



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022-2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

VISTO: El escrito de apelación interpuesto por Julio Cesar Ruiz Zapata en representación de Central Piurana de Asociaciones de Pequeños Productores de Banano Orgánico-CEPIBO, contra la Resolución Directoral N°007-2019-GRP-DRTPE-DPSC; El expediente N°SL 005-2018-Reg N°8520-GRP-DRTPE-DPSC y ;

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 27 de noviembre de 2018 ingresa a este Despacho el escrito de registro N°8520 presentado por CENTRAL PIURANA DE ASOCIACIONES DE PEQUEÑO PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO- CEPIBO comunicando a la Autoridad Administrativa de Trabajo y solicitando se autorice la Suspensión Perfecta de Labores por caso fortuito por 90 días iniciada desde el día 26/11/2018 hasta el día 26/02/2019, fundamenta su solicitud en que es una institución dedicada a la comercialización de banano orgánico obtenido de las márgenes del Rio Chira y cuyos productos son dirigidos al mercado internacional de EEUU y Unión Europea, que la producción de banano se ha visto enormemente disminuida debido a los desastres ocasionados por el fenómeno del Niño y las subsiguientes alteraciones climatológicas como es la baja temperatura en la región, conforme declara para un medio de prensa local la Presidencia de la mesa técnica del banano orgánico Marcia Herrera Reto, asimismo argumenta, que dicha situación es un hecho imprevisible e irresistible, también confirmada por diversos medios locales, portales internacionales especializados en comercio exterior donde corroboran la extrema disminución que ha sufrido la producción y comercialización del banano en los últimos años por los efectos del fenómeno, lo que se hace imposible la planilla del personal administrativo que proponen suspender (ver anexo 2).

Que, mediante Oficio N°078-2019-SUNAFIL/IRE PIURA de fecha 27 de febrero de 2019, la Intendencia Regional de Piura remite a la DRTPE Piura el informe N°104-2019-SUNAFIL/IRE-PIURA/SIAI sobre verificación de hechos por suspensión perfecta de laborales de la empresa.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos emite la Resolución Directoral N°007-2019-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 27 de febrero de 2019, por la cual resuelve desaprobar la medida de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la empresa, ordenar el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido desde el 26 de noviembre de 2018 hasta el 26 de febrero 2019, a los cuatro (4) trabajadores consignados en el anexo de la solicitud.

Que, como Materia de la presente es determinar si se confirma o se revoca la resolución Directoral N°007-2019-GRP-DRTPE-DPSC de fojas 73 a 79, mediante a cual se resuelve: Desaprobar la suspensión temporal perfecta de labores solicitada por la Central Piurana de Asociaciones de Pequeños Productores de Banano Orgánico-CEPIBO con ruc N°20525288871 y ordenar el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido desde el 26 de noviembre de 2018 hasta el 26 de febrero de 2019 a los cuatro (4) trabajadores consignados, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución.





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022 - 2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

Que, el apoderado de la parte recurrente, interpone recurso de apelación contra la resolución emitida por la primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

1. Que, se ha incurrido en causal de nulidad regulado en el art. 10° del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por incurrir en vicios del acto administrativo. -1 La Contravención a la Constitución, a las Leyes o a las normas reglamentarias.
2. Que, en clara negligencia de la autoridad se dispone con fecha 29 de noviembre 2018, la actuación inspectiva, y en una clara negligencia en el ejercicio de sus funciones se muestra renuente a remitir los resultados, siendo que recién el 25 de febrero de 2019, recién el Intendente Regional de Piura, remite el informe de actuaciones inspectivas, esto es, dos días antes de que venza el plazo de los 90 días de la suspensión perfecta de laborales presentado con fecha 27 de noviembre de 2018, siendo más grave que la firma del inspector auxiliar se puede corroborar es diferente a la de actuación inspectiva del 26 de diciembre 2018 con la que aparece en el informe N°027-2018-AIEMA de fecha 11 de enero 2019, llevando a inferir que falsificaron el documento.
3. Que, con fecha 27 de febrero de 2019, se remite el oficio N°078-2019-SUNAFIL/IRE-PIURA, que contiene el informe N°104-2019-SUNAFIL.IRE-PIURA-SIAL, fecha 25 de febrero de 2019, dirigido a la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y recepcionado por secretaria, sin consignar hora de entrega, se pone a despacho para resolver, el mismo día 27 de febrero 2018, cuando se había cumplido el plazo solicitado para la suspensión perfecta, acotando que la firma que aparece en el mismo no le pertenece al Intendente Regional, según la comparación del documentos que precisa, caso contrario, se estaría ante un delito de falsificación de documentos.
4. Que, con fecha 27 de febrero de 2019, se emite la resolución Directoral Regional N°007-2019-DRTPE-DPSC, la misma resuelve desaprobando la suspensión temporal perfecta de labores solicitada, en la que se precisa en la parte final. Hágase saber y firma el Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo. Director de Prevención y Solución de Conflictos, lo extraño es que le notificaron otra resolución se tiene en original de otra resolución con el mismo número y día aparece firmada por secretaria, por lo que es notorio que son dos resoluciones diferentes, lo que desnaturaliza el proceso y lo vicia de pleno derecho.
5. Que, todas las acciones y dado que no se resolvió dentro del plazo razonable y con arreglo a ley, de conformidad con el artículo 12 de la LPCL, se ha vulnerado la norma en mención, en la presente solicitud de fecha 27 de noviembre 2018, que se resuelve el 27 de febrero de 2019, es decir plazo en demasía, vulnerando además los Principio de Legalidad, Del Debido Procedimiento, Principio de Informalismo, Principio de Veracidad, Principio de Simplicidad de la Ley N°27444.
6. Que, la SUNAFIL ha emitido una directiva N°001-2016-SUNAFIL/INII, por lo que establecen reglas y criterios generales para el adecuado servicio inspectivo, plazo máximo de entrega 15 días hábiles contados a partir de la





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°022 - 2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

última actuación, siempre que el sujeto inspeccionado cumpla con todas las obligaciones relacionadas con las materias inspeccionadas. Caso contrario se regirá el plazo de 10 días hábiles. No se están respetando sus propias directivas, reservándose el derecho hacer valer su derecho, pues el artículo 103° de la Constitución Política no ampara el abuso del derecho.

7. Que, el artículo 23° del Reglamento de la LPCL señala que comprobarse la existencia o improcedencia de la causa invocada, la AAT expedirá la Resolución dentro del segundo día de realizada la inspección, en caso la AAT no cumpla con efectuar la verificación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor invocada dentro del sexto día de comunicada la suspensión así como en el supuesto que no expida la resolución dentro del segundo día de realizada inspección, la entidad empleadora podrá aplicar el silencio administrativo positivo para determinar la procedencia de la suspensión.
8. Que, no se ha hecho una valorización del informe N°04-ADM-CEPIBO-2018 de fecha 13 de noviembre del 2018 y que forma parte del expediente presentado para solicitar la suspensión perfecta de labores, donde se refleja la baja productividad y la situación real de la CEPIBO, sumida a un mar de deudas a los proveedores y que hace imposible seguir contando con personal que no realiza labores permanentes.
9. Que, con respecto a las vacaciones adelantadas, el artículo 15 de la LPCL no obliga a la entidades empleadoras a otorgar vacaciones adelantadas antes de proceder con la suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor, dicho precepto normativo establece de forma clara que dichas vacaciones deben ser otorgadas en la medida de lo posible, por tal motivo, que la Dirección General de Trabajo disponga la obligatoriedad de otorgar vacaciones adelantadas antes de la suspensión constituye una extralimitación de sus facultades y una vulneración al Principio de Legalidad, pretendiendo imponer una obligación.
10. Que, sobre la no determinación de improcedencia, precisa que la Dirección General de Trabajo, también se ha pronunciado, con carácter de precedente vinculante, respecto a la obligación de la AAT 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, plazo de cumplimiento obligatorio, en caso no lo haga se aplica el silencio administrativo positivo, dándose por aprobada la suspensión. Si bien, comparte lo expuesto por la Dirección General de Trabajo, en el extremo que las entidades empleadoras no pueden negarse a atender a los inspectores pasados los seis días, ello no quiere decir que puedan determinar la improcedencia de la suspensión si es que la empresa ya solicitó el silencio administrativo positivo, incluso de no hacerlo en ese plazo no podrá determinarse la improcedencia. Sobre el particular, señalan que de acuerdo a lo establecido en el artículo 1315 del CC se tiene que una causal jurídicamente admitida para la inejecución de las obligaciones es el llamado caso fortuito o fuerza mayor, que es la causa no imputable, consistente en un evento





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022 - 2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

11. *Que, se ha vulnerado el debido proceso, la observancia del derecho no es sólo es aplicable en el proceso judicial sino en el administrativo, tal como se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en diferentes sentencias que invoca.*
12. *Sobre el Silencio Administrativo Positivo, señala que el Tribunal Constitucional, sostiene que el silencio administrativo positivo constituye un privilegio del administrado frente a la administración para protegerlo ante la eventual mora de ésta en resolver la petición, pues quien incumple el deber de resolver no debe beneficiarse de su propio incumplimiento. El Silencio Administrativo Positivo procede únicamente en los supuestos en que la administración no resuelva el fondo de la petición del recurrente en el plazo de la Ley establecido. Esta modalidad opera de manera excepcional presumiendo a favor del administrado que la administración ha adoptado una respuesta de carácter positivo ante la petición formulada, existiendo sendas sentencias del Tribunal Constitucional que expresa: "El administrado puede acogerse al silencio administrativo positivo solo si existe mandato expreso que declare dicho mecanismo procesal".*
13. *Sobre el plazo razonable para resolver situaciones administrativas, se encuentra vinculada al derecho a un plazo razonable para cumplir lo requerido por la administración por tanto, al momento de evaluar la razonabilidad del tiempo transcurrido debe tenerse en cuenta la situación de cada caso en particular y la aplicación del test de razonabilidad del plazo, tal como lo desarrolla la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Precisa, que la duración del procedimiento debe evaluarse a la luz de las circunstancias del caso y con referencia a los siguientes criterios: la complejidad del caso, el comportamiento del demandante las autoridades competentes.*
14. *Del agravio que causa, es que los perjudicaría, pues puede traer demandas de parte de los trabajadores mencionado, imposible el pago ordenado por la situación económica de la empresa, siendo una asociación de pequeños productores de banano orgánico en la que los campesinos son los propietarios; el plazo para emitir la resolución ha sido a destiempo, puesto que se ha notificado el 20 de marzo, es decir cuando los 90 días solicitados para la suspensión perfecta de labores, ha vencido en exceso y por el momento no cuenta con liquidez, la actitud de los funcionarios al resolver están en situación sospechosa y con claros vicios de nulidad, y la resolución debe ser materia de investigación y sanción administrativa.*

Que, los fundamentos de hecho y derecho de la decisión, debemos precisar que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano administrativo superior examine, a solicitud de parte, la resolución que le causa agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme lo dispone el artículo 2 del Decreto





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022-2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

Supremo N°017-2012-TR, como instancia superior, luego de examinar la resolución de primera instancia, decidir si confirma, revoca o modifica la resolución materia de apelación.

Que, el artículo 218 del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, define: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestión de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que es impugnado para que lo eleve al Superior."

Que, absolviendo el recurso de apelación debemos precisar que, el artículo 15° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, establece que "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".

Que, el mismo dispositivo legal antes analizado, en su parte final dice: "La autoridad administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder se ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Del análisis del presente dispositivo legal, la autoridad de trabajo tiene la obligación de **constatar la existencia o no de la causa invocada**, la cual ejecuta mediante una actuación inspectiva, a través de la Autoridad Inspectiva, medio probatorio, de actuación obligatorio inmediato en el presente procedimiento de Suspensión Perfecta de Laborales, actuación que se constituye como el medio probatorio sustancial, y deberá ser meritado en su contenido por la autoridad resolutoria.

Que, sobre el silencio administrativo positivo, debemos precisar la doctrina jurisprudencial establecida por el Tribunal Constitucional, ha venido disponiendo que la Dirección General de Trabajo debe establecer una interpretación del artículo 15° de la LPCL desde la Constitución y coherente con su literalidad y sistemática.

Que, la Dirección General de Trabajo, en uso de sus facultades y dispuesto por el Tribunal Constitucional, conforme al artículo 2° del Decreto Supremo N°001-93-TR, emitió la Resolución Directoral General N°011-2012/MTPE/2/14 de fecha 22 de octubre de 2012, en donde se pronuncia sobre la interpretación de alcance general establecida en los distintos considerandos referidos a la interpretación del artículo 15° de la LPCL por parte de la propia autoridad administrativa, constituyendo precedente administrativo vinculante, particularmente en lo expresado en los considerandos 12 y 13.5.





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022 - 2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

Que, en el punto 12.5 del considerando 12 de la Resolución Directoral General N°011-2012/MTPE/2/14 de fecha 22 de octubre de 2012 Sobre el Plazo de seis (6) días con el que cuenta la Autoridad Administrativa de Trabajo para para verificar la existencia y procedencia de la causa que justifica la suspensión temporal perfecta de labores señala:

12.5"En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo debe establecer si el plazo de seis(6) días a que se refiere el artículo 15° de la LPCL otorga un plazo perentorio a la Autoridad Administrativa para verificar el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones laborales que le corresponden al empleador; o si se trata de un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia al o los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales.

Sobre, el particular, debe destacarse que la función de la función de la inspección del trabajo es, de acuerdo con el artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que proceden, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo con conformidad con el Convenio N°081 de la Organización Internacional de Trabajo.

En esa línea, destacando la importancia de la inspección laboral para el control del cumplimiento de las normas de trabajo y la promoción de los derechos laborales, mal podría entenderse que el plazo a que se refiere el artículo 15° es perentorio. Su vencimiento acarrea la consecuencia de que la suspensión perfecta de labores se mantenga pendiente de verificación, mas ello no imposibilita que la propia Autoridad Administrativa efectúe una fiscalización para verificar la situación real de determinado centro de trabajo afectado por la suspensión perfecta de labores, pudiendo determinarse en ese estado que la causal invocada en realidad no resultaba acorde con lo verificado por la inspección del trabajo. En consecuencia, el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° de la LPCL solamente es una referencia que determina que este procedimiento deba efectuarse en forma celeré, bajo responsabilidad de los funcionarios a cargo.

Asimismo, en la Resolución Directoral General N°012-2012-MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo ha interpretado, como precedente vinculante, que el transcurso de dicho plazo implica que la suspensión perfecta se mantiene pendiente de verificación y que ello no imposibilita que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda verificar de forma posterior la causal invocada, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que correspondan por la demora.

Asimismo, el artículo 23° del RLFE establece que luego de realizarse la verificación por parte de la Inspección del Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve dentro de dos días hábiles.

A diferencia de lo que señala el artículo 24° del RLFE para el caso de la inobservancia del plazo de la verificación, el artículo 23° no prevé una consecuencia directa frente al supuesto en el que no se emita pronunciamiento dentro del plazo de dos días hábiles.

En suma, la normativa laboral regula dos plazos diferentes para las actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de los procedimientos de suspensión: (i) el primero de seis días para la verificación de la existencia y procedencia y (ii) el segundo, de dos días para expedir la resolución sobre la procedencia de la suspensión temporal perfecta de labores.

En caso no se observe el plazo referido a la primera actuación, se considerará que esta se encuentra pendiente de verificación, siendo posible que en un escenario posterior la Autoridad Administrativa de Trabajo verifique la procedencia de la suspensión perfecta. Asimismo, si es que la verificación no se produce por culpa del empleador, éste no podrá alegar las consecuencias de la inobservancia del plazo.





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022-2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

Sobre el segundo plazo, como lo hemos indicado antes, la normativa no establece consecuencia directa alguna. En ese sentido, no cabe aplicar las consecuencias que podrían derivarse de la demora en la resolución sobre la procedencia, máxime si el RLFE no establece ninguna de manera expresa consecuencia directa alguna. Por lo tanto, no cabe aplicar el silencio administrativo positivo alegado por LA EMPRESA en el recurso de apelación presentado.

Que, en lo relacionado al argumento que la firma que aparece en el informe de actuaciones inspectivas del 26 de diciembre de 2018 es completamente diferente al informe N°027-2018-AEMA de fecha 11 de enero 2019, con el fin de justificar la demora, sobre la diferencias que aparecen en el oficio que obra a folios 64 y el que corre a folios 72, cuya sello corresponde al Orlando Francisco Añazco Núnjar, Intendente Regional de Piura de la Intendencia Regional de Piura-SUNAFIL y la demora en la remisión del informe de verificación sobre las causales invocadas por la empresa apelante, dicha responsabilidad administrativa corresponde hacer de conocimiento a la Autoridad Administrativa de la SUNAFIL para el inicio de las investigaciones administrativas disciplinarias que puedan corresponder.

Que, en lo referente al argumento que en la Resolución Directoral N°007-2019-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 27 de febrero de 2019 dice en la parte final: Hágase Saber, y aparece la firma del abogado Leslye Eduardo Zapata Gallo Director (e), la cual se tiene por original y que se tiene otra resolución mismo número, fecha, aparece la firma de la secretaria de la dependencia administrativa, en la cual se dice Hágase Saber.- se consigna firmado en original Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo. - Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura.- Lo que notificó a usted conforme a Ley, debemos precisar, que en el mismo documento suscrito por el personal administrativo, se deja constancia que constituye una copia del original, tal como constan en el sello, donde la que suscribe da fe que es fiel del original, copia que le es notificado a las partes en el procedimiento administrativo, constando en el expediente la resolución original suscrita por el funcionario autor del acto administrativo, por tanto, no puede sustentarse este hecho como un vicio de pleno derecho.



Que, en el análisis del caso en concreto, nos encontramos que la empresa alega como causa objetiva para la suspensión temporal perfecta de labores, para cuatro trabajadores: 1.- Heber Ernesto Apreciado Calderón; 2.- Raúl Ávila Girón; 3.- Gladys Victoria Ipanaque Valladolid; y, 4.- María Mariela Jaramillo Quino, por el plazo de noventa (90) días, desde el 26 de noviembre de 2018 hasta el 26 de febrero de 2019, invocando para la fundamenta su solicitud en que es una institución dedicada a la comercialización de banano orgánico obtenido de las márgenes del Río Chira y cuyos productos son dirigidos al mercado internacional de EEUU y Unión Europea, que la producción de banano se ha visto enormemente disminuida debido a los desastres ocasionados por el fenómeno del Niño y las subsiguientes alteraciones climatológicas como es la baja temperatura en la región, conforme declara para un medio de prensa local la Presidencia de la mesa técnica del banano orgánico Marcia Herrera Reto, asimismo argumenta, que dicha situación es un hecho imprevisible e irresistible, también confirmada por diversos medios locales, portales internacionales especializados en comercio exterior donde corroboran la



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022 - 2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

extrema disminución que ha sufrido la producción y comercialización del banano en los últimos años por los efectos del fenómeno, lo que se hace imposible la planilla del personal administrativo que proponen suspender (ver anexo 2).

Que, para determinar la procedencia de la suspensión temporal perfecta de labores sustentada en el causal de caso fortuito, regulada en el artículo 15° de la LPCL, ha sido objeto de diversos pronunciamientos por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En concreto, nos referimos a los precedentes administrativos vinculantes contenidos en las Resoluciones Directorales Generales N°010-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre del 2012, N°011-2012/MTPE/2/1, de fecha 22 de octubre del 2012, y N°012-2012/MTPE/2/14 de fecha 29 de octubre de 2012. Tales pronunciamientos han estado orientados a establecer una metodología interpretativa del artículo 15° de la LPCL y de la regulación de la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Supremo N°001-96-TR(RLFE).

Los tres precedentes administrativos vinculantes comentados han definido una serie de elementos y criterios que deben ser cumplidos de cara a verificar la procedencia de la suspensión temporal perfecta de labores sustentada en causal de caso fortuito, los cuales se ha ido complementando.

Según la referida metodología, desarrollada en la Resolución Directoral N°010-2012.MTPE/2/14 para la determinación el ámbito de una suspensión perfecta de labores:

a) Ante un evento calificado como fuerza mayor que haga imposible la prosecución de las labores durante un período, el empleador definirá las labores que no podrán ser ejecutadas y las que sí podrán ser ejecutadas (servicios indispensables, secundarios o complementarios).

b) Los anterior conducirá a determinar qué trabajadores sí podrán desarrollar labores, incluidas las labores complementarias, y qué trabajadores no podrán seguir las labores. En el caso de este último grupo, el empleador debe pagar la vacaciones vencidas y anticipadas, esto último en la medida de lo posible.

c) Si a pesar de lo dispuesto en el punto anterior subsisten trabajadores cuyas vacaciones vencidas y anticipadas no cubren el período de vigencia de la fuerza mayor, el empleador tiene la obligación genérica de adoptar otras medidas alternas, siempre que ello sea posible. Que eviten evitar agravar la situación de los trabajadores.

d) Si a pesar de lo anterior subsisten trabajadores que permanecerán en inactividad, sobre estos últimos recaerá la suspensión temporal perfecta de labores.

La autoridad administrativa de trabajo, tiene la potestad y obligación de verificar post la existencia y la procedencia de la causal invocada como caso fortuito, lo que implica, entre otros puntos, verificar lo siguiente) el cumplimiento de la metodología desarrollada del párrafo anterior; ii) si los trabajadores sobre los que recae la suspensión perfecta se mantienen inactivos o vienen prestando servicios; iii) si los puestos suspendidos de los trabajadores no están siendo ocupados por otros; iv) si la medida encubre o tiene como correlato una vulneración al derecho a la libertad sindical.

De acuerdo con el artículo 15° de la LPCL, la verificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo se realiza dentro del sexto día contado a partir de la





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022- 2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

comunicación del empleador. Sin perjuicio de ello, si después del sexto día ésta no ha sido efectuada, se mantiene pendiente de verificación, siendo posible que posteriormente la Autoridad Administrativa determine la improcedencia o desaprobación de la medida de suspensión temporal perfecta de labores debe ser rechazada.

Estos son los criterios, elementos y metodología elaborados a partir de los precedentes vinculantes emitidos por la Dirección General de Trabajo relativos a la suspensión temporal perfecta de labores.

Ahora bien, la empresa alega que constituye una extralimitación de parte de la Dirección General de Trabajo, disponer la obligatoriedad de otorgar vacaciones adelantadas antes de proceder a la suspensión, no puede imponer una supuesto no se encuentra en la Ley, y que incluso el adelanto de las vacaciones podrían perjudicar la trabajador, pues las empresas están obligadas a otorgadas vacaciones adeudadas y ya generadas.

Al respecto, debe tenerse en consideración que el TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en su artículo IV del Título Preliminar establece lo siguiente: "Los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada. Dichos actos serán notificados conforme a las reglas establecidas en la presente norma."

De los argumentos planteados por la empresa se desprende que la razón por la que alegan la inaplicación de los precedentes vinculantes emitidos por la Dirección General de Trabajo radica en una suerte de incumplimiento del de los puntos b) y c) de los puntos a verificarse en durante la metodología(Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14), esto es, que el empleador debe pagar las vacaciones vencidas y anticipadas, esto último en la medida de lo posible, conforme verificó el inspector comisionado: " La empresa ha otorgado vacaciones vencidas a los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores, habiendo cancelado a los señores Raúl Ávila Girón y Gladys Ipanaque Valladolid y estando pendiente de pago las vacaciones de los señores María Jaramillo Quino y Heber Apreciado Calderón.

Que, el inspector comisionado respecto a la adopción de otras medidas alterativas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, del informe de actuaciones inspectivas queda claro que la empresa no ha otorgado vacaciones anticipadas y/o adelantadas a ninguno de los cuatro (4) trabajadores comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta de las labores, siendo esta una obligación que el empleador debe cumplir dentro del presente procedimiento.

Que, la empresa sustenta, la aplicación de la medida de suspensión temporal perfecta de las labores de los cuatro trabajadores, que es una institución dedicada a la comercialización del banano orgánico, cuya producción se ha visto enormemente disminuida debido a los desastres ocasionados por el fenómeno del niño y las subsiguientes alteraciones como es la baja de la temperatura en la región, lo que corrobora con la extrema disminución de producción y comercialización del banano orgánico en los últimos años, lo que hace imposible mantener en su planillas al personal administrativo que por ahora pretender suspender, adjuntando como sustento la





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022-2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

declaración de la prensa local y portales internacionales de la Mesa Técnica de Banano Orgánico, la confirmación de medios locales, y portales en comercio exterior donde corroboran la extrema disminución que ha sufrido la producción y comercialización del banano orgánico. Documentación y reportes que corresponden al año 2017, relacionado al evento fortuito acontecido en la región en febrero y marzo 2017 (Niño costero)

Debe recordarse que el artículo 21 del Reglamento de la LFE 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, y revestir tal magnitud que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo. De este modo, la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo por motivos de fuerza mayor, al implicar la exoneración del cumplimiento de las obligaciones esenciales del empleador y del trabajador, **debe reunir estos cuatro elementos (inevitabilidad, imprevisibilidad, irresistibilidad y magnitud) 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 inejecución 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" (subrayado agregado).

En palabras de OSTERLING2, para que un evento pueda calificarse como de fuerza mayor debe cumplir una serie de condiciones:

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.

La imprevisibilidad se relaciona con el carácter de extraordinariedad. Son 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.

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 en un determinado periodo de tiempo. De este modo, no se configuraría el supuesto invocado por el empleador sobre un evento acontecido en febrero 2017 del cual argumentan, pues la medida aplicada es por el periodo 26 de noviembre de 2018 hasta 26 de febrero 2019, después de haber transcurrido más de 21 meses, por tanto, no se puede calificar como un hecho de carácter imprevisible, sino problemas de carácter económico.





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 022-2019/GRP-DRTPE-DR

Piura, 02 de abril de 2019

Que, no habiendo cumplido la empleadora con observar los lineamientos generales de los precedentes vinculantes sobre la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para determinar la procedencia o no de la suspensión temporal perfecta de laboral, resulta proceden confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N°003-97-TR y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el Decreto Supremo N°017-2012-TR;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1° DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto la **CENTRAL PIURANA DE ASOCIACIONES DE PEQUEÑOS PRODUCTORES DE BANANO ORGÁNICO-CEPIBO con RUC 20525288871.** en consecuencia, **CONFIRMAR** la Resolución Directoral N°007-219-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 27 de febrero de 2019, consentida que sea la presente **DEVUELVA** a la oficina de origen para sus fines. **HAGASE SABER. –**

Artículo 2°. Hágase de conocimiento la presente resolución a la SUNAFIL-Piura. -

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
Abog. Ana Florencia Galván Gutiérrez
DIRECTORA REGIONAL

De conformidad con el artículo 4° del D.S. N°017-2012-TR, le asiste al administrado, la interposición del recurso de revisión dentro de los plazos regulados en el TUO de la Ley N°27444