



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 15-2015/MTPE/2/14

Lima, 15 JUL. 2015

### VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 055-2015-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 Corporación Pesquera 1313 S.A. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2015-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, la misma que confirmó la Resolución Directoral N° 25-2014-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 desaprobó la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de caso fortuito y fuerza mayor que LA EMPRESA había solicitado y ordenó la inmediata reanudación de las labores, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo de suspensión transcurridos a los trabajadores afectados.

### 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 (...)".<sup>1</sup>

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".

Conforme a lo dispuesto por el precitado artículo de la LPAG, se puede plantear un recurso de revisión, de manera excepcional, ante una tercera instancia de competencia nacional siempre que las dos instancias anteriores hubieren sido resueltas por autoridades que no cuentan con

<sup>1</sup> MARTÍN MATEO, Ramón (2005) Manual de Derecho Administrativo. Navarro: Editorial Aranzadi. Pp.309-310.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

dicha competencia, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, a fin de que eleve lo actuado al superior jerárquico.

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

Acorde con lo preceptuado por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión perfecta de labores por 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° 013-2015-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM, esta Dirección General resulta competente para conocer y resolver el mismo.

## 2.- DE LOS HECHOS ACONTECIDOS

2.1.- LA EMPRESA se dedica a la extracción y elaboración de harina y aceite de pescado.

2.2.- Con fecha 31 de diciembre de 2014, LA EMPRESA comunicó al Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Chimbote la suspensión perfecta de labores desde el 30 de diciembre de 2014 hacia adelante, invocando la causal de caso fortuito y fuerza mayor alegando como fundamentos que no habrá segunda temporada de pesca según lo dispuesto por el Ministerio de la Producción, además de encontrarse en una grave crisis económica.

2.3.- La referida medida comprende a dieciséis (16) trabajadores, cuyos datos de identificación se consignan en el anexo 1-C de la solicitud presentada, que obra de fojas 6 a 7 del expediente.

2.4.- LA EMPRESA señala que se ve obligada a suspender las labores de su personal por no haber segunda temporada de pesca en el año 2014. En ese sentido, alega que el Ministerio de la Producción ha comunicado el 22 de diciembre de 2014 que no habrá una segunda temporada de pesca de anchoveta para el año 2014. Como consecuencia de ello, LA EMPRESA sostiene que el Ministerio de la Producción mantendrá el cierre de la pesquería del stock Norte – Centro de la anchoveta hasta que las condiciones ambientales hayan retornado a su normalidad y la anchoveta evidencie una franca recuperación.

2.5.- Según se verifica del Informe presentado por el Inspector Auxiliar de Trabajo Alfonso Flores Almendras, de fecha 19 de febrero de 2015, que obra a fojas 62 del expediente, se devuelve la orden de investigación N° 016-14-OI-SDNC-ISST-CHIM y expone los motivos de la no realización de la diligencia de verificación de la Suspensión Perfecta de Labores. En ese sentido, en el referido Informe expone que se presentó a las instalaciones de LA EMPRESA, lugar en el que encontró a don Luis Enrique Granados Carbajal, quien dijo ser apoderado de LA EMPRESA. A su vez, el Inspector solicitó que a fin de realizar la diligencia programada le preste



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

las facilidades para ingresar a la oficina administrativa, pero el apoderado le manifestó que dichas oficinas se encontraban cerradas y no había personal. Asimismo, el Inspector solicitó al apoderado que exhiba su representación y se verificó que el Poder que le otorgó la abogada Rosario Soledad Tello Zegarra se encontraba insuficientemente acreditado, toda vez que de las facultades que le otorgó el sujeto inspeccionado a dicha abogada, se advirtió que no contaba con facultades para otorgar poder a terceros. Asimismo, el inspector dejó constancia que el apoderado no contó con la documentación requerida.

2.6.- Luego, según se verifica del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, obrante de fojas 90 a 93 del expediente, el Inspector Auxiliar de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realizó las actuaciones inspectivas en cumplimiento del mandato dispuesto en el proveído de fecha 20 de febrero de 2015, por el cual se le encargó verificar, entre otras, 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.- Con fecha 06 de marzo de 2015, 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° 025-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, por la cual declaró desaprobar la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por caso fortuito y fuerza mayor solicitada por LA EMPRESA, y se ordenó la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo de suspensión transcurrido a los trabajadores afectados, bajo apercibimiento de imponer una sanción económica en caso de incumplimiento. Dicha decisión se sustenta en el hecho que LA EMPRESA ha incumplido 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 trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores.

2.8.- Con fecha 12 de marzo de 2015, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 025-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, exponiendo lo siguiente:

- LA EMPRESA señala que con fecha 31 de diciembre de 2014 comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por 90 días, respecto de los trabajadores indicados en el expediente, con la precisión de que la autoridad administrativa ha resuelto la solicitud después de 02 meses; sin embargo, LA EMPRESA alega que de acuerdo con la norma legal, se establece que de no ser atendida su solicitud en el plazo de 06 días hábiles contados desde que es presentado, se entenderá que la solicitud ha sido aceptada, operando el silencio administrativo positivo. También indica que de no concederles tal medida, ello ocasionará graves perjuicios económicos.

3.- DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 013-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

3.1.- Con fecha 19 de marzo de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash emitió la Resolución Directoral Regional N° 013-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, mediante la cual se confirmó la Resolución Directoral N° 25-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, que desaprobó la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor comunicada por LA EMPRESA, por el lapso de noventa (90) días a partir del 31 de diciembre de 2014, respecto de los trabajadores indicados en la relación que obra de fojas 05 a 06 del expediente. Las consideraciones que sustentan dicha decisión son las siguientes:

- Con fecha 31 de diciembre de 2014, LA EMPRESA comunica la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores señalados en el anexo de su solicitud, la misma que se encuentra de fojas 06 a 07 del expediente, por el lapso de 90 días computados a partir de la fecha de presentación de la comunicación, por encontrarse dentro de un período de veda desde el 11 de agosto de 2014 en la Zona Norte Centro, conforme la Resolución Ministerial N° 258-2014-PRODUCE.

- En el acta de verificación, de fecha 26 de febrero de 2015, corriente de fojas 90 a 94 del expediente, se ha podido verificar que LA EMPRESA se dedica a la actividad económica de procesamiento de productos hidrobiológicos anchoveta para la elaboración de harina y aceite de pescado. También se ha verificado que la planta de procesamiento de recursos hidrobiológicos se encuentra paralizada, pues como consecuencia de no haber una segunda temporada de pesca en el año 2014 no cuenta con materia prima. Asimismo, se pudo constatar que el total de número de trabajadores es de cuarenta y siete (47), de los cuales dieciséis (16) laboran en las oficinas de Lima, doce (12) empleados y diecinueve (19) obreros laboran en la Planta de Chimbote. Que, a los trabajadores afectados les han otorgado vacaciones adeudadas por el período 2013-2014 y que respecto a las vacaciones 2014-2015, la apoderada de LA EMPRESA manifestó que no ha pagado el período vacacional, así como tampoco lo han gozado. Asimismo, la apoderada de LA EMPRESA señaló que tampoco se han programado vacaciones adelantadas ni se han adoptado medidas que eviten agravar la situación económica de los trabajadores afectados con la medida.

- LA EMPRESA no ha acreditado la imposibilidad de adoptar otras medidas razonables e idóneas que atenúen la suspensión de labores solicitada como consecuencia de la veda de extracción de anchoveta, la cual subsiste desde hace dos meses antes de la petición de la suspensión y que la obligaba a tener un programa de actividades indispensable para este período de intermitencia que atraviesa el centro de trabajo.

- En tal sentido, LA EMPRESA no ha cumplido con la exigencia establecida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, la misma que se encuentra sustentada en el acta de verificación anteriormente referida.

#### 4.- DEL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

4.1.- LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, con el objeto que esta Dirección General declare su nulidad por no encontrarse arreglada a derecho.

4.2.- Mediante el recurso de revisión interpuesto, LA EMPRESA expresa su disconformidad con la resolución materia de impugnación, señalando los siguientes argumentos:



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- El 31 de diciembre de 2014, LA EMPRESA comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión temporal perfecta del contrato de trabajo de los trabajadores señalados en el anexo de su solicitud, por el período que dure la veda como supuesto de fuerza mayor y caso fortuito.

- LA EMPRESA indica que pese a que se ha acreditado la fuerza mayor y caso fortuito invocado, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Gobierno Regional de Ancash solo le otorga 60 días de suspensión de los 90 que había solicitado, sin señalar los fundamentos técnicos que sustentan su decisión.

- Asimismo, LA EMPRESA señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo le notifica lo resuelto el 06 de marzo de 2015, es decir, después de haber transcurrido más de seis (06) días, cuando el artículo 15° del TUO de la LPCL establece que el plazo para la verificación de la procedencia de la causa invocada es de seis (06) días.

- Por otro lado, LA EMPRESA indica que la Resolución Directoral N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, no se pronuncia sobre la notificación extemporánea, lo cual contraviene la ley y les causa perjuicio económico, por lo que debe declararse su nulidad.

#### **5.- 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.

#### **6.- 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 regional debe cumplir en la verificación inspectiva.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre del 2012, en la cual se resolvió estableciéndose criterios complementarios a los señalados en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14. En ese sentido, se establecieron en el considerando 13.2 elementos a ser determinados por la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada de efectuar el control ex post sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores.

- Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14, de fecha 29 de octubre del 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.

## 7.- 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 considerandos 9.4 a 9.9. En tal 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 tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia se pone al trabajador en una situación similar al desempleo.

Tomando en cuenta lo anteriormente señalado, 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 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, el precedente vinculante citado 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 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:



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- 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.
- 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 la empresa no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente.
- Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.
- Debe determinarse si dicha medida, 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.

## 8.- ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

8.1.- 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,



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

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 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 15 del expediente que se dedica como única 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° 258-2014-PRODUCE. LA EMPRESA al encontrarse inmersa dentro de los alcances de dicha norma expuesta se ve obligada a suspender las labores de dieciséis (16) trabajadores por encontrarse en período de veda, pues alega que como consecuencia de ello no tiene liquidez para sostener la planilla como lo venía haciendo en años anteriores.

Con la finalidad de sustentar la medida de suspensión temporal perfecta de labores del referido trabajador, LA EMPRESA fundamenta dicha medida, únicamente, 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.

8.2.- Del estudio de autos, se aprecia que LA EMPRESA no ha cumplido con acreditar que ha realizado de modo objetivo, razonable o proporcional, el análisis 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 el análisis de aquéllos trabajadores que se mantendrán en actividad (para ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios durante la veda); 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, si bien LA EMPRESA al momento de realizarse la visita inspectiva adjunta documentación referida a un acta de inspección anterior, un comunicado de fecha 22 de diciembre de 2014 por el cual PRODUCE informa que no habrá segunda temporada de pesca en el año 2014; cabe precisar que en dicha documentación únicamente se establece de forma genérica el sustento económico empresarial para realizar la suspensión perfecta de labores, omitiendo señalar las actividades indispensables, complementarias o secundarias de LA EMPRESA, para así decidir de modo objetivo, razonable y proporcional qué labores y/o trabajadores deben ser objeto de suspensión perfecta de labores y cuáles no.

Asimismo, LA EMPRESA no ha cumplido con precisar 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. En el caso en concreto, en el acta de verificación se señala





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

que los trabajadores comprendidos en la medida de la suspensión realizan actividades en la planta de procesamiento de recursos hidrobiológicos.

Por otro lado, del análisis de autos se aprecia que LA EMPRESA ha adoptado como única medida para cubrir la vigencia de la veda, el pago y goce las vacaciones adeudadas de los trabajadores afectados correspondientes al período 2013-2014. Sin embargo, se aprecia que aquella no otorgó el pago y goce de las vacaciones correspondiente al período 2014-2015, así como no ha implementado un programa de vacaciones adelantadas a dichos trabajadores que han sido objeto de la medida de suspensión perfecta de labores.

Al respecto, y conforme se ha indicado, el otorgamiento de vacaciones adelantadas en la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor no es una prerrogativa opcional del empleador, sino, por el contrario, una obligación en el procedimiento de suspensión perfecta de labores, de conformidad con lo establecido en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2.14, con carácter de precedente administrativo vinculante.

8.3.- Sobre el argumento de LA EMPRESA referido a que la Autoridad Administrativa de Trabajo notificó la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM el 06 de marzo de 2015, es decir después de haber transcurrido más de 06 (seis) días, cuando el artículo 15° del TUO de la LPCL establece que el plazo para la verificación de la procedencia de la causa invocada es de 06 (seis) días, debe señalarse que de acuerdo con el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre del 2012, si bien la norma le otorga a la Administración un plazo de seis (06) días para realizar la verificación inspectiva, 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. En tal sentido, el argumento alegado por LA EMPRESA no resulta suficiente para amparar su pedido, pues dicho plazo 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).

En consecuencia, 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.

Cabe señalar 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.

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.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Estando a las consideraciones expuestas:

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-**

Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa Corporación Pesquera 1313 S.A. contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-**

**CONFIRMAR** la Resolución Directoral Regional N° 013-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, la misma que confirma la Resolución Directoral N°25-2014-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 desaprueba la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de fuerza mayor o caso fortuito solicitada por Corporación Pesquera 1313 S.A, por el lapso de sesenta (60) días, a partir del 31 de diciembre de 2014, respecto de los dieciséis (16) trabajadores afectados con la medida, detallados en el anexo 1-C de la solicitud presentada.

**ARTÍCULO TERCERO.-**

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

**ARTÍCULO CUARTO.-**

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

**ARTÍCULO QUINTO.-**

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