

**RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 013 - 2018 -
REGION ANCASH-DRTYPE-CHIM**

Chimbote, 06 de Marzo del 2018.

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por la empresa Don Fernando S.A.C., representado por su Gerente General Ing. Luis Federico Vásquez Wong, contra la Resolución Directoral N° 006-2018-Región Ancash-DRYPE/DPSC-Chim del 12 de Febrero del 2018, expedido por el Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, Abog. Elfer Chero Paz, que desapruueba la suspensión temporal perfecta de labores por caso de fuerza mayor solicitada por la referida empresa, recaído en el Expediente N° 010-2017-S'IPL-DPSC-CHIM, con Registro de Mesa de Partes N° 01650-2018-DRTYPE del 19 de Febrero de 2018, elevado con Decreto de fecha 21 de Febrero de 2018, generándose el Registro N° 503-2018-DRTYPE del 01 de Marzo de 2018, de Secretaría de este Despacho; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ancash, es una entidad con naturaleza jurídica de derecho público, es un Organismo Desconcentrado con dependencia técnica normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y con dependencia administrativa, presupuestal y funcional del Gobierno Regional de Ancash, como organismo desconcentrado depende de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ancash.

Que, el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Trabajo - Ancash, establece las funciones del Director Regional de Trabajo, entre ellas: "Dirigir, coordinar, evaluar y control el cumplimiento de las funciones y actividades de los órganos de apoyo, de línea y órganos desconcentrados" y "Expedir autos y resoluciones directorales regionales sobre asuntos administrativos y procesal administrativo de su competencia, en concordancia a la normatividad vigente" de conformidad con los literales b) y g) del Artículo 10° del citado reglamento.

Que, el Artículo 209° de la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, señala: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico"; y en este caso el suscrito es el superior jerárquico del Director de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, correspondiendo resolver al respecto, de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, en concordancia con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

Que, la empresa Don Fernando S.A.C., con el documento de vistos, interpone recurso de apelación, argumentando:

Que, la contravención del derecho del debido proceso es sancionada ordinariamente con la nulidad procesal y se entiende por ésta, aquel estado de anormalidad del acto procesal, originado en la carencia de alguno de los elementos constitutivos.

Que en la resolución materia de impugnación hace mención que su representada solo ha acreditado los reportes de residuos para la producción de harina de pescado de los meses de setiembre a diciembre del 2017 con 00 materia prima.


DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-ANCASH.

CERTIFICO: Que la Copia Fotostática que precede ha sido tomada de la
COPIA ORIGINAL:

**RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°013-2018-REGION ANCASH-
DRTyPE-CHIM DEL 06 de Marzo del 2018 -(07 folios.)**

Chimbote, 14 de Marzo del 2018.




Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADORA TITULAR
DESPACHO DIRECTORAL DRTyPE.

Se ha acreditado documentariamente, pero que no ha sido tomado en cuenta, que su representada es una empresa que se dedica a la producción de conserva de pescado y harina de pescado residual, es decir que la única materia prima que se procesa es el pescado, que se elabora en la planta conservera.

Del desperdicio del pescado, que es las vísceras, cabeza y cola que queda en la planta conservera, este desperdicio es llevado a la planta de harina de pescado residual para su procesamiento, donde se tiene como producto final la harina de pescado residual, por eso cuentan con la licencia y demás permisos otorgados por la entidades gubernamentales para procesar ese tipo de materia prima.

El sector pesquero en nuestro litoral, en especial esta zona atraviesa una difícil crisis (...), es por ello que no puede decirse que no se ha acreditado este hecho si existe la ausencia total del pescado y la fábrica en su integridad se encuentra paralizada hace más de un año atrás, prueba indubitable y no cuestionable de ello es la declaración de los trabajadores en la inspección de parte de los inspectores, que ha quedado registrado documentariamente, con lo que se evidencia que si se configura la causal de fuerza mayor.

Se les explicó que de los 22 trabajadores:

De los 14 trabajadores su labor es directo en producción, 6 trabajadores tienen contrato sujeto a modalidad, lo cual, en la disminución de producción, se suspende el contrato, como lo estipula el mismo documento.

Y los 8 restantes al no tener contrato de trabajo y ser personal que labora ya varios años en la empresa, al no tener producción se iniciaron labores de mantenimiento en planta, como es limpieza y pintado, se les otorgó sus vacaciones vencidas y anticipadas, ya agotado todos los medios se procedió a la suspensión de sus labores, entre otros roles de pago.

Los 8 trabajadores administrativos, se quedaron laborando en un turno de medio día, porque sus labores son inherentes a la marcha de la empresa.

Se les explicó la lista de 8 trabajadores que se quedaron laborando y se les explicó el motivo:

01 persona en administración, 03 personas de contabilidad, 02 porteros en turnos rotativos, 01 almacenero, 01 jefe de Control de Calidad.

Se ha alcanzado en fotocopia los reportes de: conservas, harina y aceite desde enero 2014 hasta diciembre 2017 (4 años), tal como lo solicitaron y esto consta en el Acta de Inspección del día 18 de Enero 2018.

El Tribunal Constitucional enfatiza que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo. (STC 00091-2005-PA/TC, F.J. 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en las SSTC 294-2005-PA/TC, 5514-2005-PA/TC entre otras)

La suspensión de labores por caso fortuito o fuerza mayor, el literal 1) del artículo 12 de la LPCL prevé como causa de suspensión del contrato de trabajo el caso fortuito y la fuerza mayor. En esta línea, el artículo 15 de dicho cuerpo normativo dispone: "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. 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".

Definiendo cuando nos encontramos ante una situación de caso fortuito o fuerza mayor, el artículo 21 del reglamento de la ley de Fomento del empleo, aprobado por Decreto Supremo 1-96-TR dispone que se configura el caso de fortuito o fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter de inevitable e imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

En ese orden de ideas, resulta pertinente mencionar la Resolución Ministerial 87-94-tr, Dispositivo normativo a través de la cual se aprobó la directiva nacional 6-94-dnrt sobre suspensión temporal perfecta de labores. Por otro lado la Dirección General de Trabajo también se ha pronunciado, con carácter de precedente administrativo vinculante, respecto de la obligación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, contenida en el artículo 15 de la LPCL, referente al plazo de seis días luego de conocida la comunicación de suspensión para verificar la existencia y procedencia de la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor contenida en la Resolución Directoral General N°11-2012/MTPE/2/14.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-ANCASH.

CERTIFICO: Que la Copia Fotostática que precede ha sido tomada de la
COPIA ORIGINAL:

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°013-2018-REGION ANCASH-
DRType-CHIM DEL 06 de Marzo del 2018 -(07 folios.)

Chimbote, 14 de Marzo del 2018.




Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADORA TITULAR
DESPACHO DIRECTORAL DRType.

Este hecho lesiona gravemente lo señalado en la Ley N° 27444, se tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general, sino también atenta contra el principio de legalidad, principio del debido procedimiento, principio de razonabilidad contra el principio de presunción de veracidad.

Que, el Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, Abog. Elfer Chero Paz, mediante Resolución Directoral N° 006-2018-Región Ancash-DRyPE/DPSC-Chim del 12 de Febrero del 2018, desaprueba la suspensión temporal perfecta de labores por caso de fuerza mayor solicitada por la empresa Don Fernando S.A.C., por el lapso de 90 días, a partir del 21 de Diciembre del 2017, que afecta a 08 trabajadores, ordenándose el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los trabajadores afectados por el tiempo de suspensión transcurrido, desde el 21 de diciembre del 2017 al 17 de enero del 2018, bajo apercibimiento de imponer sanción económica en caso de incumplimiento.

Que, del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, suscrito por el Inspector de Trabajo Paul Alexander Paredes Inga y el Inspector Auxiliar de la SUNAFIL., Cristhian Carlos Linares Valdivia, de fecha 25 de enero del 2017, se advierte que:

La actividad económica de la empresa es la de elaboración y conservas de pescado y productos de pescado.

Se pudo constatar que se encuentra paralizada y no hay producción a la fecha, pero el representante indica que desde el día jueves 18 de enero del 2018 han comenzado a laborar los trabajadores afectados con la medida, a excepción del Señor Renato Martín Zanelli Zamora, por encontrarse fuera del país.

Indica el apoderado que, si bien, es cierto, no hubo producción todo ese tiempo, hay repartes en el sector pesquero en la que indica que habría pesca, teniendo ellos que comenzar a dar mantenimiento a las máquinas, equipos y preparada la planta para recibir la pesca y comenzar con la producción.

Que se verificó el número total de trabajadores declarados por la empresa, según formato de presentación del PLAME y planillas, la cual es de 22 trabajadores, de los cuales 08 son trabajadores administrativos 03 de ellos tienen contratos indeterminados y 05 contratos modales, 08 trabajadores son operarios de los cuales todos están contratados a plazos indeterminados (afectados con la medida de suspensión temporal perfecta de labores) y 06 trabajadores operadores tienen contratos modales de intermitencia.

Exhibe también registros de control de asistencia desde el día 18 de enero del 2018 hasta el 25 de enero del 2018, fecha en que se realiza la verificación, donde se observa que los trabajadores afectados con la medida, a excepción del Sr. Renato Zanelli Zamora, se encuentran laborando, con lo cual se acredita que las actividades de producción han sido retomadas.

Se revisaron las boletas de pago de vacaciones de los trabajadores afectados por la medida, observando que la empresa ha otorgado vacaciones anticipadas correspondientes al periodo 2018, información que fue corroborada por los 07 trabajadores afectados que se encontraron presentes en la diligencia.

Con respecto a la fecha de inicio de la medida de suspensión temporal perfecta de labores fue desde el 21 de diciembre del 2017 para 04 trabajadores, desde el día 27 de diciembre para un trabajador y desde el 05 de enero del 2018 para 03 trabajadores, la misma que fue solicitada por el lapso de 90 días, la cual habría sido interrumpida por el inicio de producción en el centro de trabajo, habiendo los trabajadores retomado sus labores con normalidad, verificándose que en el centro de trabajo materia de inspección, se encuentra operando nuevamente desde el día 18 de enero del 2018.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-ANCASH.

CERTIFICO: Que la Copia Fotostática que precede ha sido tomada de la
COPIA ORIGINAL:

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°013-2018-REGION ANCASH-
DRTyPE-CHIM DEL 06 de Marzo del 2018 -(07 folios.)

Chimbote, 14 de Marzo del 2018.



Teófila E. Lezama Tafur

Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADORA TITULAR
DESPACHO DIRECTORAL DRTyPE.

Que, el Artículo 15º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: "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 no 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 reemplazación de los labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido".

Que, respecto a la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor o caso fortuito, la Dirección General de Trabajo ha emitido resoluciones conteniendo precedentes administrativos vinculantes. Tales como:

- a) Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, emitida con 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 15º del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación inspectiva.
- b) Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14, emitida con 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 15º del TUO de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores deba efectuarse en forma celeridad, 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, emitida con 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 15º 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).

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.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-ANCASH.

CERTIFICO: Que la Copia Fotostática que precede ha sido tomada de la
COPIA ORIGINAL:

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°013-2018-REGION ANCASH-
DRTyPE-CHIM DEL 06 de Marzo del 2018 -(07 folios.)

Chimbote, 14 de Marzo del 2018.



Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADORA TITULAR
DESPACHO DIRECTORAL DRTyPE.

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

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

Que, la empresa DON FERNANDO S.A.C., es una planta de procesamiento de conserva y harina de pescado residual, según Acta de Inspección, en concordancia con la Ficha RUC de la Sunat obrante en el expediente.

Que, el Artículo 22° de la Constitución Política del Perú señala: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona", asimismo el Artículo 24° de la referida Carta Magna establece: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".

Que, el artículo 15° del TUO de la LPCL regula como régimen de excepción la suspensión perfecta de labores por fuerza mayor y caso fortuito, señalando que el empleador deberá, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, con la precisión que éstas serán objeto de control de verificación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Y de la lectura del acta de inspección, se advierte, que la empresa Don Fernando S.A.C. ha otorgado vacaciones anticipadas correspondientes al periodo 2018, a 07 trabajadores afectados con la medida.

Que, el referido artículo debe comprenderse como una norma que establece un régimen de excepción para la suspensión temporal perfecta de labores, en tanto que dicha medida de suspensión tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia por la no percepción de remuneraciones se pone al trabajador en una situación similar al desempleo. En virtud de 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.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-ANCASH.

CERTIFICO: Que la Copia Fotostática que precede ha sido tomada de la
COPIA ORIGINAL:

**RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°013-2018-REGION ANCASH-
DRTyPE-CHIM DEL 06 de Marzo del 2018 -(07 folios.)**

Chimbote, 14 de Marzo del 2018.




Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADORA TITULAR
DESPACHO DIRECTORAL DRTyPE.

Que, conforme a lo establecido en reiterados pronunciamientos emitidos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, 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 periodo. 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.

De la lectura del acta de inspección se ha podido verificar que si bien la empresa ha adoptado medidas parciales a favor de los trabajadores mediante las vacaciones anticipadas, ésta no ha cumplido con acreditar la imposibilidad de adoptar medidas razonables e idóneas que atenúen la suspensión perfecta de labores solicitada, así como no agravar la situación de los trabajadores, dado que no ha considerado y/o implementado un programa de planificación de actividades indispensables para los periodos de intermitencia que se deriva de la escasez de la materia prima, respecto a la difícil crisis en el sector pesquero según refiere el impugnante, en su recurso de apelación.

Asimismo, respecto a la crisis en el sector pesquero señalado, no se tiene conocimiento de que, en anteriores oportunidades, la empresa haya comunicado alguna medida de suspensión temporal perfecta de labores, por lo que cabe inferir que en dichas ocasiones la empresa habría empleado otras medidas alternativas a la suspensión temporal perfecta de labores, de conformidad con lo referido por el Representante de la empresa *"que es la primera vez que solicitan una suspensión temporal perfecta de labores y que desde antes que la solicitaran ya casi no había producción, pero aun así seguían laborando los referidos trabajadores, realizando labores de mantenimiento"*, como consta en el Acta de Inspección obrante a folio 315.

Que, es preciso señalar que la suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor, solicitada por la empresa Don Fernando S.A.C., a partir del 21 de Diciembre del 2017, que afectó a 08 trabajadores, por el lapso de 90 días, fue interrumpido, por el inicio de producción en el centro de trabajo, habiendo los trabajadores retomado sus labores con normalidad, verificándose que el centro de trabajo, se encuentra operando nuevamente desde el día 18 de enero del 2018, según el Acta de Inspección, es decir, el motivo de la suspensión temporal perfecta de labores, esto es la fuerza mayor, desapareció y concluyó.

Que, respecto a los 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).

En tal sentido, del análisis de autos se aprecia que la empresa no ha cumplido con observar algunos lineamientos 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.

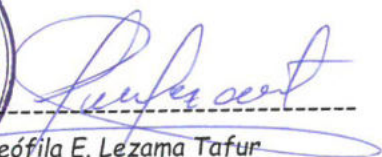
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-ANCASH.

CERTIFICO: Que la Copia Fotostática que precede ha sido tomada de la
COPIA ORIGINAL:

**RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°013-2018-REGION ANCASH-
DRType-CHIM DEL 06 de Marzo del 2018 -(07 folios.)**

Chimbote, 14 de Marzo del 2018.





Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADORA TITULAR
DESPACHO DIRECTORAL DRType.

La parte in fine del Artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, señala: "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 lo expuesto, de conformidad Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y a los precedentes vinculantes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la empresa Don Fernando S.A.C., representado por su Gerente General Ing. Luis Federico Vásquez Wong, contra la Resolución Directoral N° 006-2018-Región Ancash-DRyPE/DPSC-Chim del 12 de Febrero del 2018, expedida por el Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, Abog. Elfer Chero Paz, que desaprueba la suspensión temporal perfecta de labores por caso de fuerza mayor solicitada por la empresa Don Fernando S.A.C., por el lapso de 90 días, a partir del 21 de Diciembre del 2017, afectando a los trabajadores cuya relación obra a fojas 13 del expediente, de conformidad con los considerandos esgrimidos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 006-2018-Región Ancash-DRyPE/DPSC-Chim del 12 de Febrero del 2018, expedido por el Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, Abog. Elfer Chero Paz, que resuelve desaprobar la suspensión temporal perfecta de labores por caso de fuerza mayor solicitada por la empresa Don Fernando S.A.C., por el lapso de 90 días, a partir del 21 de Diciembre del 2017, afectando a los trabajadores cuya relación obra a fojas 13 del expediente, ordenándose el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los trabajadores afectados por el tiempo de suspensión transcurrido, desde el 21 de diciembre del 2017 al 17 de enero del 2018, recaído en el Expediente N° 010-2017-STPL-DPSC-Chim.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE la presente resolución a la parte interesada, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GOSIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

Abog. *Elvis Joe Terrones Rodriguez*
DIRECTOR REGIONAL

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO-ANCASH.

CERTIFICO: Que la Copia Fotostática que precede ha sido tomada de la
COPIA ORIGINAL:

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°013-2018-REGION ANCASH-
DRTyPE-CHIM DEL 06 de Marzo del 2018 -(07 folios.)

Chimbote, 14 de Marzo del 2018.





Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADORA TITULAR
DESPACHO DIRECTORAL DRTyPE.