



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 43 -2016-MTPE/2/14

Lima, 14 MAR. 2016

### VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 398-2014-REGIÓN ANCASH DRTyPE/CHIM ingresado con número de registro 157521-2014, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash remite a esta Dirección General el expediente N° 006-2014-STPL-DPSC-CHIM, en mérito al recurso de revisión interpuesto por **DESEMBARCADERO PESQUERO ARTESANAL DE CHIMBOTE** (en adelante, EL EMPLEADOR) contra la Resolución Directoral Regional N° 011-2014-RA-DRTyPE-CHIM, que declaró infundados los recursos de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 01-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, que aprobó la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por dicho empleador, a llevarse a cabo a partir del día 08 de julio de 2014 hasta por cuarenta y cinco (45) días.

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

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

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por

<sup>1</sup> 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"

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"<sup>2</sup>.

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 Áncash, 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-TR<sup>3</sup>.

## II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 10 de julio de 2014, EL EMPLEADOR comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash, la medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor por un periodo de noventa (90) días computados a partir del día 01 de julio de 2014 hasta el día 28 de setiembre de 2014, y desde el día 08 de julio de 2014 hasta el día 05 de octubre de 2014, respectivamente, siendo que dicha medida involucra a ocho (08) trabajadores que laboran en la planta, entendida esta como centro de trabajo, ubicada en Jr. Malecón Grau s/n, urbanización La Caleta, ciudad de Chimbote, provincia del Santa, región Áncash. EL EMPLEADOR sustenta la medida invocada en el inicio, con fecha 09 de junio de 2014, de la obra denominada "Adecuación a la norma sanitaria de la infraestructura pesquera para consumo humano directo de Chimbote, provincia Santa, región Áncash", con el consiguiente cierre temporal del centro de trabajo.

También con fecha 10 de julio de 2014, los señores trabajadores Jerónimo Eustaquio Cerna Arteaga, José Richard Ruiz Cárdenas, Henry Hildibrando Carhuapoma Reyes y Edinson Milton Vargas Arroyo solicitaron a la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash que se realice una inspección al centro de trabajo de EL EMPLEADOR.

Con fecha 17 de julio de 2014, los señores trabajadores Sheallah Betzabeh Farromeque Moreno, José Richard Ruiz Cárdenas, Edinson Milton Vargas Arroyo, Rosa Elena Girón Luciano, Evaristo Fortunato Mejía Mejía y Jerónimo Eustaquio

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

<sup>3</sup> 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"*

Cerna Arteaga manifestaron su oposición a la medida adoptada por EL EMPLEADOR y solicitaron que se declare su improcedencia.

Mediante Resolución Directoral N° 01-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida con fecha 18 de agosto de 2014, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash aprobó la medida adoptada por EL EMPLEADOR, por un lapso de cuarenta y cinco (45) días contados a partir del día 08 de julio de 2014.

Con fecha 27 de agosto de 2014, EL EMPLEADOR interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 01-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM. Dicha resolución también fue objeto de sendos recursos de apelación interpuestos con fecha 29 de agosto de 2014 por los señores trabajadores Evaristo Fortunato Mejía Mejía, Rosa Elena Girón Luciano, José Richard Ruiz Cárdenas, Sheallah Betzabeh Farromeque Moreno, Edinson Milton Vargas Arroyo y Jerónimo Eustaquio Cerna Arteaga.

### III. De la Resolución Directoral Regional N° 011-2014-RA-DRTyPE-CHIM

Con fecha 06 de octubre de 2014, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash emitió la Resolución Directoral Regional N° 011-2014-RA-DRTyPE-CHIM, confirmando la Resolución Directoral N° 01-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, por los siguientes fundamentos:

- De la lectura del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, obrante a fojas 306 a 312 del expediente y que da cuenta de la visita inspectiva realizada el día 21 de julio de 2014 al centro de trabajo, se constató que EL EMPLEADOR había adoptado medidas concretas a favor de los trabajadores afectados con la medida, tales como el otorgamiento de vacaciones vencidas al señor Alberto Armando Bracamonte Fernández correspondientes al periodo 2012-2013, así como vacaciones anticipadas a los otros siete (07) trabajadores afectados, pero sin la adopción de otras disposiciones o medidas que razonablemente eviten agravar la situación de dichos trabajadores.
- EL EMPLEADOR no acreditó la imposibilidad de adoptar medidas razonables e idóneas que atenúen los efectos de la medida de suspensión temporal perfecta de labores, más aún si la causal de fuerza mayor consistente en la ejecución de una obra durante seis (06) meses, subsistía desde un mes antes de la comunicación de la medida, lo cual obligaba a EL EMPLEADOR a tener un programa de planificación de actividades indispensables para el periodo de intermitencia que atravesaba el centro de trabajo.

### IV. Del recurso de revisión interpuesto por EL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 011-2014-RA-DRTyPE-CHIM, en base a los argumentos que se describen a continuación:



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"

- EL EMPLEADOR no cuenta con ingresos económicos por encontrarse paralizada la venta de sus servicios pesqueros, debido a la construcción de sus Instalaciones Pesqueras Artesanales (en adelante, IPA), siendo este hecho aceptado por los trabajadores de conformidad con el Acta de Acuerdo de Suspensión Perfecta de Labores emitida con fecha 09 de octubre de 2014, constituyendo esta una prueba extemporánea al ser un hecho nuevo. Ello puesto que, si bien los trabajadores sabían del inicio de la obra denominada "Adecuación a la norma sanitaria de la infraestructura pesquera para consumo humano directo de Chimbote, provincia Santa, región Áncash", desconocían que todas las IPA fueron entregadas al Consorcio Santa, no pudiendo llevarse a cabo las labores cotidianas.
- Los señores trabajadores Rosa Elena Girón Luciano, Sheallah Betzabeth Farromeque Moreno, Edison Milton Vargas Arroyo, Jerónimo Eustaquiano Cerna Arteaga y José Richard Ruiz Cárdenas, al suscribir el Acta de Acuerdo de Suspensión Perfecta de Labores, reconocieron que el hecho constituyente de fuerza mayor subsistía y, por ende, solicitaron nuevamente la suspensión temporal perfecta de labores bajo la causal de licencia de trabajo sin goce de haberes por noventa (90) días más, siendo su fecha de culminación el día 07 de enero de 2015.
- El hecho constituyente de fuerza mayor ha sido verificado por la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash, conforme se da cuenta en el Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores emitida con fecha 21 de julio de 2014.
- De acuerdo con el Plan de Contingencia presentado por las empresas ejecutoras de la obra, Consorcio Santa y Consorcio Centauro, se había previsto que la intervención del centro de trabajo no sea al 100% por su fuerte impacto económico social, aunque ello sí se dará cuando se intervenga el total del terreno; por lo que las labores prestadas por EL EMPLEADOR han disminuido ostensiblemente conforme lo comprobó la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash.
- Se otorgaron medidas tales como el otorgamiento de vacaciones. Asimismo, se estuvo trabajando con personal reducido.



## 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 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), en lo referente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor.



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"*

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:

- a) Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de 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, de 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, de 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.



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 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:

- a) Si EL EMPLEADOR 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 EL EMPLEADOR 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.





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"*

- 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 EL EMPLEADOR

Que, en el expediente obra a fojas 749 a 750, el Acta de Acuerdo de Suspensión Perfecta de Labores emitida con fecha 09 de octubre de 2014, por la cual los trabajadores afectados con la medida habrían solicitado la suspensión perfecta de labores bajo la causal de licencia de trabajo sin goce de haberes por noventa (90) días desde el día 10 de octubre de 2014 hasta el día 07 de enero de 2015, precisándose que el período de la medida de suspensión perfecta solicitada por EL EMPLEADOR inicia a partir del día 08 de julio de 2014 hasta por cuarenta y cinco (45) días. En tal sentido, se tiene que el contenido del acta antes señalada, corresponde a un período posterior al indicado en la medida comunicada por EL EMPLEADOR a la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash. Adicionalmente, cabe precisar que la suspensión de labores sin goce de haber se encuentra reconocida en el literal k) del artículo 12° del TUO de la LPCL, siendo que la medida bajo evaluación en el presente caso es la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o



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"

fuerza mayor, reconocida en el literal l) del artículo 12° del TUO de la LPCL y regulada en el artículo 15° del mismo cuerpo normativo.

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.*"<sup>4</sup>

Al respecto, de lo señalado en el considerando cuarto del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, obrante a fojas 306 a 312 del expediente, se observa que EL EMPLEADOR otorgó el pago de vacaciones vencidas correspondientes al periodo 2012-2013 al señor trabajador Alberto Armando Bracamonte Fernández. No obstante, en autos no obra documentación alguna que acredite el otorgamiento de vacaciones adelantadas u otra medida adoptada por EL EMPLEADOR que, diferente del otorgamiento de vacaciones acumuladas y adelantadas y, razonablemente, evite agravar la situación de dichos trabajadores.

De igual manera, en el considerando quinto del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, se consigna el otorgamiento de vacaciones adelantadas a los otros siete (07) trabajadores afectados con la medida de suspensión temporal perfecta de labores. Sin embargo, de la documentación obrante en autos no se advierte alguna otra medida adoptada por EL EMPLEADOR que, diferente del otorgamiento de vacaciones acumuladas y adelantadas y, razonablemente, evite agravar la situación de dichos trabajadores.

En tal sentido, se ha verificado que EL EMPLEADOR no 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.

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:

<sup>4</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. Op.cit.p.110.





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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión presentado por el **DESEMBARCADERO PESQUERO ARTESANAL DE CHIMBOTE** contra la Resolución Directoral Regional N° 011-2014-RA-DRTyPE-CHIM.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **REVOCAR** en todos sus extremos la Resolución Directoral Regional N° 011-2014-RA-DRTyPE-CHIM, que declaró Infundados los recursos de apelación interpuestos contra la Resolución Directoral N° 01-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, comunicada por el **DESEMBARCADERO PESQUERO ARTESANAL DE CHIMBOTE**, por un periodo de noventa (90) días computados a partir del día 01 de julio de 2014 hasta el día 28 de setiembre de 2014, y desde el día 08 de julio de 2014 hasta el día 05 de octubre de 2014, respectivamente.

**ARTÍCULO CUARTO.-** **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 QUINTO.-** 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 SEXTO.-** **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.-