



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 22 -2018-MTPE/2/14

Lima, 12 FEB. 2018

VISTOS:

El Oficio N° 0522-2017-GR.PUNO-GRDS-DRTPE por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Puno (en adelante, DRTPE de Puno) remite a esta Dirección General el expediente N° 246-2017-ZTPE/JUL, en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa Administración de Empresas S.A.C. (en adelante, AESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 061-2017-DRTPE-GR-PUNO, emitida por la DRTPE de Puno, que confirma la Resolución N° 031-2017-DRTPE-PUNO/DPSCL-SCC, la cual declara Improcedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor comunicada por AESA.

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

Mediante escrito de fecha 19 de mayo de 2017 (obrante de fojas dos a cuatro del expediente), AESA comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.

El hecho que invoca AESA como caso fortuito o fuerza mayor es la decisión de MINSUR S.A. (en adelante, MINSUR) de reducir en un diez por ciento (10%) las operaciones que AESA venía prestando en la Unidad Minera San Rafael, en su condición de empresa contratista¹. Esta decisión –señala AESA– implica disminuir los metros mensuales de avance lineal de 2,700 a un promedio de 2,450 metros para los meses de abril a diciembre de 2017.

En relación a la comunicación de MINSUR, AESA manifiesta que se encontró frente a un hecho externo, intempestivo e imprevisible, situación que no le permitió brindar vacaciones u adoptar otras medidas a favor de los trabajadores para evitar la medida de suspensión. Finalmente, AESA manifestó que los trabajadores comprendidos en esta medida son los que integran la nómina que adjunta como anexo 2 (que corre a fojas once del expediente) y cuyos nombres se muestran en el siguiente cuadro:

N°	Nómina de trabajadores
1	Quispe Ramos, Néstor
2	Apaza Machaca, Wilfredo
3	Espinoza Ticona, Cancio
4	Arce Colque, Genaro
5	Huahuasoncco Peralta, Pedro
6	Ruelas Mamani, Edwin

¹ Decisión que le fue comunicada mediante carta de fecha 21 de abril de 2017 (foja 12).



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

En el Informe de Actuación Inspectiva N° 138-2017-MCZ-ITII-ZTPE-JUL-DRTPE/PUNO, de fecha 13 de junio de 2017 (obrante de fojas cuarenta y uno a cuarenta y cuatro del expediente), la inspectora designada por la DRTPE de Puno dejó constancia de haber realizado las siguientes medidas inspectivas: la visita de inspección en el centro de trabajo de AESA y la comparecencia de AESA a las instalaciones de la Autoridad Inspectiva.

Realizadas estas medidas inspectivas, la inspectora señaló que: *i)* en la visita de inspección, el señor Hernán Ulises Nonato Chagray, Jefe de Administración, manifestó no tener la responsabilidad de portar la documentación que se le requiere, y *ii)* en la comparecencia, AESA solo presentó copia de las cartas notariales que se les cursó a algunos de los trabajadores involucrados en la medida de suspensión de labores, informándoles que su vínculo laboral se suspende a partir del 11 de mayo de 2017 (ver fojas treinta y dos a treinta y seis del expediente).

En este contexto, la inspectora estableció en su informe que no se acreditó el caso fortuito o fuerza mayor, ya que la reducción de labores es un hecho previsible, y que no se habían otorgado vacaciones vencidas o anticipadas, u otras medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores involucrados en la medida de suspensión.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales (en adelante, la DPSCL) de la DRTPE de Puno, mediante Resolución N° 031-2017-DRTPE-PUNO-DPSCL-SCC (obrante de fojas cuarenta y siete a cincuenta del expediente), declaró improcedente la medida de suspensión perfecta de labores comunicada por AESA y, en consecuencia, dispuso la reanudación inmediata de las labores de los trabajadores afectados, así como el pago de sus remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

La razón que motivó la decisión de improcedencia es que AESA no acreditó la existencia del caso fortuito o fuerza mayor, ni tampoco que otorgó vacaciones vencidas o anticipadas a los trabajadores involucrados en la medida de suspensión perfecta de labores.

Atendiendo al recurso de apelación interpuesto por AESA, la DRTPE de Puno, mediante Resolución Directoral Regional N° 061-2017-DRTPE-GR-PUNO (obrante de fojas setenta y seis a setenta y nueve), confirmó la Resolución N° 031-2017-DRTPE-PUNO-DPSCL-SCC, argumentando que no obra documento en el expediente que permita verificar con objetividad la disminución de labores motivado por la reducción de las actividades comunicada por MINSUR a AESA.

Resulta pertinente precisar que, mediante escrito de fecha 27 de octubre de 2017 (ver fojas ochenta y cinco y ochenta y seis), AESA informó a esta Dirección General que tres (03) trabajadores, que estuvieron comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, celebraron convenios de mutuo disenso con la empresa².

² Espinoza Ticona, Cancio; Huahusoncco Peralta, Pedro; y Ruelas Mamani, Edwin.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

II. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el presente procedimiento en instancia de revisión

Conforme a lo dispuesto por el numeral 215.1 del artículo 215° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216° del referido cuerpo normativo, a saber: *i)* recurso de reconsideración, *ii)* recurso de apelación y *iii)* recurso de revisión.

El recurso de revisión procede solo en aquellos casos en los que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente dicha posibilidad. Al respecto, el numeral 3 del artículo 7° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como competencia exclusiva de este Ministerio la resolución, en instancia de revisión, de aquellos procedimientos determinados por norma legal o reglamentaria.

Según lo dispuesto por el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley. En ese sentido, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo es competente para conocer, en instancia de revisión, lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.

Por ende, esta Dirección General resulta competente para resolver el recurso de revisión interpuesto por AESA contra la Resolución Directoral Regional N° 061-2017-DRTPE-GR-PUNO, expedida por la DRTPE de Puno.

III. Sobre el recurso de revisión interpuesto por AESA

De acuerdo a lo previsto por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, 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 MTPE o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Estando el recurso de revisión presentado por AESA, se observa que el mismo ha sido interpuesto dentro del plazo legal y tiene como sustento los siguientes argumentos:

- (i) La DRTPE de Puno no ha tenido en cuenta que AESA precisó en su comunicación a la AAT que no se encontraba en posibilidades de otorgar vacaciones u optar por otras medidas que puedan evitar la suspensión, debido a lo imprevisto de la situación suscitada por el pedido unilateral de MINSUR.
- (ii) AESA comunicó la suspensión temporal perfecta de labores a la AAT el día 19 de mayo y, conforme a lo estipulado en el artículo 15° de la LPCL y artículo 24° del D.S. N° 001-96-TR, la AAT tenía hasta el día 29 de mayo para verificar la existencia de la medida de suspensión; no obstante, hasta esa fecha, la AAT no había indicado la inexistencia de la causal invocada en la medida, por lo que se debe tener por autorizada la suspensión.
- (iii) El TUPA del Gobierno Regional de Puno indica que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores está sujeto a evaluación previa con silencio administrativo positivo. En tal sentido, siendo que el TUPA determina que la entidad tiene cinco (05) días hábiles para pronunciarse administrativamente sobre la comunicación del empleador, dicho pronunciamiento no se llevó a cabo, siendo que esta medida se encuentra autorizada en aplicación del silencio administrativo positivo.

Atendiendo a lo expuesto, se tiene que el recurso de revisión interpuesto resulta procedente, correspondiendo analizar su fundabilidad.

IV. Sobre la suspensión temporal del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor

El 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), recoge la institución jurídica de la suspensión del contrato de trabajo en su modalidad perfecta e imperfecta, así como las causas que habilitan su ejercicio.

De este modo, el artículo 11° de la precitada norma establece que:

"Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores".

Luego, el artículo 12° establece que las causas de suspensión del contrato de trabajo se regulan por dicha ley y por las normas que correspondan a cada causa. De este modo, en el inciso I), el legislador establece, como causal de suspensión temporal perfecta de labores, el caso fortuito o fuerza mayor. Sobre el particular, el artículo 15° del TUO de la LPCL prescribe lo siguiente:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

"El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores."

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido".

Para estos efectos, el artículo 21° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, define como caso fortuito o fuerza mayor aquél hecho que *"tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por determinado tiempo"*.

En este contexto, deben observarse, asimismo, los precedentes administrativos vinculantes que esta Dirección General ha emitido sobre esta materia, contenidos en las Resoluciones Directorales Generales N° 010-2012/MTPE/2/14, 011-2012/MTPE/2/14, y 012-2012/MTPE/2/14.

V. Análisis del caso concreto

Según la empresa recurrente, el caso fortuito o fuerza mayor lo constituye la decisión de MINSUR de reducir en un 10% las operaciones que AESA venía realizando en la Unidad Minera San Rafael, decisión que le fue comunicada mediante carta de fecha 21 de abril de 2017. En dicha carta se indica lo siguiente:

"(...) nuestra empresa Minsur S.A. ha decidido reducir los servicios que su empresa nos viene prestando en aproximadamente un 10% a consecuencia de lo detallado en nuestro Programa de Avances 2017 correspondiente a la Unidad Minera San Rafael, lo que implica una significativa reducción en los metros mensuales de avance lineales contemplados en el Contrato, de 2,700 metros a 2450 metros."

Como se observa, AESA considera que el caso fortuito o fuerza mayor lo constituye la decisión unilateral de MINSUR, al margen de las razones que pudieran explicar dicha decisión. Así, lo imprevisible, irresistible e inevitable es predicado por AESA sólo respecto de la decisión de MINSUR de reducirle las operaciones, sin considerar para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor los demás hechos que explican aquella comunicación.

Si se debe o no considerar únicamente la decisión de MINSUR para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor, es un tema que debe analizarse a la luz del caso en concreto, en este caso, teniéndose presente las condiciones particulares de AESA.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Al respecto se tiene que, de acuerdo a la información brindada por AESA, a través de su página institucional³, dicha empresa es una organización especializada en brindar servicios de exploración, desarrollo, preparación y explotación de yacimientos mineros, así como en gestionar operaciones mineras. En ese contexto, se entiende el vínculo comercial que mantiene con MINSUR, y que es explicado por la propia empresa en los siguientes términos (fojas dos del expediente):

"Minsur (...) opera en la unidad minera San Rafael, ubicada en la región Puno en la cordillera oriental de los Andes a 4,500 msnm, principal productora de estaño en Sudamérica y la tercera a nivel mundial, opera desde 1977 y produce el 12% de estaño en el mundo.

Administración de empresas S.A.C. (...) opera en la unidad minera San Rafael (...) como empresa contratista del cliente, en la exploración, ejecución, producción y beneficio minero a través de la elaboración, sostenimiento y rehabilitación (fortificación) de túneles de preparación necesarios para la extracción del mineral".

En este marco de subcontratación, observamos que AESA mantiene un vínculo comercial directo con MINSUR, es decir, no se trata de una cadena de subcontratación en donde AESA preste servicios a clientes intermedios antes que a MINSUR. Asimismo, AESA no es una empresa ajena a la actividad minera.

Atendiendo a lo antes descrito, el análisis de la existencia del caso fortuito o fuerza mayor debe implicar una evaluación integral del hecho alegado; esto es, un análisis que no prescinda de las circunstancias o razones que explican la decisión de MINSUR de reducir las operaciones de AESA en la Unidad Minera San Rafael.

Entendido el caso fortuito o fuerza mayor, en el presente caso, como el hecho y sus razones, esta Dirección General de Trabajo observa que las circunstancias que motivaron la decisión de reducir las operaciones en la Unidad Minera San Rafael no fueron imprevisibles para AESA. En efecto, es la propia AESA quien en su escrito de fecha 19 de mayo de 2017 explica las razones de dicha reducción, como son: la menor producción del estaño y la reducción del precio de los *comodities* a nivel mundial (ver fojas dos y tres del expediente).

En virtud de lo señalado, consideramos que, en el presente caso, el hecho materia de análisis (la decisión de MINSUR junto a las razones que lo explican) no ha resultado imprevisible para AESA.

Por otro lado, la decisión de MINSUR de reducir en un diez por ciento (10%) las operaciones que AESA venía realizando en la Unidad Minera San Rafael tendría el carácter de irresistible si AESA no tuviera otra forma de afrontar dicha situación más que con la suspensión de sus trabajadores. Sin embargo, de acuerdo con la

³ <http://www.aesa.com.pe/nosotros.html>.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

información que se observa de la página institucional de AESA⁴, la recurrente cuenta con una pluralidad de clientes, por lo que es razonable admitir la posibilidad de reorganizar la distribución de su personal, a efectos de que los trabajadores involucrados en la reducción del servicio pudieran prestar labores para las otras empresas clientes con las que AESA mantiene contratos vigentes. No obstante lo señalado, AESA no ha explicado si era o no realizable aquella posibilidad; al respecto, recuérdese que en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, esta Dirección General estableció como precedente vinculante que la entidad empleadora tiene la carga de demostrar la imposibilidad de adoptar otro tipo de estrategias preferibles antes que la medida de suspensión temporal de labores, lo que no ha sido observado por AESA.

En consecuencia, en el presente caso tampoco se advierte la existencia del carácter irresistible de la comunicación de reducción de operaciones.

Sin perjuicio que la decisión de MINSUR y las circunstancias que la motivaron no califiquen como un hecho imprevisible e irresistible para AESA; aún en el supuesto que se hubiera estimado como caso fortuito o fuerza mayor, AESA no ha considerado las acciones previas establecidas en el artículo 15° del TUO de la LPCL. Dicha norma indica que, ante un caso fortuito o fuerza mayor, el empleador *"deberá (...), de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores"*. Al respecto, AESA señala que se vio en la imposibilidad de otorgar vacaciones en virtud a lo externo, intempestivo e imprevisible de la decisión de MINSUR; sin embargo, la empresa no tiene presente que, justamente, es frente a dichas situaciones que el referido artículo 15°, como regla, establece la obligación de adoptar medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores.

De otra parte, AESA señala que la medida de suspensión se debe autorizar porque la AAT no verificó la inexistencia de la causal invocada dentro del plazo previsto en el artículo 15° del TUO de la LPCL.

Al respecto, es importante tener presente que esta Dirección General ha establecido en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14 que la interpretación sistemática del artículo 15° del TUO de la LPCL y los artículos 1°, 5°, 9° y 36° (numeral 1) de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, determinan que el plazo de seis (06) días referido en el artículo 15° del TUO de la LPCL impone un deber de celeridad y diligencia al o los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales.

De este modo, en el fundamento número 12 de la precitada Resolución Directoral General se señaló que:

"(...) destacando la importancia de la inspección laboral para el control del cumplimiento de las normas de trabajo y la promoción de los derechos laborales, mal podría entenderse que el plazo a que se refiere el

⁴ <http://www.aesa.com.pe/nosotros.html>.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

artículo 15° es perentorio. Su vencimiento acarrea la consecuencia de que la suspensión perfecta de labores se mantenga pendiente de verificación, mas ello no imposibilita que la propia Autoridad Administrativa efectúe una fiscalización para verificar la situación real de determinado centro de trabajo afectado por la suspensión perfecta de labores, pudiendo determinarse en ese estado que la causal invocada en realidad no resultaba acorde con lo verificado por la inspección del trabajo. En consecuencia, el plazo de 6 días a que se refiere el artículo 15° de la LPCL solamente es una referencia que determina que este procedimiento deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo".

De acuerdo con lo dicho, no puede interpretarse que el deber de fiscalizar sólo tiene vigencia dentro del plazo de seis (06) días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL. Esta línea argumentativa se encuentra, además, en la Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14, cuando esta Dirección General señaló que:

"Esta interpretación destaca la importancia que tiene la inspección del trabajo para el control del cumplimiento de las normas laborales y la promoción de los derechos laborales. La inoperancia de la autoridad administrativa dentro del plazo legalmente previsto no permite colegir que determinada empresa adquiera inmunidad ante la fiscalización laboral posterior frente al incumplimiento de normas imperativas, máxime si de ella depende la eficacia de derechos subjetivos de terceros (los trabajadores)".

En ese sentido, el hecho que la Autoridad Inspectiva no haya cumplido con realizar las actuaciones inspectivas dentro del plazo de los seis (06) días siguientes a la fecha en que AESA comunicó a la AAT la suspensión de labores, no configura un estado de cosas inmutables o decididas, siendo posible la revisión del caso por el órgano competente, como en este caso es la Dirección General de Trabajo.

Finalmente, la recurrente alega que la suspensión temporal perfecta de labores se encuentra autorizada, en virtud del silencio administrativo positivo que establece el TUPA del Gobierno Regional de Puno para este procedimiento.

Sobre el particular, se debe mencionar que si bien el TUPA del Gobierno Regional de Puno califica el procedimiento de suspensión temporal de perfecta de labores como un procedimiento de evaluación previa con silencio positivo, ello no limita la facultad que tiene esta Dirección General para evaluar el caso concreto, en instancia de revisión, conforme a las competencias que le asigna el Decreto Supremo N° 017-2012-TR. En otras palabras, la aprobación ficta que hubiera podido generarse a raíz de la aplicación de un silencio administrativo no resta la capacidad de análisis de la Dirección General de Trabajo con ocasión de la interposición de un recurso de revisión.

En atención a todo lo expuesto, no se ha configurado un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, por lo que la suspensión perfecta de labores realizada por AESA carece del debido sustento.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

En relación al escrito presentado por AESA con fecha 27 de octubre de 2017, cabe señalar que, si bien se afirma que tres (03) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores celebraron convenios de mutuo disenso con AESA; en el expediente no obran documentos que permitan concluir a esta Dirección General que a la fecha dichos trabajadores hayan culminado su vínculo laboral.

Sin perjuicio de ello, y en atención a los efectos de la presente resolución, le corresponderá a AESA abonar las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión de labores y, además, reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores involucrados en la suspensión perfecta de labores que, a la fecha de notificación de la presente resolución, mantuviesen vínculo laboral con AESA. Respecto de aquellos trabajadores suspendidos que no mantengan vínculo laboral a la fecha de notificación de la presente resolución, los efectos de esta resolución únicamente implicarán el abono de la remuneración dejada de percibir por el tiempo transcurrido entre el inicio de la suspensión temporal perfecta de labores y la fecha de extinción del vínculo laboral.



Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C. contra la Resolución Directoral Regional N° 061-2017-DRTPE-GR-PUNO, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Puno.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **DISPONER** que la empresa ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C. abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión de labores y, además, proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores suspendidos que, a la fecha de notificación de la presente resolución, mantuviesen vínculo laboral con la referida empresa. Respecto de aquellos trabajadores involucrados en la medida de suspensión que no mantengan vínculo laboral, a la fecha de notificación de la presente resolución, únicamente les corresponderá la remuneración dejada de percibir por el tiempo transcurrido entre el inicio de la suspensión temporal perfecta de labores y la fecha de extinción del vínculo laboral con la empresa, 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.



PERÚ

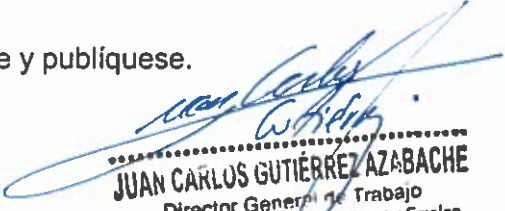
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

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 lo dispuesto por el literal c) del numeral 226.2 del artículo 226° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

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 GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo