

del profesional citado en el considerando precedente, por lo que propone designar en su reemplazo al contador público Maximiliano Puente Vargas;

Que, a través del Informe N° 437-2015-EIE-OARH/MINSA, remitido mediante Memorando N° 1146-2015-OGGRH-OARH-EIE/MINSA, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, emite opinión favorable respecto al pedido formulado por el Director General de la Dirección de Salud II Lima Sur, señalando que procede aceptar la renuncia formulada y designar al profesional propuesto, toda vez que, el cargo de Director/a Ejecutivo/a de la Oficina Ejecutiva de Administración, se encuentra calificado como de confianza;

Que, en mérito a lo señalado en los considerandos precedentes, resulta pertinente adoptar las acciones de personal necesarias a fin de asegurar el normal funcionamiento de la citada Dirección de Salud;

Con el visado de la Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, del Viceministro de Salud Pública, y de la Secretaria General;

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aceptar, la renuncia formulada por el contador público Humberto Simón Hilario Yacsaviuca, en el cargo de Director Ejecutivo, Nivel F-4, de la Oficina Ejecutiva de Administración de la Dirección de Salud II Lima Sur del Ministerio de Salud, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Designar al contador público Maximiliano Puente Vargas, en el cargo de Director Ejecutivo, Nivel F-4, de la Oficina Ejecutiva de Administración de la Dirección de Salud II Lima Sur del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANÍBAL VELÁSQUEZ VALDIVIA
Ministro de Salud

1255408-2

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Designar Gerente de la Unidad Gerencial de Administración del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú"

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 007-2015-MTPE/3

Lima, 24 de junio de 2015

VISTOS: La Carta s/n de fecha 12 de junio de 2015, del señor Juan Antonio Laos Estupiñán; el Informe N° 214-2015-TP/DE/UGAL, de fecha 16 de junio de 2015, de la Unidad Gerencial de Asesoría Legal del Programa para la Generación del Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú"; el Oficio N° 335-2015-MTPE/3/24.1, de fecha 18 de junio de 2015, de la Directora Ejecutiva del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú"; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 012-2014-MTPE/3, de fecha 14 de julio de 2014, se designa al señor Juan Antonio Laos Estupiñán como Gerente de la

Unidad Gerencial de Administración del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú";

Que, el citado funcionario mediante carta de vistos ha formulado renuncia al cargo señalado en el considerando precedente, por lo que resulta necesario aceptar la misma y designar al funcionario que ocupará dicho cargo;

Que, el artículo 19 del Manual de Operaciones del referido Programa, aprobado por Resolución Ministerial N° 226-2012-TR y modificado por las Resoluciones Ministeriales N° 215-2014-TR y N° 234-2014-TR, establece que la Unidad Gerencial de Administración se encuentra a cargo de un Gerente, quien es designado por Resolución Viceministerial del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, a propuesta del Director Ejecutivo;

Que, en ese sentido, a través del oficio de vistos, la Directora Ejecutiva del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" eleva la propuesta para la designación del respectivo funcionario;

Con la visación del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo previsto en el numeral 3) del artículo 26 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el literal b) del artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR; y el artículo 19 del Manual de Operaciones del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", aprobado por Resolución Ministerial N° 226-2012-TR y modificado por las Resoluciones Ministeriales N° 215-2014-TR y N° 234-2014-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aceptar la renuncia formulada por el señor JUAN ANTONIO LAOS ESTUPIÑÁN al cargo de Gerente de la Unidad Gerencial de Administración del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Designar al señor FREDY MACARIO ZELAYA HERRERA, como Gerente de la Unidad Gerencial de Administración del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARÍA DEL ROSARIO VILLAFUERTE BRAVO
Viceministra de Promoción del Empleo y
Capacitación Laboral (e)

1255597-1

Declarar fundado recurso de revisión presentado por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Pesquera Rubí S.A. contra la Resolución Directoral Regional N° 008-2014-DRTPE-MOQ

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 058-2015-MTPE/2/14

Lima, 19 de mayo de 2015

VISTOS:

El Oficio N° 809-2014-DRTPE.MOQ ingresado con número de registro 175451-2014, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua remite a esta Dirección General el expediente N° 001-2014-DPSCL-DRTPE-MOQ, en mérito al recurso de revisión interpuesto por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA RUBÍ S.A. (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral N° 008-2014-DRTPE-MOQ, que declaró Infundado el recurso de apelación interpuesto contra el Auto Directoral N° 048-2014-DPSCL-DRTPE-MOQ., que declaró Procedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada



por la empresa PESQUERA RUBÍ S.A. (en adelante, LA EMPRESA) desde el día 27 de octubre de 2014 hasta por noventa (90) días.

CONSIDERANDO:

I. Aspectos formales

1. De los recursos administrativos

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

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

2. Del recurso de revisión

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, *“les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional”*².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR³.

II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 27 de octubre de 2014, LA EMPRESA comunicó ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua, la medida suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor por el periodo de noventa (90) días computados a partir del día 27 de octubre de 2014, la cual involucra a cincuenta y cinco (55) trabajadores. LA EMPRESA sustenta la medida invocada en lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 210-2014-PRODUCE, la cual estableció el día 30 de setiembre de 2014 como fecha final de conclusión de la primera temporada de pesca en la zona sur del litoral peruano.

Con fecha 05 de noviembre de 2014, EL SINDICATO se apersonó al presente procedimiento y formuló observaciones a la medida comunicada por LA EMPRESA.

Mediante Auto Directoral N° 048-2014-DPSCL-DRTPE-MOQ., de fecha 30 de julio de 2014, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Gobierno Regional de Moquegua declaró Procedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA. Dicha decisión fue objeto de impugnación mediante recurso de apelación interpuesto por EL SINDICATO.

III. De la Resolución Directoral N° 008-2014-DRTPE-MOQ

Con fecha 21 de noviembre de 2014, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Gobierno Regional de Moquegua emitió la Resolución Directoral N° 008-2014-DRTPE-MOQ, declarando Infundado el recurso de apelación interpuesto por EL SINDICATO por los siguientes fundamentos:

- En el numeral 9.5 de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, que constituye precedente administrativo vinculante, no se hace referencia a la exigencia de un informe técnico y económico que, a criterio de EL SINDICATO, sustente por qué de los setenta y ocho (78) trabajadores de LA EMPRESA, únicamente cincuenta y cinco (55) de ellos se encuentran comprendidos en la medida.

- En el Acta Inspectiva de Investigación se verifica que, hasta el día 24 de octubre de 2014, LA EMPRESA contaba con los servicios de las empresas PISCO S.A., que destacaba un (01) trabajador de limpieza y un (01) chofer, y Seguroc S.A., empresa de vigilancia que destacaba doce (12) trabajadores; a lo cual se debe agregar que, mediante cuadro general de trabajadores de la planta de Ilo, LA EMPRESA precisa las labores complementarias que cumplirán los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión, específicamente en cuanto al mantenimiento preventivo, limpieza de equipos, emergencia de grupos electrógenos, higiene y limpieza de rumas, comunicación entre planta y artefacto naval, suministro de baterías y combustible de chata, adicionalmente a las labores de vigilancia.

- LA EMPRESA acreditó la imposibilidad de adoptar medidas alternativas a la suspensión temporal perfecta de labores, al ser verificado ello oportunamente por los inspectores comisionados por la Autoridad de Trabajo.

- La Autoridad de Trabajo en ningún momento consideró como informe técnico la documentación presentada por LA EMPRESA.

- La fiscalización efectuada por la Autoridad de Trabajo se circunscribe a lo contemplado expresamente en el considerando 9.9 de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, máxime cuando LA EMPRESA ha presentado la documentación sustentatoria de la medida, lo cual fue constatado por los inspectores comisionados y figura en el Informe de Actuaciones Inspectivas N° 0058-2014-BMFC-ZDTPE-I.

- LA EMPRESA cumplió con presentar la documentación correspondiente, lo que fue corroborado por los inspectores comisionados y por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua.

IV. Del recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO

EL SINDICATO interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 008-2014-DRTPE-MOQ, en base a los argumentos que se describen a continuación:

- LA EMPRESA no señaló la metodología establecida por la Autoridad de Trabajo que, como precedente vinculante, se desarrolla en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.

- La Autoridad de Trabajo no constató el motivo por el cual, de los setenta y ocho (78) trabajadores que tiene LA EMPRESA, la medida de suspensión temporal

¹ Martín Mateo, Ramón. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2011. p. 627.

³ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, *“[c]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)”*.

perfecta de labores sólo involucró a cincuenta y cinco (55) trabajadores.

- LA EMPRESA debió señalar, primero, qué actividades (principales y complementarias) debían continuar funcionando y, recién luego, debió verificar si todos los trabajadores de LA EMPRESA debían dejar de laborar mientras duraba la medida.

- LA EMPRESA no presentó el informe técnico económico correspondiente, en el que se señalen los motivos que demuestren por qué se han incluido a ciertos trabajadores en la medida y a otros no, así como las razones por las que dichos trabajadores laborarán en los servicios complementarios y otros no.

- Las declaraciones juradas anuales de impuestos a la renta de LA EMPRESA, correspondientes a los ejercicios anuales 2010, 2011, 2012 y 2013 no constituyen prueba suficiente para acreditar la existencia de pérdidas económicas; debido a que constituyen declaraciones unilaterales de LA EMPRESA que se encuentran sujetas a fiscalización posterior por parte de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT.

- La Autoridad de Trabajo no valoró debidamente el documento denominado “Cuadro de Trabajadores”, presentado por LA EMPRESA, en el que se señala que los trabajadores que laboraron por turnos rotativos no son trabajadores “estables” sino “contratados”.

- EL SINDICATO había señalado anteriormente que dirigentes sindicales y miembros del Comité de Seguridad habían sido objeto de la medida en cuestión; no obstante, la Autoridad de Trabajo no se pronunció al respecto.

- El inicio y término de la temporada de pesca no es motivo suficiente para la adopción de la medida en cuestión dado que, en los años 2010, 2011, 2012 y 2013 se han dado otras vedas pesqueras declaradas por el Ministerio de la Producción; lo cual no conllevó necesariamente a la suspensión temporal perfecta de labores. Ello puesto que en los meses de duración de la veda, se produce y vende harina y aceite de pescado, tal como ocurrió en los años 2010, 2011, 2012 y 2013. En ese sentido, la conclusión de una temporada de pesca no necesariamente constituye causa justificada de una suspensión temporal perfecta de labores.

V. De la procedencia del recurso de revisión

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

De lo expuesto en el recurso de revisión, se verifica que dicho medio impugnatorio se sustenta en la incorrecta interpretación de la disposición contenida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, en lo referente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

En tal sentido, se verifica que el recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el mismo.

VI. Precedentes administrativos vinculantes

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

a) Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, en cuyos numerales 9.4 a 9.9 de su parte considerativa se estableció una metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores; así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación inspectiva.

b) Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, en cuyo numeral 12) de su parte considerativa se estableció que el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15°

del TUO de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo. Asimismo los numerales 13.2 a 13.5 de su parte considerativa fijaron criterios complementarios a los establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.

c) Resolución Directoral General N° 012-2012-MTPE/2/14, de fecha 29 de octubre de 2012, cuyo numeral 13) de la parte considerativa estableció que el plazo de seis (06) días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, referido a la verificación de la existencia y procedencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal perfecta de labores, es un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia a los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo (irrenunciabilidad del deber de fiscalizar).

VII. De la aplicación e interpretación del artículo 15° del TUO de la LPCL

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, en su parte resolutive señala que la misma constituye precedente administrativo vinculante, particularmente lo desarrollado en los considerandos 9.4 hasta 9.9 inclusive. En tal precedente de observancia obligatoria se precisa la metodología interpretativa que se desprende de lo dispuesto en el artículo 15° del TUO de la LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que se proceda a optar por la suspensión perfecta de labores y el otorgamiento de las vacaciones adeudadas o adelantadas como medida preferente frente a la suspensión temporal perfecta de labores, cuando ella resulte necesaria.

En ese orden de ideas, la precitada resolución sostiene que el artículo 15° del TUO de la LPCL debe entenderse como un régimen de excepción para la suspensión perfecta de labores, en cuanto dicha medida tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia pone al trabajador en una situación similar a la del desempleo. Tomando en cuenta ello, en el considerando 9.4 de la precitada resolución se entiende que el legislador prevé una regla flexible al introducir la posibilidad para los empleadores de controlar los efectos de la medida en cuestión. En razón a ello, el empleador, antes de proceder a la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá determinar las actividades que no serán desarrolladas, y luego señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios.

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

a) Aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir con ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA durante la duración de la veda);

b) Aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse;

c) Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el punto a) y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la veda pesquera, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

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

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



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 la veda pesquera 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 la veda, 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 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 perfecta de labores.

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

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

a) Al dirigirse el plazo de seis (06) días señalado por ley a la Administración, inclusive al verse superado dicho plazo, la empleadora no puede impedir la verificación de las causas y consecuencias de los motivos que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si la empresa no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente.

b) Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.

c) Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el Derecho vigente.

VIII. Análisis del caso concreto

Conforme a lo establecido en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Dirección General, la suspensión temporal perfecta de labores 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 de tiempo. 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 como un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 210-2014-PRODUCE, la cual estableció el día 30 de setiembre de 2014 como fecha de conclusión de la primera temporada de pesca en la zona sur del litoral peruano. De igual manera, también sustenta la causa invocada en lo señalado en el Informe denominado "*Situación del stock norte-centro de la anchoveta peruana a octubre 2014*", emitido con fecha 05 de octubre de 2014 por el Instituto del Mar Peruano - IMARPE, obrante en autos a fojas 25 a 68, el cual está referido a la situación del recurso hidrobiológico de la anchoveta en la zona norte-centro del litoral peruano, tan es así que se recomienda la suspensión de las actividades extractivas de dicho recurso en la zona norte-centro. Adicionalmente, del documento denominado "*Informe*

Técnico Económico Complementario de la Sustentación de la Suspensión Temporal Perfecta de Labores", suscrito por el Jefe de Administración Adjunto de LA EMPRESA y obrante a fojas 117 a 119 del expediente de Actuaciones Inspectivas (Orden de Inspección N° 0212-2014-SDILSST-DRTPE-MOQ.), hace referencia al Informe elaborado por Instituto del Mar Peruano - IMARPE antes aludido.

Sin embargo, pese a que la veda pesquera se produce de manera anual, no se tiene conocimiento de que, en anteriores oportunidades, LA EMPRESA haya comunicado alguna medida de suspensión temporal perfecta de labores; por lo que cabría inferir que, en dichas ocasiones, LA EMPRESA habría empleado otras medidas alternativas a la suspensión temporal perfecta de labores.

De otro lado, también es necesario advertir que, a fojas 132 y 133 del expediente de Actuaciones Inspectivas y a fojas 02 a 05 de autos, se observan tres relaciones de "*personal rotativo*", esto es, personal afectado con la medida. No obstante, no se advierte el otorgamiento de vacaciones acumuladas o, en todo caso, vacaciones adelantadas, a dichos trabajadores, incumplándose con lo dispuesto en el precedente vinculante establecido por esta Dirección General en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.

En tal sentido, de conformidad con lo anteriormente señalado y lo establecido en el artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo⁴, aprobada por Ley N° 28806, se tiene que los hechos alegados por LA EMPRESA no constituyen causal de caso fortuito o fuerza mayor que justifiquen la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores por parte de LA EMPRESA.

Asimismo, cabe indicar que en el párrafo final del artículo 15° del TUO de la LPCL se establece que, en caso de no proceder la suspensión perfecta de labores sustentada en la causal de caso fortuito o fuerza mayor, se ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

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

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Declarar FUNDADO el recurso de revisión presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA RUBI S.A. contra la Resolución Directoral Regional N° 008-2014-DRTPE-MOQ y, en consecuencia,

Artículo Segundo.- REVOCAR en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 008-2014-DRTPE-MOQ, por la cual se confirma el Auto Directoral N° 048-2014-DPSCL-DRTPE-MOQ, que aprueba la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito o fuerza mayor comunicada por la empresa PESQUERA RUBI S.A., por el lapso de noventa (90) días, a partir del día 27 de octubre de 2014, respecto de los cincuenta y cinco (55) trabajadores afectados con la medida, detallados en el anexo 1 de la comunicación presentada.

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

Artículo Cuarto.- Declarar AGOTADA la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

Artículo Quinto.- PROCEDER a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así

⁴ Según lo señalado en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los actos de los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares merecen fe.

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
1255596-1

Declaran fundado recurso de revisión interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. Unidad Antapite contra la Resolución Directoral Regional N° 039-2014-DRTPE

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 081-2015-MTPE/2/14

Lima, 12 de junio de 2015

VISTOS:

El Oficio N° 209-2014-GOB.REG.-HVCA/GRDS-DRTPE, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica remitió al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el expediente N° 001-2014-DRTPE-STCCT sobre procedimiento de terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, así como el cuaderno incidental de apelación del referido expediente y el expediente de actuaciones inspectivas referido a la Orden de Inspección N° 051-2014-DRTPE; en mérito al recurso de revisión interpuesto por el SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALÚRGICOS DE LA COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. UNIDAD ANTAPITE (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral Regional N° 039-2014-DRTPE, expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, mediante la cual se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por EL SINDICATO contra la Resolución Directoral N° 046-2014-DIRPSC/DRTPE-HVCA, emitida por la Dirección de Inspecciones, Registro y Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica, que aprobó la solicitud de terminación colectiva de cincuenta y cinco (55) contratos de trabajo comunicada por la empresa COMPANÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. (en adelante, LA EMPRESA).

CONSIDERANDO:

I. Aspectos formales

1. De los recursos administrativos

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

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

2. Del recurso de revisión

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las

dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, "les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR³.

II. Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas

En el presente caso, LA EMPRESA solicita la autorización de cese colectivo de cincuenta y cinco (55) de sus trabajadores por causa objetiva de caso fortuito.

Sobre el particular, según el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL) una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo es el caso fortuito o la fuerza mayor (literal a) del artículo 46°), la cual se produce cuando el evento es de tal gravedad que genera la desaparición total o parcial del centro de trabajo (artículo 47°).

De esta manera, si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador, dentro del plazo de suspensión perfecta (por caso fortuito o fuerza mayor), podrá solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

III. De los hechos suscitados en el caso concreto

Mediante comunicación presentada con fecha 20 de mayo de 2014, LA EMPRESA solicitó la terminación colectiva de los contratos de trabajo de cincuenta y cinco (55) trabajadores por la causa objetiva de caso fortuito, al amparo de lo establecido en el literal a) del artículo 46° del TUO de la LPCL, siendo que dichos trabajadores prestan servicios en el centro de trabajo de LA EMPRESA ubicado en la Unidad de Antapite (región Huancavelica).

Sobre el particular, LA EMPRESA alega que la causa objetiva por caso fortuito obedece a la reducción inevitable de las reservas de mineral que se vendría experimentando en la Unidad de Antapite, lo cual sería un hecho inevitable, irresistible, imprevisible y de suma gravedad para LA EMPRESA y, asimismo, haría insostenible la continuidad de las operaciones mineras e imposible el reinicio de las operaciones regulares en la referida Unidad. Asimismo, LA EMPRESA agrega que el estado de ganancias y pérdidas de la Unidad de Antapite en los últimos años, acumuló una pérdida de US\$ 35'310,494.00, lo cual haría inviable la continuidad de las operaciones en dicha Unidad.

Por otro lado, LA EMPRESA señala que en la unidad de Antapite se tienen definidos tres sectores: la zona de Antapite (zona de operación actual), el sector de

¹ Martín Mateo, Ramón. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2011. p. 627.

³ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "[c]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)".