



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 66 -2013/MTPE/2/14

En Lima, a los 8 días del mes de julio de 2013, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite la siguiente resolución directoral general.

### ASUNTO

Recurso de revisión interpuesto por PESQUERA CARAL S.A. —en adelante: LA EMPRESA— contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2013-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 13 de marzo de 2013, que confirmó la Resolución Directoral N° 003-2013-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 25 de febrero de 2013, que desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores por 90 días, ordenando la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

### ANTECEDENTES

Con fecha 21 de mayo de 2013 se elevó a esta Dirección General de Trabajo el recurso impugnatorio de revisión presentado por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2013-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 13 de marzo de 2013 —en adelante: la Resolución Directoral Regional.

Según el recurrente, la resolución directoral regional impugnada aplica indebidamente las normas que regulan la suspensión perfecta de labores.

#### 1. Normativa aplicable al caso y precedente administrativo vinculante

##### 1.1 Constitución Política del Perú

«Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona».

«Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan».

1.2 En el plano legal, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral —en adelante: LPCL— contempla en su Título I, Capítulo III (*de la suspensión del contrato de trabajo*) las siguientes normas:

«Artículo 11°.- Definición de suspensión:

Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y 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».

«Artículo 12°.- Causas de suspensión

Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

[...]

- I. El caso fortuito y la fuerza mayor;».

«Artículo 15°.- Sus pensión de labores: Caso fortuito y fuerza mayor

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las 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».

Asimismo, en el Capítulo I del Título II de la LPCL, se establece:

«Artículo 53° Ámbito

Los contratos de trabajo a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes».

«Artículo 56°.- Contratos de obra o servicio

Son contratos de obra o servicio:

[...]

- b. el contrato intermitente.

[...]

«Artículo 64°.-

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación».

«Artículo 65°.-

En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato».

«Artículo 66°.-

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado».

1.3

En específico, dentro del ámbito del trabajo pesquero, el Decreto Supremo N° 006-96-TR establece la siguiente norma que regula a la suspensión temporal perfecta de





labores como consecuencia de la veda, haciendo remisión a las reglas del actual artículo 15° de la LPCL:

«Artículo 1°:- Suspensión Temporal Perfecta en contrato de Trabajo Pesquero  
La veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el Ministerio de Pesquería, en aplicación de las disposiciones pertinentes, facultan durante el periodo de su duración, a las empresas pesqueras, a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo».

#### 1.4 Precedentes administrativos vinculantes relacionados al caso

Mediante la Resolución Directorales General número 012-2012/MTPE/2/14, se sentaron importantes precedentes a raíz del recurso de revisión presentado a propósito del procedimiento de suspensión perfecta de labores por considerarse a la veda pesquera como un supuesto de fuerza mayor.

En dicho precedentes vinculante se estableció una metodología interpretativa para el artículo 15° de la LPCL, interpretándose la preceptividad del conjunto de normas que contempla y señalando las obligaciones derivadas de dicho artículo hacia los empleadores que se quieran acoger a la suspensión perfecta de labores y hacia la autoridad administrativa de trabajo que tiene confiada la fiscalización de su cumplimiento.

Asimismo, se resolvió estableciéndose criterios complementarios para la determinación del supuesto de fuerza mayor por la autoridad administrativa regional encargada de efectuar el control *ex post* sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores.

Asimismo, se estableció en que el plazo de 6 días a que se refiere el artículo 15° de la LPCL es un plazo que 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, dada la naturaleza de la inspección del trabajo.

## 2. Pretensión del administrado recurrente

2.1 LA EMPRESA sostiene que la Dirección Regional de Trabajo de Lima-Provincias realizó una labor inspectiva deficiente, pues no verificó a cabalidad la situación y los motivos señalados por LA EMPRESA como justificantes para la suspensión temporal perfecta de labores practicada. Según lo señalado por EL SINDICATO, la autoridad regional habría incumplido el mandato del artículo 15° de la LPCL por los siguientes motivos:

2.1.1 Por otro lado, EL SINDICATO señala que dicha visita inspectiva no ha verificado la existencia de otros trabajadores en los puestos que ocupaban los trabajadores afectados con la medida.

2.1.2 Con relación a los requisitos que conlleva la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, EL SINDICATO sostiene que LA EMPESA no adoptó medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores





afectados por esta medida, otorgándoles solamente siete (07) días de vacaciones adelantadas.

2.1.3 Asimismo, el recurrente solicita que la Autoridad de Trabajo realice una nueva inspección, en la cual se verifique todos los puntos referidos a la suspensión temporal perfecta de labores, especificados en el artículo 15° de la LPCL.

2.2 Como consecuencia de lo anterior, EL SINDICATO solicita que esta Dirección General de Trabajo revoque la Resolución Directoral Regional, declarándose su nulidad para que se practiquen nuevamente las inspecciones de trabajo que resultaran necesarias para determinar si existe justificación objetiva en la invocación de la causal de suspensión temporal perfecta de labores por LA EMPRESA.

### 3. Pretensión impugnatoria del recurrente en los recursos de revisión

3.1 Mediante el recurso de revisión presentado se pretende que se declare la nulidad de la resolución directoral regional por los siguientes motivos:

- Presunto incumplimiento del deber de motivación, al no fundamentar su extremo donde se señala que LA EMPRESA ha incumplido con presentar el sustento técnico necesario.
- Presunta infracción al derecho de defensa, pues no se ha puesto en conocimiento de LA EMPRESA el informe de los inspectores del trabajo de la autoridad regional.
- Incumplimiento de precedentes vinculantes, en particular, de la Resolución Directoral N° 012-2012-MTPE/2/14, al haberse rechazado la información presentada por LA EMPRESA con posterioridad de la visita inspectiva. La recurrente alega que se contradice lo expresado en el precedente sentado por esta Dirección General de Trabajo, por cuanto el plazo de seis días previsto como marco para la actuación inspectiva no le sería exigible ya que "[...] si la Autoridad no tiene plazo efectivo para fiscalizar, contrariamente a los administrados le señala un plazo para presentar sus pruebas o ejercer su derecho de defensa, de manera que ésta garantía sólo estaría reservada para la Autoridad, hecho que no debe y no puede ser admitida, pues de otra manera cae en la arbitrariedad, conforme lo ocurrido en el presente proceso".

### 4. Generalidades en torno a los recursos de revisión que se someten a esta Dirección General de Trabajo

4.1 Conforme al artículo 210° de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, 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 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.

Del mismo modo, el artículo 218°, numeral 218.2, literal c) de la Ley No. 27444 indica que el acto producido o el silencio administrativo producido con motivo de la





interposición de un recurso de revisión, en los casos del artículo 210°, agota la vía administrativa.

4.2 Conforme al artículo 47°, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 004-2010-TR, la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre inicio de negociación colectiva, suspensión de labores, terminación colectiva de contratos de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

4.3 Conforme con el artículo 2°, "De las Competencias territoriales de los gobiernos regionales, se tiene lo siguiente:

**"Artículo 2°.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales**

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:

[...]

b) La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;

[...]

Corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia".

4.4 Conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, contra lo resuelto por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo procede la interposición del recurso de revisión para ser resuelto por la Dirección General de Trabajo. En tal caso, son requisitos de procedencia de dicho recurso 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 ella

4.5 Conforme al artículo 5° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR el plazo para la interposición del recurso de revisión y el plazo para su resolución se rigen por las reglas contempladas en la Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo General.

4.6 Conforme con el artículo 135° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se deberá tener en cuenta que la notificación de la presente resolución directoral general pudiera verse sometida a eventualidades que determinen la demora de su notificación, dado que el domicilio procesal de la recurrente se encuentra en la provincia de Chancay.





## 5. Análisis de forma y de fondo del recurso de revisión

En la presente resolución directoral general seguimos la línea expresada en el precedente administrativo N° 012-2012-MTPE/2/14, en cuanto al fondo de la controversia sobre suspensión temporal perfecta de labores. Dicho ello, analizaremos secuencialmente los tres argumentos que LA EMPRESA esgrime en su recurso impugnatorio.

### 5.1 Alegación de incumplimiento de precedentes vinculantes

En este caso, el centro de la controversia no se refiere a la metodología interpretativa que ha sentado esta Dirección General de Trabajo con respecto al artículo 15° de la LPCL. En realidad, la cuestión que propone LA EMPRESA como punto para analizar la validez de sus argumentos es bastante más específica: se refiere a la oportunidad de la presentación de la información sustentatoria de la medida que se pretende aplicar y el plazo que tiene la autoridad administrativa regional para verificar *ex post* el cumplimiento de los requisitos que se desprenden de la metodología referida.

LA EMPRESA señala que debe aplicársele el mismo criterio, *mutatis mutandis*, que se sentó en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 012-2012-MTPE/2/14. En ella, se estableció que el plazo de seis (6) días, señalado por ley, obliga a la Administración a actuar con celeridad. Pero, una vez superado dicho plazo, cualquier 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.

En otras palabras, LA EMPRESA estima que el plazo previsto en el artículo 15° de la LPCL, que impone un plazo de seis (06) días para la inspección, no solamente exige celeridad y diligencia al o a los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones. Para la recurrente, desde una lectura peculiar de la Resolución Directoral General N° 012-2012-MTPE/2/14, la interpretación de dicha norma determina que a ella no le sea exigible ese plazo para cumplir con presentar el sustento técnico que es condición para el control de legalidad de la pretendida medida de suspensión perfecta de labores regulada en el artículo 15° de la LPCL, según la metodología sentada en los precedentes de esta Dirección General de Trabajo.

A mayor abundamiento, la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012 (citada reiteradamente por LA EMPRESA en su recurso de revisión) estableció como precedente administrativo vinculante que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar *ex post* el cumplimiento de ciertos requisitos. En el presente caso, esto significa que LA EMPRESA solamente podría estar autorizada a adoptar la medida *última ratio* de suspensión perfecta de labores si la misma se sustenta técnicamente y sobre la base de criterios objetivos razonables y proporcionales puestos a disposición de la autoridad administrativa.





A partir de la lectura del expediente, resulta evidente que la inspección de trabajo se llevó a cabo dentro del plazo de los seis días, por lo cual la referencia, por parte de LA EMPRESA al precedente citado es innecesaria. En efecto, el informe de actuaciones inspectivas suscrito el 19 de febrero de 2013, que consta a fojas 20 a 24 del expediente, refiere la visita de las inspectoras Margarita Veramendi y Martha Cerna al centro de trabajo de LA EMPRESA, las mismas que en el décimo punto de su informe refieren que: "se deja constancia que las suscritas solicitaron a la empresa inspeccionada con fecha 18 y 19 de febrero 2012, mediante requerimiento de comparecencia, el sustento técnico sobre la base de objetivos razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que debieron ser atendidos inclusive durante la vigencia de la veda pesquera [...] el sujeto inspeccionado no acreditó ninguna documentación conforme a lo solicitado en las fechas mencionadas".

LA EMPRESA sostuvo en la comunicación de fecha 20 de febrero de 2013 que dicho sustento técnico, plasmado en cuadros de Microsoft Excel si fueron explicados por su representante en la inspección programada, por lo que recién en esa fecha presenta un informe técnico de fecha 19 de febrero de 2013. En pocas palabras, la EMPRESA recurrente presentó ocho días hábiles después de su solicitud de suspensión temporal perfecta de labores un informe fechado seis días después de comunicar su intención de suspender temporalmente los contratos de 18 trabajadores por espacio de 90 días, debido a una veda pesquera.

Como es fácilmente apreciable, no se cumple ni con el supuesto de hecho del artículo 15° de la LPCL ni con el precedente sentado por esta Dirección General de Trabajo. En efecto, el sustento técnico en este caso ha sido formulado a raíz de la desautorización que la autoridad regional hizo de su solicitud, mediante resolución directoral N° 003-2012-DPSC-DRTPE-GRL y no como presupuesto para la toma de una decisión empresarial que es legítima si y solo si se adopta bajo supuestos de estricta necesidad y acreditables ante la fiscalización laboral. Ni siquiera se trata aquí, en consecuencia, de la presentación tardía de un requisito para la autorización que pueda ser subsanada o no. De lo que se trata es de un caso en donde no existió un elemento esencial que autorizaría a LA EMPRESA a adoptar una suspensión perfecta de labores: el sustento técnico acreditable de la necesidad de dicha medida.

#### 5.2 Alegación de presunto incumplimiento del deber de motivación en la resolución directoral regional

De la lectura de la resolución impugnada por LA EMPRESA, se advierte que en el quinto, sexto, sétimo y octavo considerandos (páginas 3 y 4 de la resolución directoral regional) se emite un juicio a partir de lo constatado por la inspección, donde la autoridad que resolvió el recurso de apelación hizo suyas las afirmaciones de las inspectoras de trabajo, de acuerdo con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. De esa forma, es falso que no exista motivación en el extremo de considerar que no existe sustento para la suspensión perfecta de labores.





5.3 *Presunta infracción al derecho de defensa por no correrse traslado de informe*

En lo que refiere al desconocimiento del contenido del acta inspectiva, debe recordarse que ella tiene un fin instrumental en el procedimiento tipificado en el inciso b del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, al punto que su referencia expresa en las resoluciones administrativas (como acontece en esta) resultan suficientes para que se asegure el derecho de defensa del administrado inspeccionado que se encontrase dentro del procedimiento administrativo de impugnación de la suspensión perfecta de labores adoptada.

En la Resolución Directoral N° 003-2012-DPSC-DRTPE-GRL, de fecha 25 de febrero de 2012 se hace expresa referencia de lo acreditado por la inspección:

"Que, la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada de la sustanciación del presente procedimiento dispuso que se lleve a cabo la respectiva diligencia inspectiva, conforme se advierte del Informe de Actuaciones Inspectivas que corren en autos a fojas 20 a 24 de autos [sic], y del análisis de dicha documentación [...] Que, del análisis de autos, así como del mencionado informe de actuaciones inspectivas, se advierte que la empresa, PESQUERA CARAL S.A., no cumplió con presentar el sustento técnico sobre la viabilidad de mantener a determinados trabajadores dedicados a servicios no indispensables durante la extensión de la veda [...]"

Otro tanto ocurre en la Resolución Directoral Regional N° 013-2013-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 13 de marzo de 2013:

"Que, del análisis de los actuados, se advierte la existencia de la Orden de Inspección N° 132-2013-GRL-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, conteniendo el informe de actuaciones inspectivas de fecha 19 de febrero, la misma que verifica lo siguiente: (i) la parte no conformó los tres (03) grupos de trabajadores que es de obligatorio cumplimiento conforme lo señalado en el considerando anterior; ii) la empresa Pesquera Caral S.A. no presentó el sustento técnico tal como lo manifiestan las inspectoras comisionadas a la diligencia inspectiva [...]"

Con ello queda evidenciado que, desde la resolución que denegó la autorización de suspensión perfecta de labores la administrada recurrente conoció los aspectos del informe inspectivo que garantizaban el ejercicio de su derecho de defensa.

6. Que, consecuencia de los considerandos anteriores, corresponde a esta Dirección General de Trabajo pronunciarse sobre el recurso de revisión presentado por LA EMPRESA, con arreglo a lo establecido por los dispositivos legales aplicables.

**POR LO TANTO;  
SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- DECLARAR INFUNDADO** el recurso de revisión presentado por PESQUERA CARAL S.A. —en adelante: LA EMPRESA— contra la Resolución Directoral Regional N° 013-2013-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 13 de marzo de 2013.

**Artículo 2°.- Declarar AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición del auto de gerencia regional citado.

Regístrese y notifíquese.



GASTON REMY LLACSA  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo