



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 108-2015/MTPE/2/14

Lima, 07 JUL. 2015

VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 056-2015-REGIÓN ANCASH DRTYPE/CHIM, mediante el cual el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash remite el recurso de revisión interpuesto por la empresa Corporación Pesquera 1313 S.A. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, la cual confirmó la Resolución Directoral N°20-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, que aprobó la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de caso fortuito y fuerza mayor que LA EMPRESA había solicitado.

1.- SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN Y LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La Administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".¹

Según lo dispuesto por el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

Respecto al recurso de revisión, el artículo 210° de la LPAG, señala que: "Excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

Conforme a lo dispuesto por el precitado artículo de la LPAG, se puede plantear un recurso de revisión, de manera excepcional, ante una tercera instancia de competencia nacional siempre que las dos instancias anteriores hubieren sido resueltas por autoridades que no cuentan con dicha competencia, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, a fin de que eleve lo actuado al superior jerárquico.

El artículo 47°, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR, establece que la

¹ 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 Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

Acorde con lo preceptuado por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG, en virtud de lo previsto en el artículo 5° del Decreto Supremo antes invocado.

En tal sentido, estando a la interposición del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM, esta Dirección General resulta competente para conocer y resolver el mismo.

2.- DE LOS HECHOS ACONTECIDOS

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

2.2.- Con fecha 05 de diciembre de 2014, LA EMPRESA comunicó al Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Chimbote la suspensión perfecta de labores desde el 01 de diciembre de 2014 hasta el 01 de marzo de 2015, invocando la causal de caso fortuito y fuerza mayor por encontrarse dentro de un período de veda.

2.3.- La referida medida comprende a un (01) trabajador (José Abraham Ardiles Ramos) y se sustenta en el artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 258-2014-PRODUCE, por el cual se resuelve modificar el artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 109-2013-PRODUCE a efectos de establecer como fecha de conclusión de la Primera Temporada de Pesca 2014 del recurso anchoveta (*Engraulis rigens*) y anchoveta blanca (*Anchoa nasus*), en la zona comprendida entre el extremo norte del dominio marítimo del Perú y los 16°00 Latitud Sur, el 10 de agosto de 2014 a las 24:00 horas.

2.4.- LA EMPRESA señala que el trabajador afectado ha gozado de su derecho a las vacaciones vencidas correspondiente al período vacacional 2013-2014 en el mes de agosto de 2014. Asimismo, también indica que a dicho trabajador no se le ha otorgado vacaciones adelantadas ni se ha efectuado pago alguno.

2.5.- Según se verifica del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, obrante de fojas 40 a 43 del expediente, el Inspector Auxiliar de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realizó las actuaciones inspectivas en cumplimiento del mandato dispuesto en el proveído de fecha 09 de diciembre de 2014, por el cual se le encargó verificar, entre otras, si el empleador ha otorgado vacaciones vencidas o anticipadas, adoptando otras medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, debiendo precisarse el período de las vacaciones concedidas, si éstas han sido debidamente remuneradas y a qué trabajadores se les ha otorgado. También se encomendó verificar si a la fecha, en el centro de trabajo se encuentran realizando trabajos de mantenimiento y vigilancia, y si los trabajadores que realizan esta labor son contratados directamente por la empresa o a través de terceros, debiendo señalarse el número de trabajadores y vigencia de su contrato.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

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

2.6.- Con fecha 20 de febrero de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash emitió la Resolución Directoral N° 20-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, por la cual declaró aprobar la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de fuerza mayor por veda pesquera del recurso anchoveta, por el lapso de sesenta (60) días, a partir del 01 de diciembre de 2014, para el trabajador comprendido en dicha medida. Dicha decisión se sustenta en el hecho que LA EMPRESA ha cumplido en parte con la exigencia establecida en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), sobre la adopción de medidas que eviten agravar la situación del trabajador comprendido en la suspensión temporal perfecta de labores.

2.7.- Con fecha 11 de marzo de 2015 LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 20-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, exponiendo los siguientes argumentos:

- LA EMPRESA señala que con fecha 05 de diciembre de 2014 comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la Suspensión Temporal Perfecta de Labores del motorista José Abraham Ardiles Ramos, con la precisión de que se trata de un trabajador de flota y no de planta. Asimismo, indica que este año no hubo segunda temporada de pesca; sin embargo, la resolución impugnada les aprueba sesenta (60) días de suspensión perfecta de labores y no los noventa (90) días que les corresponden por ley. Atendiendo a ello, LA EMPRESA pide que se le conceda el plazo de noventa (90) días de suspensión perfectas de labores que ha solicitado.



3.- DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM

3.1.- Con fecha 19 de marzo de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash emitió la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, mediante la cual se confirmó la Resolución Directoral N° 20-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, que aprobó la suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA, por el lapso de sesenta (60) días a partir del 01 de diciembre de 2014, respecto del trabajador comprendido en la medida. Las consideraciones que sustentan dicha decisión son las siguientes:

- Con fecha 05 de diciembre de 2014, LA EMPRESA comunica la suspensión temporal perfecta de labores del trabajador José Abraham Ardiles Ramos, quien se desempeña como motorista de la embarcación pesquera Maricarmen y no como trabajador de planta, por el lapso de 90 días computados a partir del 01 de diciembre de 2014 hasta el 01 de marzo de 2015, por encontrarse dentro de un período de veda desde el 11 de agosto de 2014 en la Zona Norte Centro, conforme la Resolución Ministerial N° 258-2014-PRODUCE.

- En el acta de verificación, de fecha 16 de diciembre de 2014, corriente de fojas 40 a 43 del expediente, se ha podido verificar que LA EMPRESA se dedica a la actividad económica de procesamiento de productos hidrobiológicos anchoveta para la elaboración de harina y aceite de pescado. También se ha verificado que la planta de procesamiento de recursos



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

hidrobiológicos se encuentra paralizada, pues no cuenta con materia prima. Asimismo, se pudo constatar que al trabajador afectado le han otorgado vacaciones adeudadas por el periodo 2013-2014 en el mes de agosto del 2014, y en cuanto a las vacaciones adelantadas se ha verificado que LA EMPRESA no ha implementado dicha medida a favor del trabajador afectado por la medida.

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

- En tal sentido, LA EMPRESA ha cumplido parcialmente con la exigencia establecida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, la misma que se encuentra sustentada en el acta de verificación anteriormente referida.

4.- DEL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

4.1.- LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRType-CHIM, con el objeto que esta Dirección General declare su nulidad por no encontrarse arreglada a derecho.

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

- El 05 de diciembre de 2014 comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión temporal perfecta del contrato de trabajo del trabajador José Abraham Ardiles Ramos por encontrarse acreditada la veda como supuesto de fuerza mayor y caso fortuito.

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

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

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

5.- DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN

El tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

De lo expuesto en el recurso de revisión se verifica que dicho recurso administrativo se sustenta en la incorrecta interpretación de la disposición contenida en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo referente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor. En tal sentido, se verifica que el recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el mismo.

6.- PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS VINCULANTES

En relación con la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, esta Dirección General ha emitido las resoluciones que se señalan a continuación, conteniendo precedentes administrativos vinculantes. Así tenemos:

- Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre del 2012, en cuyos numerales 9.4 a 9.9 de su parte considerativa se estableció una metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión temporal perfecta de labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación inspectiva.
- Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre del 2012, en la cual se resolvió estableciéndose criterios complementarios a los señalados en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14. En ese sentido, se establecieron en el considerando 13.2 elementos a ser determinados por la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada de efectuar el control ex post sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores.
- Resolución Directoral General N° 012-2012-MTPE/2/14, de fecha 29 de octubre del 2012, cuyo numeral 13 de la parte considerativa estableció que el plazo de seis (06) días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, referido a la verificación de la existencia y procedencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal perfecta de labores, es un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia a los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo.

7.- APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 15° DEL TUO DE LA LPCL

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre del 2012, en su parte resolutive señala que la misma constituye precedente administrativo vinculante, particularmente, lo desarrollado en los considerandos 9.4 a 9.9. En tal precedente de observancia obligatoria, se precisa que el artículo 15° del TUO de la LPCL, debe comprenderse como una norma que establece un régimen de excepción para la suspensión temporal perfecta de labores, en tanto que dicha medida tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia se pone al trabajador en una situación similar al desempleo.

Tomando en cuenta lo anteriormente señalado, en el considerando 9.4 de la precitada resolución se entiende que el legislador prevé una regla flexible al introducir la posibilidad para



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

los empleadores de controlar los efectos de la medida en cuestión. En razón a ello, el empleador, antes de proceder a la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores deberá determinar las actividades que no serán desarrolladas, y luego de ello, señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios.

Como consecuencia de la preceptividad contenida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, el precedente vinculante citado establece que la parte empleadora, al llevar a cabo una medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá conformar tres grupos de trabajadores:

- a) Aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA durante la duración de la medida);
- b) Aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse;
- c) Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el acápite "a)" y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la medida, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, dicho precedente de observancia obligatoria establece que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar ex post los hechos alegados como caso fortuito o fuerza mayor, a fin de corroborar la necesidad de la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores. Así pues, la fiscalización administrativa deberá determinar:

- Si LA EMPRESA efectivamente determinó con sustento técnico y sobre la base de criterios objetivos, razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de la veda pesquera.

- Si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo: atención de trámite documentario y otras áreas administrativas).

- Si LA EMPRESA aplicó preferentemente la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran de atenderse durante la veda con respecto de la suspensión de dichos servicios, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los acápites a) y b), señalados precedentemente.

- Si se ha establecido el pago y goce de las vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de la veda sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la veda por el mecanismo de la suspensión temporal perfecta de labores.

- Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión temporal perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.

Complementando dichos criterios, la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre del 2012, estableció los siguientes aspectos a ser observados por la autoridad administrativa de trabajo encargada de efectuar el control ex post sobre la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

- Si bien la norma le otorga a la Administración un plazo de seis (06) días, aunque se supere dicho plazo, el empleador no puede impedir la verificación de las causas que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si la empresa no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente.
- Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.
- Debe determinarse si dicha medida, al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga), perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada, en principio, por el derecho vigente.

8.- ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

8.1.- Conforme a lo establecido en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Dirección General, la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor deberá tener como sustento la existencia de un hecho de carácter inevitable, imprevisible e irresistible, que imposibilite proseguir con las labores en un determinado período. Dichos caracteres deben encontrarse reunidos copulativamente para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, de tal forma que la ausencia de uno de ellos devendría en inaplicable la existencia del supuesto de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.

Como sustento de la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores, LA EMPRESA alega en su comunicación obrante de fojas 4 a 5 del expediente que se dedica como única actividad a la producción y comercialización de harina y aceite de pescado, y que el Ministerio de la Producción ha dispuesto la suspensión de la pesca y el procesamiento del recurso hidrobiológico a través de la Resolución Ministerial N° 258-2014-PRODUCE. LA EMPRESA al encontrarse inmersa dentro de los alcances de dicha norma expuesta se ve obligada a suspender las labores del trabajador José Abraham Ardiles Ramos por encontrarse en período de veda, pues alega que como consecuencia de ello no tiene liquidez para sostener la planilla como lo venía haciendo en años anteriores.

Con la finalidad de sustentar la suspensión temporal perfecta de labores del referido trabajador, LA EMPRESA fundamenta dicha medida, únicamente, en la existencia de la veda en el sector pesquero como causal de fuerza mayor y caso fortuito para la suspensión perfecta del contrato de trabajo; en tal sentido, la suspensión temporal perfecta de labores obedece a razones de caso fortuito o fuerza mayor ajenas a la voluntad de LA EMPRESA, en cuanto se producen por la naturaleza y por el cumplimiento del ordenamiento legal, y por tanto, serían inevitables, imprevisibles e irresistibles.

8.2.- Del estudio de autos, se aprecia que LA EMPRESA no ha cumplido con acreditar que ha realizado de modo objetivo, razonable o proporcional, el análisis de los tres grupos diferenciados de trabajadores y actividades para así determinar a quiénes se les aplicará la medida de suspensión perfecta de labores, de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

En efecto, no se encuentra acreditado en autos que LA EMPRESA haya realizado el análisis de aquéllos trabajadores que se mantendrán en actividad (para ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios durante la veda); aquéllos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse; y aquéllos que no pudiendo cumplir con las actividades que deban continuar y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la exigencia de la veda pesquera, deban permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

De este modo, si bien LA EMPRESA, al momento de realizarse la visita inspectiva adjunta documentación referida al sustento económico de la adopción de la medida de suspensión perfecta tales como: la Declaración Jurada Diaria de Reporte de pesaje por Tolva o Balanza del 28 al 31 de octubre de 2014, la Declaración Jurada de Recepción de Materia Prima y Producción del 01 al 03 de noviembre de 2014, la Declaración Jurada de Recepción de Materia Prima y Producción del 27 al 31 de octubre de 2014, la Declaración Jurada Diaria de Reporte de pesaje por Tolva o Balanza del 01 al 03 de noviembre de 2014; cabe precisar que en dicha documentación únicamente se establece el sustento económico empresarial para realizar la suspensión perfecta de labores, omitiendo señalar las actividades indispensables, complementarias o secundarias de LA EMPRESA, para así decidir de modo objetivo, razonable y proporcional qué labores y/o trabajadores deben ser objeto de suspensión perfecta de labores y cuáles no.

Asimismo, LA EMPRESA no ha cumplido con precisar si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento. En el caso en concreto, en el acta de verificación se señala que el trabajador comprendido en la medida de la suspensión realiza actividades en una flota pesquera, pues se desempeña como motorista en la embarcación pesquera Maricarmen; sin embargo, LA EMPRESA no ha precisado qué personal se hizo cargo de las labores que se realizan en las embarcaciones pesqueras durante los periodos de veda tales como la reparación de redes, el mantenimiento, reparación y/o pintado de la embarcación pesquera, la vigilancia de la nave pesquera en bahía, entre otros.

Por otro lado, del análisis de autos se aprecia que LA EMPRESA ha adoptado como única medida para cubrir la vigencia de la veda, el pago y goce las vacaciones adeudadas del trabajador afectado correspondiente al periodo 2013-2014. Sin embargo, se aprecia que aquella no otorgó las vacaciones adelantadas a dicho trabajador que ha sido objeto de la medida de suspensión perfecta de labores.

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

8.3.- Sobre el argumento de LA EMPRESA referido a que la Autoridad Administrativa de Trabajo notificó la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM el 06 de marzo de 2015, es decir después de haber transcurrido más de 06 (seis) días, cuando el artículo 15° del TUO de la LPCL establece que el plazo para la verificación de la procedencia de la causa invocada es de 06 (seis) días, debe señalarse que de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

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

acuerdo con el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre del 2012, si bien la norma le otorga a la Administración un plazo de seis (06) días para realizar la verificación inspectiva, aunque se supere dicho plazo, el empleador no puede impedir la verificación de las causas que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. En tal sentido, el argumento alegado por LA EMPRESA no resulta suficiente para amparar su pedido, pues dicho plazo impone un deber de celeridad y diligencia a los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo (irrenunciabilidad del deber de fiscalizar).

8.4.- Conforme a lo establecido en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR son vicios del acto administrativo que causan su nulidad, los detallados en el artículo 10° de la LPAG, entre ellos los que contradicen los precedentes administrativos de carácter vinculante dictados por las direcciones generales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, al amparo del artículo VI del Título Preliminar del dispositivo legal señalado.

En tal sentido, del análisis de autos se aprecia que LA EMPRESA no ha cumplido con observar los lineamientos generales establecidos en el precedente vinculante sobre la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión temporal perfecta de labores, los cuales se encuentran establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre del 2012.

Atendiendo a ello, cabe indicar que de acuerdo con lo dispuesto por el numeral 217.2 del artículo 217° de la LPAG, constatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello; situación que se verifica en el presente caso.

Cabe señalar que de acuerdo con lo establecido en el párrafo final del artículo 15° del TUO de la LPCL, en caso de no proceder la suspensión perfecta de labores sustentada en la causal de caso fortuito o fuerza mayor, ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Finalmente, debe señalarse que conforme a lo establecido en el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-

Declarar la **NULIDAD** de la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, así como de la Resolución Directoral N°20-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, que aprueba la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de fuerza mayor o caso fortuito solicitada por Corporación Pesquera 1313 S.A, por el lapso de sesenta (60) días, a partir del 01 de diciembre de 2014, respecto del trabajador José Abraham Ardiles Ramos, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.-

DESAPROBAR la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor o caso fortuito solicitada por Corporación Pesquera 1313 S.A, por el lapso de noventa (90) días, a partir del 01 de diciembre de 2014, respecto del trabajador José Abraham Ardiles Ramos.

ARTÍCULO TERCERO.-

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

ARTÍCULO CUARTO.-

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

ARTÍCULO QUINTO.-

PROCEDER a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra alojado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.

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