



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° 96 -2016-MTPE/2/14

Lima, 27 JUN. 2016

VISTOS:

El Oficio N° 576-2015-GRC/GRDS/DRTPE Callao ingresado con número de registro 109264-2015, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao remite a esta Dirección General el expediente N° 066-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa **ANDINA DE DESARROLLO ANDESA S.A.C.** (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 04-2015-GRC-GRDS-DRTPE, por la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 06-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, mediante la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao desaprobó 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 (...)"*¹.

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.

2. Del recurso de revisión

¹ Martín Maleo, 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"

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso 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 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao, 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 15 de mayo de 2015, LA EMPRESA comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional del Callao, la medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor desde el día 11 de mayo de 2015 hasta el día 08 de agosto de 2015, que involucraría a cuarenta y un (41) trabajadores que laboran en los siguientes centros de trabajo:

- Planta Conservera – Frigorífico, sito en Calle Carlos Concha N° 180, Provincia Constitucional del Callao, región Callao.
- Planta de Harina, sito en Pasaje Don Oscar N° 150, AA.HH. Acapulco, Provincia Constitucional del Callao, región Callao.
- Muelle Andesa, sito en Calle Carlos Concha N° 113, Provincia Constitucional del Callao, región Callao.

LA EMPRESA sustenta la medida invocada en la tendencia negativa de la pesca de anchoveta, lo cual habría afectado sus niveles de producción.

Mediante Resolución Directoral N° 06-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC emitida con fecha 27 de mayo de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao desaprobó la medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso

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



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

fortuito o fuerza mayor comunicada por LA EMPRESA. Ante ello, con fecha 09 de junio de 2015, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra dicha resolución.

Con fecha 18 de junio de 2015, los señores Luis Moreno Valega, Miguel Marcial Sánchez Obregón y Ruth Graciela Widdup Ybáñez presentaron un escrito, solicitando que se les incluya en la Resolución Directoral N° 06-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC.

Con fecha 22 de junio de 2015, la señorita Kelly Torrealva Flores presentó un escrito, solicitando que se le incluya en la relación de trabajadores afectados con la medida para que pueda acogerse a la Resolución Directoral N° 06-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC.

Con fecha 02 de julio de 2015, el señor Darsi Armando Alzamora Rosas presentó un escrito, solicitando que se le incluya en la Resolución Directoral N° 06-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, al no haber sido incluido por LA EMPRESA en la nómina correspondiente.

Con fecha 03 de julio de 2015, el señor Carlos Lastra Icochea presentó un escrito, solicitando que se le incluya en la Resolución Directoral N° 06-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, al no haber sido incluido por LA EMPRESA en la nómina correspondiente.

III. De la Resolución Directoral Regional N° 04-2015-GRC-GRDS-DRTPE

Mediante Resolución Directoral Regional N° 04-2015-GRC-GRDS-DRTPE emitida con fecha 25 de junio de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 06-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, por los siguientes fundamentos:

- De la documentación obrante en autos se advierte que existirían más trabajadores, adicionales a los cuarenta y un (41) trabajadores señalados por LA EMPRESA, que no habrían sido incluidos en la nómina correspondiente; de lo que se advierte que LA EMPRESA habría omitido información respecto del total de trabajadores afectados por dicha medida, razón por la que no existiría sustento válido y suficiente que justifique la misma.
- LA EMPRESA no habría sustentado adecuadamente la causal invocada, ni acreditó con documento alguno el otorgamiento de las supuestas vacaciones vencidas o adelantadas, ni se sustentó la aplicación de otras medidas posibles y razonables para evitar que se agrave la situación de los trabajadores afectados, conforme lo precisa 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).
- De la documentación obrante en autos se desprende que LA EMPRESA no adoptó las medidas posibles que eviten agravar la situación de los trabajadores afectados por la medida.



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"*

IV. Del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

Con fecha 12 de agosto de 2015, LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 04-2015-GRC-GRDS-DRTPE, en base a los siguientes argumentos:

- LA EMPRESA sí habría demostrado la existencia de la causal de caso fortuito o fuerza mayor invocada. No obstante, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao empleó un criterio sumamente estricto y restringido sin otorgar la razonabilidad del caso en cuestión, máxime si la actividad económica de LA EMPRESA se basa esencialmente en el recurso del pescado.
- LA EMPRESA sí otorgó vacaciones vencidas y adelantadas a los trabajadores afectados. Asimismo, también se adoptaron medidas razonables a favor de dichos trabajadores.
- LA EMPRESA no ocultó ninguna información referida a trabajadores afectados por la medida y no incluidos en la comunicación de la misma.

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 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 caso fortuito o fuerza mayor, esta Dirección General ha emitido las resoluciones que se señalan a continuación, conteniendo precedentes administrativos vinculantes. Así tenemos:

- a) 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



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación inspectiva.

- b) 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.
- c) 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).

VII. De la 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 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 Directoral General 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:



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) 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:

- 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, de 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





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

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 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

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.*"⁴

Sobre el particular, en el punto I de cada uno de los Informes de Actuaciones Inspectivas, emitidos en mérito de las Órdenes de Inspección N° 763-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, N° 750-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, N° 749-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT y N° 748-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, obrantes de fojas treinta (30) a cincuenta y tres (53) del expediente, y que dan cuenta de las visitas inspectivas realizadas a los centros de trabajo de LA EMPRESA, se consigna que "[e]l sujeto inspeccionado informó que cumplió con otorgar vacaciones remuneradas a su personal con derecho a ello durante los meses de enero a abril 2015, sin embargo no exhibió documentación al respecto". Del mismo modo, de acuerdo con la documentación adjuntada al recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA y obrante de fojas doscientos cuarenta y uno (241) a doscientos noventa y dos (292) del expediente, se desprende que se otorgaron vacaciones vencidas y/o acumuladas a algunos de los trabajadores afectados con la medida. Sin embargo, no se cuenta con documentación alguna que acredite el otorgamiento de vacaciones vencidas o adelantadas a los señores trabajadores Luis Alberto Álvarez Villena, Félix Baca Espinoza, Ancieto Bartolo Meza, Abraham Cayanpi Huaccanchi, Yoni Luis Encarnación Villarreal, Carlos Manuel Grados Epifanía, Joe Herrera Ángeles, Fermín Maltese Muñoz, Fortunato Malto Domacio, Samuel Méndez Cárdenas, Benita Conzamollo Yupanqui, Edwain Jonatan Martel Conzamollo, Rossana Yrene Ramírez

⁴ 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"*

Chamba, Teresa Gregoria Zárate Palacios, Néstor Benigio Salinas Girón, Teófilo Simón Morales Chávez, Miguel Morales Huaylla, Nelson Braulio Muñoz Flores, Felipe Jacinto Pasión Dueñas, Mario Juan Sabino Cáceres, Ronald Franco Zevallos Ramírez, Alindor Zumarán Agurto, Misael Alejandro Atencio Zamudio, Juan Carlos Vega Díaz y Claudio Abdías Rojas Espinoza, los cuales fueron afectados con la medida comunicada por LA EMPRESA.

Atendiendo a lo actuado en el presente procedimiento se advierte que LA EMPRESA no ha dado cumplimiento a lo establecido en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, en cuanto a que respecto de veintiséis (26) de los cuarenta y un (41) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta de labores no se les otorgó vacaciones acumuladas ni anticipadas, sin haber señalado razones objetivas para ello. De igual manera, LA EMPRESA no ha adoptado medidas distintas al otorgamiento de vacaciones acumuladas y adelantadas respecto de los quince (15) trabajadores restantes, sin haber señalado razones objetivas para ello.

Adicionalmente, cabe advertir que, de acuerdo con la documentación obrante a fojas ciento cuatro (104), ciento seis (106), ciento ocho (108), ciento catorce (114), ciento veintidós (122) y ciento veintiséis (126) del expediente, se advierte que LA EMPRESA comunicó a los señores trabajadores Luis Moreno Valega, Miguel Marcial Sánchez Obregón, Ruth Graciela Ybáñez Widdup, Kelly Diana Torrealva Flores, Darsi Armando Alzamora Rosas y Carlos Lastra Icochea que serían objeto de la medida de suspensión temporal perfecta de labores. No obstante, dichos trabajadores no fueron incluidos en la relación de trabajadores afectados con la medida, anexada a la comunicación de la medida y obrante a fojas veintitrés (23) del expediente.

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 interpuesto por la empresa **ANDINA DE DESARROLLO ANDESA S.A.C.** contra la Resolución Directoral Regional N° 04-2015-GRC-GRDS-DRTPE.



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 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.

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

