



RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 78 -2016-MTPE/2/14

Lima, 20 MAYO 2016

VISTOS:

El Oficio N° 322-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR ingresado con número de registro 148078-2015, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín (en adelante, la DRTPE Junín) remite a esta Dirección General el expediente N° 38-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, en mérito al recurso de revisión interpuesto por los señores trabajadores Yoni Saúl Huároc Hilario, Manuel Jesús Torres Jáuregui, Nicolás Zari Ravichagua Peña, Abel Fredy Román Rojas, Tomás Aquino Galván Zevallos y Ramón Yaranga César (en adelante, LOS TRABAJADORES) contra la Resolución Directoral N° 005-2015-GRJ/GRDS/DRTPEJ/DR, por la cual la DRTPE Junín declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por los señores trabajadores Yoni Saúl Huároc Hilario, Richard Cecilio Pérez Reyes y Abel Fredy Román Rojas contra la Resolución Directoral N° 022-2016-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, mediante la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Junín declaró procedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor comunicada por la empresa CN MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C. (en adelante, 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 (...)".<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.

<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"

## 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"*<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 DRTPE Junín, 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 20 de agosto de 2015, LA EMPRESA comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Junín, la medida de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor por un periodo de noventa (90) días computados a partir del día 26 de agosto de 2015, que involucra a veinticuatro (24) trabajadores que laboran en el centro de trabajo ubicado en la Unidad de Producción de Andaychagua ubicada en Jr. Ramón Castilla s/n Centro Poblado Menor de Andaychagua, distrito de Huayhuay, provincia de Yauli, región Junín. LA EMPRESA sustenta la medida invocada en la comunicación que le fuera cursada por la empresa Volcan Compañía Minera S.A.A., indicándole que realizarían actividades mineras hasta el día 25 de agosto de 2015, por lo que LA EMPRESA debería proceder a desmovilizar sus equipos y retirar todo su personal que se encontrara en el centro de trabajo antes referido.

Mediante Resolución Directoral N° 022-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC emitida con fecha 28 de agosto de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Junín declaró procedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor comunicada por LA EMPRESA.

Con fecha 02 de setiembre de 2015, los señores trabajadores Yoni Saúl Huároc Hilario, Manuel Jesús Torres Jáuregui, Nicolás Zari Ravichagua Peña, Abel Fredy

<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

 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"*

Román Rojas, Ramón Yaranga César, Richard Cecilio Pérez Reyes, Noé Ulises Ravichagua Zacarías y Luis Coronel Egoavil presentaron un escrito, solicitando que se les remita copia del expediente de vistos.

Con fecha 04 de setiembre de 2015, los señores trabajadores Yoni Saúl Huároc Hilario, Richard Cecilio Pérez Reyes y Abel Fredy Román Rojas interpusieron recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 022-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC.

### III. De la Resolución Directoral N° 005-2015-GRJ/GRDS/DRTPEJ/DR

Mediante Resolución Directoral N° 005-2015-GRJ/GRDS/DRTPEJ/DR emitida con fecha 09 de noviembre de 2015, la DRTPE Junín declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 022-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, por los siguientes fundamentos:

- Del Informe de Actuaciones Inspectivas emitido con fecha 27 de agosto de 2015 y obrante a fojas 63 y 64 del expediente, se verifica la existencia de la causal relacionada a la medida comunicada por LA EMPRESA, la cual se encuentra reflejada en la Carta LOG-0360/15.REV.I emitida con fecha 30 de julio de 2015 por la empresa Volcan Compañía Minera S.A.A., mediante la cual da por culminada la prestación de servicios de LA EMPRESA; verificándose además que se otorgaron vacaciones a doce (12) de los veinticuatro (24) trabajadores afectados.
- De acuerdo con el artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, es facultad de los inspectores de trabajo hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva; por lo que, en el presente caso, la labor inspectiva fue efectuada dentro del marco legal previsto en la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806.

### IV. Del recurso de revisión interpuesto por LOS TRABAJADORES

LOS TRABAJADORES interpusieron recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 005-2015-GRJ/GRDS/DRTPEJ/DR, en base a lo siguiente:

- LA EMPRESA recibió la Carta LOG-0360/15.REV.I el día 30 de julio de 2015, esto es, veintiséis (26) días antes de la ejecución de la resolución del contrato que mantenía con la empresa Volcan Compañía Minera S.A.A. Asimismo, comunicó la medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Junín el día 20 de agosto de 2015, es decir, veintiún (21) días después de haber recibido la Carta LOG-0360/15.REV.I y a falta de tan solo cinco (05) días para que se ejecute la resolución del contrato antes referido. En tal sentido, no se habría cumplido con lo dispuesto en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL), esto es, que la medida sea comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo de forma inmediata.



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 causal de fuerza mayor no ha sido demostrada, toda vez que la procedencia de la medida ha sido declarada en base a la inspección realizada sin la participación de los trabajadores afectados.
- LOS TRABAJADORES recién tomaron conocimiento de la medida el día 01 de setiembre de 2015.

Con fecha 07 de enero de 2016, mediante Oficio N° 01-2015-GRJ/DRTPE/DR ingresado con número de registro 1398-2016, la DRTPE Junín remitió a esta Dirección General documentación correspondiente al expediente de vistos.

Con fecha 12 de abril de 2016, mediante escrito con número de registro 37410-2016, la Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Especializadas y Contratistas de la Actividad Minera y Metalúrgica del Perú – FENTECAMP, en representación del señor trabajador Yoni Saúl Huároc Hilario, presentó copia de la Resolución Directoral N° 029-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DSC emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín.

#### 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 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.



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"

- 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

JCC.

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



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"

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 LOS TRABAJADORES

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.*"

Sobre el particular, de los considerandos cuarto y quinto del Informe de Actuaciones Inspectivas emitido con fecha 27 de agosto de 2015 en mérito de la Orden de Inspección N° 138-2015-DRTPEJ-JZTPE/LAO, obrante a fojas 63 y 64 del expediente, se advierte que, con relación a los trabajadores afectados con la medida, LA EMPRESA otorgó goce vacacional a los señores trabajadores Armando Azorza Vargas, Marco Antonio Echevarría Vela, Tomás Aquino Galván Zevalllos, Williams Richards Gómez Rivera, Yoni Saúl Huaroc Hilario, Oliver Inga Ramírez, Nicolás Zari Ravichagua Peña, Noé Ulises Ravichagua Zacarías, Abel Fredy Román Rojas, Alfonso Richard Velásquez Casas, Jaime Vilca Palli y Ramón Yaranga César. No obstante, no se aprecia alguna otra medida adoptada por LA EMPRESA, diferente del otorgamiento de vacaciones acumuladas y adelantadas y que, razonablemente, evite agravar la situación de dichos trabajadores.

Asimismo, cabe advertir que no se otorgaron vacaciones acumuladas y/o adelantadas a los señores trabajadores William Denys Chávez Espinoza, Valerio Jerson Coronel Estrada, Pablo Braulio Garay Zevalllos, Héctor Juscamayta Paitán, Rider Nelson Llana Ventocilla, Andrés Mayhuasca De La Cruz, Edel Pariona Huamán, Richard Cecilio Pérez Reyes, Lidio Quispealaya Rojas, Abel Fredy Román Rojas, Manuel Jesús

<sup>1</sup> 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"

Torres Jáuregui y Samuel Renato Carrasco Robles, los cuales fueron afectados por la medida comunicada por LA EMPRESA.

En tal sentido, se advierte que la instancia regional al emitir la resolución materia de impugnación no ha meritado debidamente lo actuado en el presente procedimiento, toda vez 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, respecto a que a doce (12) de los veinticuatro (24) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta de labores no se le 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 doce (12) trabajadores restantes, sin haber señalado razones objetivas para ello.

Asimismo, cabe indicar que en el párrafo final del artículo 15° del TULO 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 **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por los señores trabajadores Yoni Saúl Huároc Hilario, Manuel Jesús Torres Jáuregui, Nicolás Zari Ravichagua Peña, Abel Fredy Román Rojas, Tomás Aquino Galván Zevallos y Ramón Yaranga César contra la Resolución Directoral N° 005-2015-GRJ/GRDS/DRTPEJ/DR.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-**

**REVOCAR** en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 005-2015-GRJ/GRDS/DRTPEJ/DR, por la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 022-2016-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC.

**ARTÍCULO TERCERO.-**

Declarar **IMPROCEDENTE** la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza





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"

mayor por un periodo de noventa (90) días computado a partir del día 26 de agosto de 2015, comunicada por la empresa **CN MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.**, que involucra a los veinticuatro (24) trabajadores consignados en el anexo 1-E de la comunicación cursada por dicha empresa.

**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.

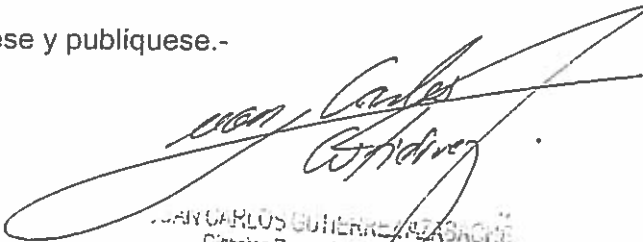
**ARTÍCULO QUINTO.-**

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.-

  
JUAN CARLOS GUTIERREZ GONZALEZ  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

