I. Aspectos formales

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 (...)".

Conforme a lo previsto en el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, la 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.

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

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

2. Del recurso de revisión

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, "les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR³.



II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 30 de abril de 2014, LA EMPRESA comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Arequipa, la medida de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor por un periodo de noventa (90) días computados a partir del día 07 de abril de 2014, siendo que dicha medida involucra a tres (03) trabajadores que laboran en el centro de trabajo ubicado en Calle Santo Domingo N° 306-A Int. 423, ciudad y provincia de Arequipa, región Arequipa. LA EMPRESA sustenta la medida invocada en la no renovación del Contrato Marco de Servicios de Infraestructura Metal Mecánica por parte de la empresa Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., a la cual LA EMPRESA le brindaba servicios de manera exclusiva.

Mediante Resolución Directoral N° 129-2014-GRA-GRTPE-DPSC, emitida con fecha 13 de mayo de 2014, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa declaró improcedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA. Dicha resolución fue objeto de un recurso de apelación interpuesto por parte de LA EMPRESA con fecha 16 de mayo de 2014.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Décima Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2014. p. 668.

³ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "[c]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)"



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"*

Con fecha 26 de mayo de 2014, LA EMPRESA presentó un escrito adjuntando como nueva prueba una constancia de otorgamiento de vacaciones adelantadas al señor trabajador Ricardo Juan de Dios Rodríguez Philco, así como el cheque que acreditaría el pago respectivo.

III. De la Resolución Gerencial Regional N° 085-2014-GRA-GRTPE

Con fecha 27 de mayo de 2014, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa emitió la Resolución Gerencial Regional N° 085-2014-GRA-GRTPE, confirmando la Resolución Directoral N° 129-2014-GRA-GRTPE-DPSC, señalando que el hecho alegado por LA EMPRESA no constituye causal de fuerza mayor, por cuanto esta tenía conocimiento del plazo de vencimiento del Contrato Marco de Servicios de Infraestructura Metal Mecánica, esto es, el día 30 de marzo de 2014. Así pues, el hecho de confiar en una renovación de dicho contrato implicaría la asunción de un riesgo empresarial que le es propio y ha tomado expresamente, por lo cual LA EMPRESA debió tomar las providencias correspondientes para evitar que dicha contingencia previsible afecte sus actividades.

IV. Del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 085-2014-GRA-GRTPE, en base a los argumentos que se describen a continuación:

- No se tomó en cuenta la nueva prueba presentada por LA EMPRESA en el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 129-2014-GRA-GRTPE-DPSC, esto es, el registro de ventas de LA EMPRESA entre los meses de enero y marzo. Por consiguiente, se han violado los principios de debido procedimiento y debida motivación de las resoluciones, así como el derecho de defensa de LA EMPRESA.
- No se tomó en cuenta el escrito presentado por LA EMPRESA por el cual informó a la Autoridad de Trabajo sobre el otorgamiento de vacaciones a uno de los trabajadores afectados con la medida de suspensión temporal perfecta de labores, en aplicación de lo dispuesto 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, el TUO de la LPCL), incumpléndose con el precedente administrativo establecido entre los puntos 9.4 y 9.9 de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14; por lo que se la resolución materia de impugnación incurriría en nulidad.

V. 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



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"*

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 General 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 medio impugnatorio se sustenta en la incorrecta interpretación de la disposición contenida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, 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.

VI. Precedentes administrativos vinculantes

En relación con la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor o caso fortuito, 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, emitida con fecha 12 de octubre de 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 perfecta de labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación inspectiva.
- Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14, emitida con fecha 22 de octubre de 2012, en cuyo numeral 12) de su parte considerativa se estableció que el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° del TUO de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo. Asimismo los numerales 13.2 a 13.5 de su parte considerativa fijaron criterios complementarios a los establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.
- Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14, emitida con fecha 29 de octubre de 2012, cuyo numeral 13) de la 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 (irrenunciabilidad del deber de fiscalizar).





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

VII. De la aplicación e interpretación del artículo 15° del TUO de la LPCL

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, emitida con 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 que se desprende de lo dispuesto en el artículo 15° del TUO de la LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que se proceda a optar por la suspensión perfecta de labores y el otorgamiento de las vacaciones adeudadas o adelantadas como medida preferente frente a la suspensión temporal perfecta de labores, cuando ella resulte necesaria.

En ese orden de ideas, la precitada resolución sostiene que el artículo 15° del TUO de la LPCL debe entenderse como un régimen de excepción para la suspensión perfecta de labores, en cuanto dicha medida tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia pone al trabajador en una situación similar a la del desempleo. Tomando en cuenta ello, en el considerando 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 en cuestión. En razón a 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 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, el precedente vinculante establece que la parte empleadora, 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 con ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA mientras duren los hechos causantes 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 punto a) y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de los hechos causantes de la medida, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, dicho precedente 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:



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"*

- a) 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 los hechos causantes de la medida.
- b) 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 los hechos causantes de la medida pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo: atención de trámite documentario y otras áreas administrativas).
- c) Si LA EMPRESA aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran que atenderse durante los hechos causantes de la medida, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los puntos a) y b), señalados precedentemente.
- d) Si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de los hechos causantes de la medida sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la producción de dichos hechos por el mecanismo de la suspensión perfecta de labores.
- e) 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, emitida con fecha 22 de octubre de 2012, estableció los siguientes aspectos a ser observados por la autoridad administrativa encargada de efectuar el control ex post sobre la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores:

- a) Al dirigirse el plazo de seis (06) 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.
- b) 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.
- c) Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando



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"

especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el Derecho vigente.

VIII. Análisis del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

Previamente al análisis que debe realizarse sobre el cumplimiento de los precedentes administrativos antes referidos, en el presente caso se debe tener en cuenta lo establecido el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, el Reglamento de la LFE) y el artículo 1315° del Código Civil, que establecen lo siguiente:

Reglamento de la LFE

Artículo 21.- Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

Código Civil

Artículo 1315.- Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

En ese orden de ideas, un acontecimiento constituye uno de caso fortuito cuando este cuenta con las siguientes características⁴:

- Extraordinario: Las circunstancias no deben ser ordinarias, es decir, deben ser tales que irrumpen el curso natural de los acontecimientos.
- Imprevisible: El hecho debe superar o exceder la aptitud normal de previsión relativa a la conducta vigente del sujeto.
- Irresistible: El evento debe ser de tal magnitud que el sujeto sea impotente para evitar su acontecimiento.

En el presente caso, de una revisión de los hechos que han sustentado la medida de suspensión perfecta de labores por fuerza mayor, se puede verificar que la causal de fuerza mayor consistiría en la no renovación del Contrato Marco de Servicios de Infraestructura Metal Mecánica por parte de la empresa Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., a quien LA EMPRESA le brindaba servicios de manera exclusiva. En efecto, de acuerdo con el numeral 2.1 de la Cláusula Segunda de la Segunda Adenda al Contrato Marco de Servicios de Infraestructura Metal Mecánica, suscrito con fecha 19

⁴ Osterling Parodi, Felipe. Compendio de Derecho de las Obligaciones. Palestra Editores. Lima. 2008. p. 826.



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"*

de agosto de 2012 y cuya copia obra de fojas ciento seis (106) a ciento siete (107) del expediente, la vigencia de dicho contrato fue prorrogada hasta el día 30 de marzo de 2014, lo cual ha sido corroborado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo del Gobierno Regional de Arequipa, tal como consta en la copia del Informe de Actuación Inspectiva obrante de fojas treinta y dos (32) a treinta y tres (33) del expediente.

Ahora bien, en dicho informe también se deja constancia que LA EMPRESA *"ha prestado servicios hasta el 31 de marzo del 2014 y la SUSPENSIÓN solicitada se hace con fecha 07 de abril del 2014, esto, esperando que probablemente podía haber renovación del contrato con la representación de la inspeccionada por cuanto había un trabajo pendiente que realizar; sin embargo se ha dejado por cuanto la empresa MINAS BUENAVENTURA S.A.A. ordenó que no se les deje ingresar y que saquen todas las pertenencias (...)"*.

Con relación a ello, cabe indicar que el hecho invocado como causal de fuerza mayor por parte de LA EMPRESA (no renovación de un contrato) no constituye un supuesto de fuerza mayor puesto que no es un hecho inevitable, ya que el plazo de vigencia del mismo obedece a la voluntad de las partes. Tampoco constituye un hecho imprevisible debido a que, por tratarse del vencimiento del plazo de un contrato, presupone que las partes conocen de su eventual ocurrencia ante la no renovación del mismo. Así pues, las consecuencias de dicho acuerdo de resolución de contrato pueden preverse razonablemente. De otro lado, el vencimiento del plazo de un contrato y su posterior no renovación, no constituyen un hecho irresistible puesto que, al requerirse de la voluntad de LA EMPRESA para establecer dicho plazo, esta se encontraba en la posibilidad de adoptar un plazo de vigencia diferente al establecido en el Contrato Marco de Servicios de Infraestructura Metal Mecánica suscrito entre LA EMPRESA y la empresa Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. Así pues, al no tratarse de un supuesto de fuerza mayor, es razonable entender que LA EMPRESA se encontraba en posibilidad de adoptar las previsiones correspondientes ante la finalización del contrato a fin de evitar que se afecte el normal desarrollo de las actividades.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado, cabe advertir que el artículo VI del Título Preliminar de la LPAG establece que los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada, siendo que *"(...) el precedente administrativo es aquel acto administrativo firme que dictado para un caso concreto, pero que, por su contenido tiene aptitud para condicionar las resoluciones futuras de las mismas entidades, exigiéndoles seguir un contenido similar para casos similares."*⁶

Al respecto, de lo señalado en el Informe de Actuación Inspectiva, cuya copia obra de fojas treinta y dos (32) a treinta y tres (33) del expediente, se tiene que no se les otorgó vacaciones adelantadas a los señores Silverio Rojas Calcina y Ricardo Juan de Dios Ramírez Philco, trabajadores afectados con la medida de suspensión temporal perfecta de labores.

⁶ Morón Urbina, Juan Carlos. Op.cit.p.110.



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"*

En tal sentido, de conformidad con lo anteriormente señalado y lo establecido en el artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806⁶, se tiene que los hechos alegados por LA EMPRESA no constituyen causal de caso fortuito o fuerza mayor que justifiquen la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores por parte de LA EMPRESA. De igual manera, se ha verificado que LA EMPRESA tampoco ha dado cumplimiento a lo establecido en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, respecto a que a diversos trabajadores comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta de labores no se le otorgó vacaciones anticipadas.

Atendiendo a lo expuesto, corresponde desestimar el recurso impugnatorio interpuesto por LA EMPRESA y, en consecuencia, desestimar la medida de suspensión perfecta de labores comunicada.

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

Finalmente, debe señalarse 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 constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión presentado por la empresa **METALMIN S.A.C.** contra la Resolución Gerencial Regional N° 085-2014-GRA-GRTPE.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **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.

⁶ Según lo señalado en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los actos de los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares merecen fe.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

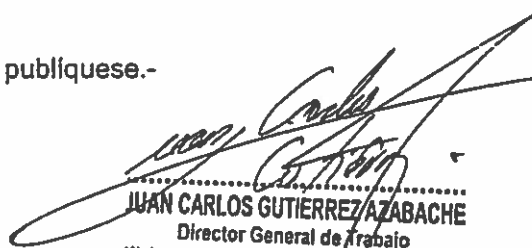
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

ARTÍCULO CUARTO.- **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 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