



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 3 09-2021-MTPE/2/14

Lima, 05 MAR. 2021

VISTO:

El Oficio N° 090-2020-GRA/GRPIP de la Gerencia Regional de Promoción de la Inversión Privada del Gobierno Regional de Arequipa (en adelante, GRPIP de Arequipa), ingresado con escrito con número de registro 96129-2020, mediante el cual se remite a esta Dirección General el expediente administrativo N° 2526541-2019, en virtud del recurso de revisión interpuesto por **CONSORCIO HOSPITALARIO DEL SUR** (en adelante, Empresa) contra la Resolución N° 003-2002-GRA/GRPIP, de la GRPIP de Arequipa, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 165-2019-GRA/GRTPEGRA-DPSC, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (en adelante, DPSC de la GRTPE de Arequipa), en el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante documento de fecha 16 de octubre 2019, la Empresa presenta ante la DPSC de la GRTPE de Arequipa, su solicitud de suspensión perfecta de labores por motivo de fuerza mayor respecto de ciento cincuenta y siete (157) trabajadores, de conformidad con lo previsto 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).
- 1.2. En atención a ello, la DPSC de la GRTPE de Arequipa, mediante Resolución Directoral N° 165-2019-GRA/GRTPEGRA-DPSC, resuelve declarar improcedente la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor, presentada por la Empresa.
- 1.3. La Empresa, a través del escrito de fecha 04 de noviembre de 2019 y anexos, interpone recurso de apelación contra la precitada Resolución Directoral, elevándose los actuados a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa.
- 1.4. Mediante Oficio N° 1358-2019-GRA/GRTPE, de fecha 05 de octubre de 2019, el Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, se abstiene de resolver el recurso de apelación presentado por la Empresa, puesto que, en calidad de Director de Prevención y Solución de Conflictos del Gobierno Regional de Arequipa, resolvió en primera instancia el presente caso.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

- 1.5. Mediante Resolución General Regional N° 07-2020-GRA/GGR, se resuelve aprobar la abstención solicitada por el Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa y se deriva la competencia al Gerente Regional de Promoción de la Inversión Privada de Arequipa (en adelante, GRPIP de Arequipa)
- 1.6. La GRPIP de Arequipa, mediante Resolución N° 003-2020-GRA/GRPIP, de fecha 19 de febrero de 2020, resuelve confirmar en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 165-2019-GRA/GRTPEGRA-DPSC.
- 1.7. Mediante escrito de fecha 26 de febrero de 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución N° 003-2020-GRA/GRPIP, elevándose los actuados a esta Dirección General a través del Oficio N° 090-2020-GRA/GRPIP.

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el artículo 7.3 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver los procedimientos administrativo sobre materias de su competencia, en calidad de instancia única en aquellos casos de alcance supra regional o nacional, y en calidad de instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de terminación colectiva de los





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

contratos de trabajo por causas objetivas, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, Tuo de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso, de suspensión perfecta de labores, presentada por la Empresa se observa que la medida comprende a un centro de trabajo localizado en Arequipa, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la GRPIP de Arequipa, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR EL SINDICATO

La Empresa solicita se declare nula la Resolución N° 003-2020-GRA/GRPIP, en base a los siguiente argumentos:

- i) La Empresa precisa que se configuró la causal de fuerza mayor prevista en el artículo 15 del TUO de la LPCL pues, mediante las constataciones policiales realizadas del 12 al 18 de octubre 2019 se acreditó que los obreros paralizaron de manera intempestiva sus labores, con lo cual impidieron el ingreso de otros trabajadores. Asimismo, la Empresa señala que la paralización de labores realizada por los obreros no tenía un soporte técnico ni legal, pues reclamaban medidas de seguridad con las que la Empresa sí cumplió, de acuerdo al Acta de Verificación de Paralización de Labores o Huelga, de fecha 23 de octubre de 2019, realizada por la Superintendencia de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.
- ii) La Empresa menciona que no se respetó el requisito de competencia mencionado en el numeral 1 del artículo 3 del TUO de la LPAG pues, de conformidad con el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa tenía la competencia para expedir la Resolución de segunda instancia; sin embargo, en el presente caso dicha Resolución fue emitida por la Gerencia Regional de Promoción de la Inversión Privada de Arequipa.

V. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

5.1. De la subsunción de los hechos invocados dentro del supuesto general del artículo 15 del TUO de la LPCL

De lo actuado en el expediente encontramos que:

- i) La Empresa alega como causa objetiva para la suspensión temporal perfecta de labores la paralización realizada por los trabajadores en la Obra "Mejoramiento y Ampliación de los Servicios de Salud de Establecimiento de Salud Maritza Campos Díaz – Distrito de Cerro Colorado, Provincia de Arequipa – Región Arequipa" (en adelante, la Obra), desde el 09 de octubre de 2019.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

- ii) La Empresa señala que en todo momento cumplió con las medidas de seguridad y salud en la Obra, por lo que la paralización de labores realizada por los trabajadores no tiene sustento.
- iii) La Empresa menciona que esta paralización de labores impidió el ingreso del resto del personal a la Obra, por lo cual se vio obligada a aplicar la suspensión perfecta de labores.
- iv) Asimismo, resalta que no ha podido prever ni evitar la referida situación, toda vez que es consecuencia de una decisión infundada de los obreros, pues mediante el Acta de Verificación de Paralización de Labores o Huelga, de fecha 23 de octubre de 2019, realizada por la Superintendencia de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, se constató que la Empresa cumplió con las medidas de seguridad necesarias para la Obra.
- v) Por las razones señaladas, la Empresa indica que los hechos descritos constituirían un supuesto de fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 15 del TUO de la LPCL.

Sobre el particular, es pertinente señalar que, de acuerdo con el artículo 15 del TUO de la LPCL, 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 (90) días, debiendo comunicar en forma inmediata dicha medida a la AAT.

Por su parte, el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que para la configuración de un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, el hecho invocado tiene que presentar un carácter inevitable, imprevisible e irresistible, haciendo imposible la continuidad de las labores por un determinado tiempo.

De este modo, la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, al implicar la exoneración del cumplimiento de las obligaciones esenciales del empleador y del trabajador, debe reunir estos tres elementos (inevitabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad) de forma copulativa.

Lo señalado en el párrafo anterior está en concordancia con lo establecido en el artículo 1315 del Código Civil, según el cual, una causal jurídicamente admitida para la inexecución de obligaciones son el caso fortuito y la fuerza mayor, definiéndolos como *“la causa no imputable, consistente en un **evento extraordinario, imprevisible e irresistible**, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”* (resaltado agregado).

El citado cuerpo normativo da una misma definición al caso fortuito y a la fuerza mayor, sin embargo la doctrina y la jurisprudencia ya han establecido que sus hechos constitutivos son comunes, pero su origen es distinto: el caso fortuito se aplica a los hechos producidos por la naturaleza y la fuerza mayor a los hechos del hombre.

En palabras de OSTERLING¹, para que un evento pueda calificarse como de fuerza mayor debe cumplir una serie de condiciones:

¹ OSTERLING PARODI, Felipe (2008). Compendio de Derecho de las Obligaciones. Palestra Editores. Lima, Pág. 826.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

- a) El acontecimiento debe ser extraordinario: Para ser tal, el evento debe revestir la característica de "anormalidad", esto es, que las circunstancias en las que se presenta no deben ser ordinarias. Lo extraordinario es aquello que irrumpe el curso natural de los acontecimientos.
- b) El acontecimiento debe ser imprevisible: El hecho o evento es imprevisible cuando supera o excede la aptitud normal de previsión relativa a la conducta diligente del empleador. Cabe decir que al momento de analizar la previsibilidad, debe tomarse en cuenta las circunstancias particulares de cada caso.

Cabe anotar que la imprevisibilidad se relaciona con el carácter de extraordinariedad. De allí que sean dos características que van juntas.

- c) El acontecimiento debe ser irresistible: El que un evento sea irresistible quiere decir que la persona (en este caso, el empleador) es impotente para evitarlo.

En el caso de las relaciones laborales, ello implica que dicho evento constituya un obstáculo insuperable para que el empleador y los trabajadores cumplan con las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal de servicios por parte del trabajador y el pago de la remuneración por parte del empleador.

Así pues, la causal alegada por el empleador debe tener incidencia directa en la ejecución de los contratos de trabajo y ser suficiente para justificar la medida adoptada por un determinado periodo de tiempo.

Ahora bien, de acuerdo a lo señalado por la Empresa, la paralización de labores realizada por los obreros fue un hecho extraordinario que no pudo ser previsto ni resistido por esta, toda vez que la justificación de los obreros para paralizar sus labores no tiene base técnica ni legal, pues mediante el Acta de Verificación de Paralización de Labores o Huelga de la Superintendencia de Fiscalización Laboral-SUNAFIL se concluyó, que, a la fecha de realización de la visita inspectiva, 23 de octubre de 2019, "no se advierte (...) la inobservancia sobre prevención de riesgos que constituya un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores".

En el presente caso, se debe tener presente que la medida de suspensión perfecta de labores se aplicó el 12 de octubre de 2019, siendo que esta fue recién comunicada por la Empresa el 16 de octubre de 2019. En ese contexto, es pertinente traer a colación lo señalado en el artículo 15 del TUO de la LPCL:

"Artículo 15.- 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. (...)" (subrayado agregado)





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Sobre el particular, la Corte Suprema, a través de la Casación N° 1203-2011 PIURA, he determinado lo siguiente respecto a la oportunidad en que debe comunicarse la suspensión temporal perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo:

*"(...) si bien el artículo 15 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 no establece el plazo específico para hacer de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión de labores por caso fortuito, sí señala un adverbio de tiempo: "inmediatamente", lo que constituye un concepto indeterminado que deberá ser precisado por el intérprete atendiendo cada caso concreto, siendo uno de los criterios a tomar en consideración la constatación de días no laborables o las circunstancias concretas que hayan imposibilitado la comunicación rápida, de haberse dado"*².

Como se puede observar, la oportunidad que ha señalado el legislador para la comunicación de la suspensión temporal perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo no se mide a partir de un plazo específico sino empleando un criterio de inmediatez (el término "inmediatamente" empleado en la norma), el cual debe ser evaluado caso por caso.

En el presente caso, de acuerdo a la comunicación de suspensión perfecta de labores realizada por la Empresa, el hecho de fuerza mayor, esto es, la paralización de labores efectuada por los obreros, inició el 09 de octubre de 2019, siendo que la misma habría tenido como motivo el incumplimiento por parte de la Empresa de sus obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente, con fecha 12 de octubre de 2019, la Empresa aplicó la medida de suspensión perfecta de labores, comunicando la misma a la Autoridad Administrativa de Trabajo el miércoles 16 de octubre de 2019.

Sobre el particular, la inmediatez en el presente caso cobra especial relevancia en tanto los motivos que habrían ocasionado el hecho de fuerza mayor (la paralización de los obreros) se encuentran directamente relacionados con el cumplimiento o no por parte de la Empresa de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, situación que puede variar con el transcurso de los días. En tal sentido, siendo que el día 13 de octubre de 2019 fue domingo, día no laborable, correspondía que la Empresa comunicase la medida de suspensión perfecta de labores el lunes 14 de octubre de 2019, salvo circunstancia concreta que haya imposibilitado la comunicación inmediata.

En ese contexto, al no haberse realizado la comunicación de la suspensión perfecta de labores de manera inmediata, esto es, el lunes 14 de octubre de 2019, no ha sido posible que la Autoridad Inspectiva de Trabajo pueda constatar con exactitud que las condiciones de seguridad y salud en el centro de labores de la Empresa hayan sido las mismas que se dieron al momento en que inició el hecho de fuerza mayor, no pudiendo la Autoridad Administrativa de Trabajo determinar si las características de imprevisibilidad e irresistibilidad de la fuerza mayor se han configurado indefectiblemente.

² Considerando secto de la Casación N° 1203-2011 PIURA.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Asimismo, de lo señalado por la Empresa en el presente expediente administrativo no se observa que esta haya manifestado situación alguna que dificulte la comunicación inmediata de la medida de suspensión perfecta de labores, a fin de que la Autoridad Administrativa tome en cuenta dicho hecho en la calificación de suspensión perfecta de labores.

5.2. Del análisis sobre la viabilidad de adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores frente a la adopción de la suspensión perfecta de labores

De acuerdo con el artículo 15 del TUO de la LPCL, de configurarse un motivo de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuidad de labores por un determinado tiempo, el empleador *"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"* (subrayado agregado).

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, establece criterios orientadores para precisar el sentido interpretativo del artículo 15 del TUO de la LPCL y que corresponde sean observados para la resolución del presente procedimiento.

Al respecto, los considerandos 9.4 al 9.9 de la precitada Resolución Directoral General establecen parámetros metodológicos para la determinación del ámbito de una suspensión temporal perfecta de labores, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del TUO de la LPCL.

De lo señalado en la referida Resolución Directoral General, se extraen los siguientes criterios generales respecto a la interpretación del citado artículo:

- El legislador prevé una regla flexible, al introducir la posibilidad de que el propio empleador controle los efectos de su iniciativa suspensiva. De esta manera, congruentemente con su naturaleza excepcional, antes de adoptar una suspensión perfecta de labores que comprometa a todo el universo de trabajadores de la empresa, el empleador debe establecer si todas las actividades deben detenerse y si todos los trabajadores del ámbito deben cesar de prestar servicios dentro del periodo de inactividad.
- La *ratio legis* que existe detrás del artículo 15 del TUO de la LPCL es el establecimiento de un régimen excepcional para la suspensión temporal perfecta de labores. Desde este punto de vista, el sentido literal de la frase *"de ser posible"* representa un punto de flexibilidad en esta norma, que en absoluto desaparece la obligación de adoptar medidas razonables para no agravar la situación de los trabajadores, sino que más bien permite al empleador establecer aquellas más idóneas dentro del ámbito de sus actividades. Solamente si ello no resultara posible, como correspondencia de esta obligación, el empleador tiene la carga de demostrar, ante la verificación de la autoridad administrativa, su imposibilidad de adoptar otro tipo de estrategias.
- Respecto al ámbito de aplicación de la suspensión perfecta de labores, el precedente administrativo establece lo siguiente:





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

En primer lugar, la norma indica que la cantidad de días de inactividad que tome el hecho (de caso fortuito o de fuerza mayor) deberá saldarse con las vacaciones acumuladas, ya que ellas suponen un derecho generado por el trabajador, en cumplimiento de las condiciones previstas en el artículo 10 y siguientes del Decreto Legislativo N° 713.

Posteriormente, de no lograr cubrir los días de inactividad con los del descanso anual remunerado a que ya se tiene derecho, se puede recurrir al otorgamiento de vacaciones adelantadas.

En este punto, es posible que incluso adelantándose vacaciones no se haya podido culminar de compensar los días de inactividad con las vacaciones acumuladas y adelantadas. En ese supuesto, el artículo 15 establece una obligación de carácter genérico exigible al empleador: analizar la posibilidad de disponer de medidas alternativas, con el objeto de evitar que los trabajadores decaigan en inactividad (y por tanto que no perciban remuneración) por efecto de la suspensión temporal perfecta de labores.

- Asimismo, se ha establecido que como consecuencia de las reglas del artículo 15 del TUO de la LPCL, la Autoridad Administrativa de Trabajo ejerce un control ex post sobre la alegación de un hecho de caso fortuito o de fuerza mayor que determinaría la necesidad de efectuar suspensiones perfectas de labores.

Ahora bien, en el presente caso, la Autoridad Inspectiva de Trabajo ha recogido la declaración de la Empresa, quien precisa que "(...) *no se les dieron vacaciones vencidas ni anticipadas [a los trabajadores inmersos en la medida de suspensión perfecta de labores], debido a que ellos reciben en su remuneración por días laborados todos sus beneficios sociales*". Sin embargo, dentro de los documentos adjuntos al Acta de Verificación de Paralización de Labores o Huelga, de fecha 23 de octubre de 2019, no se observan boletas de pago o documentos similares que puedan acreditar lo declarado por la Empresa.

De otro lado, de lo actuado no se verifica que la Empresa haya realizado un análisis sobre la posibilidad de adoptar otras medidas, distintas de la suspensión perfecta de labores -obligación de carácter genérico exigible al empleador- para evitar agravar la situación de los trabajadores. En consecuencia, no se ha cumplido con el mandato derivado del artículo 15 del TUO de la LPCL, de conformidad con lo establecido en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2.14.

5.3. De la inobservancia del numeral 1 del artículo 3 del TUO de la LPAG y del Decreto Supremo N° 017-2012-TR

El inciso 1 del artículo 3 del TUO de la LPAG, precisa lo siguiente:

"Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. **Competencia.-** Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.(...)"

Por otro lado, en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, se señala lo siguiente:

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

(...)

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

Al respecto, la Empresa alega que la Resolución N° 003-2020-GRA/GRPIP debe ser declarada nula al no haber respetado el requisito de competencia mencionado en las dos normas precedentes, pues en el presente caso era la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa la competente para expedir la Resolución de segunda instancia y no la Gerencia Regional de Promoción de la Inversión Privada de Arequipa.

No obstante, la Empresa no ha tomado en cuenta que, mediante Oficio N° 1358-2019-GRA/GRTPE, de fecha 05 de octubre de 2019, el Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, solicitó abstenerse de resolver el recurso de apelación presentado por la Empresa, puesto que, en calidad de Director de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE Arequipa, ya había resuelto en primera instancia la desaprobación de la comunicación sobre suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa. Ello, en base al artículo 99 del TUO de la LPAG:

"Artículo 99.- Causales de abstención

La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

(...)

- 2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o **si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.(...)"** (subrayado agregado)*

Posteriormente, dicha solicitud fue aprobada mediante Resolución General Regional N° 07-2020-GRA/GGR, por lo que se derivó la competencia al Gerente Regional de Promoción de la Inversión Privada de Arequipa. Ello en base al 101 del TUO de la LPAG:

"Artículo 101.- Disposición superior de abstención

101.1 El superior jerárquico inmediato ordena, de oficio, o a pedido de los administrados, la abstención del agente incurso en alguna de las causales a que se refiere el artículo 100.

101.2 En este mismo acto designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual jerarquía, y le remitirá el expediente. (...)" (subrayado agregado)



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

En tal sentido, el argumento de la Empresa referido a la falta de competencia por parte de la Gerencia Regional de Promoción de la Inversión Privada de Arequipa para resolver en segunda instancia el recurso de apelación interpuesto por aquella, no resulta amparable.

Finalmente, 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. En consecuencia, considerando que en el presente caso, de acuerdo a la información obrante en el expediente administrativo, la suspensión temporal perfecta de labores se extendió desde el 12 de octubre de 2019 hasta el 19 de octubre de 2019, corresponde a la Empresa abonar las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión de labores.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CONSORCIO HOSPITALARIO DEL SUR** contra la Resolución N° 003-2020-GRA/GRPIP, emitida por la Gerencia Regional de Promoción de Inversión Privada del Gobierno Regional de Arequipa.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **DISPONER** que **CONSORCIO HOSPITALARIO DEL SUR** abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión temporal perfecta de labores, 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 TERCERO.- Declarar **AGOTADA** la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los numerales 228.1 y 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO CUARTO.- **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.




PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

ARTÍCULO QUINTO.- **DEVOLVER** el expediente a la Gerencia Regional de Promoción de la Inversión Privada del Gobierno Regional de Arequipa.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-



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