



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° 97 -2016-MTPE/2/14

Lima, 30 JUN. 2016

VISTOS:

El Oficio N° 552-2015-DRTPE.MOQ ingresado con número de registro 120633-2015, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), remite a esta Dirección General el expediente N° 001-2015-DPSCL-DRTPE.-MOQ/S.P.L., así como los actuados referidos a las Órdenes de Inspección Concretas N° 087-2015-SUNAFIL/IRE.MOQ, N° 337-2015-SUNAFIL/IRE.MOQ y N° 413-2015-SUNAFIL/IRE.MOQ, en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa Pesquera Rubí S.A. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 010-2015-DRTPE-MOQ, por la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra el Auto Directoral N° 044-2015-DPSCL-DRTPE-MOQ, por el cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), 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 (...)".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

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"*

normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

2. Del recurso de revisión

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 de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), 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 10 de febrero de 2015, LA EMPRESA comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Moquegua, la medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor desde el día 10 de febrero de 2015 hasta por noventa (90) días, que involucraría a veintiún (21) trabajadores que laboran en el centro de trabajo ubicado en Caleta Cata Km. 06 Costanera Sur s/n, ciudad y provincia de Ilo, región Moquegua. LA EMPRESA sustenta la medida invocada en lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 210-2014-PRODUCE, la cual estableció el día 30 de setiembre de 2014 como fecha final de conclusión de la primera temporada de pesca en la zona sur del litoral peruano, así como la situación de los stocks norte-centro y sur de la anchoveta en el litoral peruano.

Con fecha 27 de febrero de 2015, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Peruana Rubí S.A. (en adelante, EL SINDICATO) se apersonó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Moquegua y solicitó que se declare la improcedencia de la medida comunicada por LA EMPRESA.

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 02 de marzo de 2015, EL SINDICATO presentó un escrito, adjuntando una sentencia del Tribunal Constitucional.

Mediante Auto Directoral N° 017-2015-DPSCL-DRTPE-MOQ, emitido con fecha 04 de marzo de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), declaró improcedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA. Ante ello, con fecha 12 de marzo de 2015, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra dicho Auto Directoral.

Con fecha 23 de marzo de 2015, LA EMPRESA presentó un escrito comunicando la reincorporación de los trabajadores afectados con la medida a sus labores, a partir del día 19 de marzo de 2015, con lo que el día 18 de marzo de 2015 se produciría el término de dicha medida.

A través de la Resolución Directoral Regional N° 003-2015-DRTPE-MOQ, emitida con fecha 27 de marzo de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), declaró nulo el Auto Directoral N° 017-2015-DPSCL-DRTPE-MOQ, disponiendo la remisión de los actuados a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua).

Con fecha 08 de junio de 2015, EL SINDICATO presentó un escrito, adjuntando copia de la Resolución Directoral General N° 058-2015-MTPE/2/14.

Mediante Auto Directoral N° 044-2015-DPSCL-DRTPE-MOQ, emitido con fecha 06 de julio de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), declaró improcedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA. En atención a ello, con fecha 13 de julio de 2015, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra el referido Auto Directoral.

III. De la Resolución Directoral Regional N° 010-2015-DRTPE-MOQ

Mediante Resolución Directoral Regional N° 010-2015-DRTPE-MOQ, emitida con fecha 27 de marzo de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra el Auto Directoral N° 044-2015-DPSCL-DRTPE-MOQ, por los siguientes fundamentos:



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"*

- La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (hoy Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua), fundamentó y motivó su decisión en cumplimiento de los requisitos de preceptividad establecidos 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) y las Resoluciones Directorales Generales N° 010-2012-MTPE/2/14, N° 011-2012-MTPE/2/14 y N° 012-2012-MTPE/2/14; siendo que dichos requisitos no fueron cumplidos por LA EMPRESA.
- El trámite de suspensión temporal perfecta de labores no es de aprobación automática sino que se encuentra sujeto a evaluación previa con silencio administrativo positivo, por lo que este supuesto operaría cuando se cumplan con todos los requisitos establecidos en la Ley del Silencio Administrativo, aprobado por Ley N° 29060.
- No se vulneraron los principios de legalidad y debido procedimiento administrativo.
- Dado que la medida ya habría culminado, no sería congruente disponer la reanudación de las labores.
- Una veda y/o prohibición de pesca del producto hidrobiológico es pasible de una medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.



IV. Del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

Con fecha 01 de setiembre de 2015, LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 010-2015-DRTPE-MOQ, en base a lo siguiente:

- La Autoridad Administrativa de Trabajo habría incumplido con absolver cada uno de los puntos que fueron objeto del recurso de apelación, limitándose a realizar meras transcripciones legales sin mayor fundamentación, por lo que se habría incurrido en nulidad.
- No se aprobó la medida en aplicación del silencio administrativo positivo establecido en el Decreto Supremo N° 006-96-TR, por lo que se habría incurrido en nulidad.
- La veda y/o prohibición de pesca del recurso hidrobiológico sí constituiría un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 006-96-TR.
- Los supuestos precedentes señalados en la resolución materia de impugnación no serían tales ni serían vinculantes dado que serían un procedimiento especial y operativo que excederían los límites establecidos en la Ley.



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"*

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 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 celeridad, 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).



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"

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:

- 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.



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"*

- 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 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



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"*

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, de lo consignado en el Considerando Noveno del Punto III) del Informe de Actuaciones Inspectivas, emitido en virtud de la Orden de Inspección Concreta N° 337-2015-SUNAFIL/IRE.MOQ, obrante de fojas ciento ochenta y dos (182) a ciento ochenta y siete (187) del expediente, se observa que, de acuerdo con el cuadro denominado Registro de Vacaciones Gozadas por el Personal, proporcionado por LA EMPRESA, a los señores Isidro Alca Charca, Remigio Casani Toledo, Venancio Ccama Tumbi⁵, Raúl Jilaja Pari, Oscar Mamani Apaza, Wilfredo Lucas Manuel Vilca, Edgar Rubén Quispe Mamani, Gerardo Jesús Romero Chuquimia y Edward Leopoldo Valdez Liendo, trabajadores afectados con la medida, se les adeuda el goce de vacaciones por el periodo 2014-2015.

Atendiendo a ello, 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, verificándose que a nueve (09) de los veintiún (21) 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.



Adicionalmente, cabe advertir que en el Considerando Décimo Segundo del Punto III) del Informe de Actuaciones Inspectivas, emitido en virtud de la Orden de Inspección Concreta N° 337-2015-SUNAFIL/IRE.MOQ, se indica que *"se verificó que los VEINTIUNO (21) trabajadores a quienes se les aplicó la suspensión temporal perfecta de labores según cronograma presentado por la inspeccionada en su escrito de comunicación de suspensión ante la A.A.T.; todos son afiliados a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA RUBÍ S.A. (SITRA PERU); evidenciándose que la suspensión temporal perfecta de labores se practicó en su integridad a trabajadores sindicalizados, perjudicando al sindicato ya que entre los trabajadores*

suspendidos se encontraban miembros de la junta directiva como el señor ISIDRO PACO CHATA en su calidad de Secretario General, OSCAR MAMANI en su calidad de Secretario de Economía, PELAGIO MANUEL en su calidad de Secretario de Actas y Archivos, JOSÉ YANA en su calidad de Secretario de Control y Disciplina y Asistencia Social y RAMON ITO en su calidad de Secretario de Defensa".

Por otro lado, se debe precisar que en el numeral 13) de la parte considerativa de la Resolución Directoral General N° 012-2012-MTPE/2/14, el cual tiene carácter de precedente vinculante, se estableció que el plazo de 06 (seis) días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, referido a la verificación de la existencia y procedencia de la causal de caso fortuito o fuerza mayor 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

⁴ Morón Urbina, Juan Carlos. Op.cit.p.110.

⁵ De acuerdo con el precitado informe, el señor Venancio Ccama Tumbi ya habría sido cesado.



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"

estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo (irrenunciabilidad del deber de fiscalizar).

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 **PESQUERA RUBÍ S.A.** contra la Resolución Directoral Regional N° 010-2015-DRTPE-MOQ.

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

