



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 009-2023-GRP-DRTPE-DPSC

Piura, 26 de junio de 2023

VISTOS: Los antecedentes relativos a la solicitud presentada por la **EMPRESA: ANA BANANA S.A.C., con RUC N° 20529866560** sobre Suspensión Temporal Perfecta de Labores, seguido en el **Expediente N° SL 002-2023-REG. N° 01554-GRP-DRTPE-DPSC**; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante escrito de registro N° 01554 ingresado el 09 de mayo de 2023, subsanados los requisitos observados mediante escrito de registro N° 1606 ingresado el 12 de mayo de 2023, el representante de la empresa ANA BANANA S.A.C., don Emilio Alfredo Hilbck Navarrete, solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo, al amparo de lo dispuesto por el artículo 15° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Suspensión Temporal Perfecta de Labores **por caso fortuito o fuerza mayor**, por el plazo de noventa (90) días, **a partir del 08 de mayo de 2023 hasta el 05 de agosto de 2023**, para los cuarenta y seis (46) trabajadores consignados en su solicitud: 1.- APONTE YAMUNIQUE HENRRY JAVIER, 2.- BAUTISTA TIMANA JOSE MARTIN, 3.- BRUNO RAMOS JOSE, 4.- BRUNO YARLEQUE WILMER ANDREZ, 5.- IPANAQUE IPANAQUE PEDRO, 6.- CHAVEZ TIMANA JHOVANY, 7.- CHERO ANASTACIO ARNALDO, 8.- CHERO TIMANA ANTHONI ARNALDO, 9.- CHUQUIHUANGA RIVERA GILBER, 10.- RODRIGUEZ CHIRA ROGER, 11.- DOMINGUEZ RUIZ BENICIO, 12.- DOMINGUEZ VALDEZ JULIO, 13.- HUERTAS PAICO EMILIANO, 14.- IPANAQUE INGA MANUEL, 15.- JAIME MORANTE YISMI YONEL, 16.- JUAREZ MENDOZA VICTOR RAUL, 17.- LA CHIRA AGURTO CESAR AUGUSTO, 18.- LOPEZ ANCAJIMA JOSE SANTOS, 19.- LUPUCHE TIMANA CESAR AUGUSTO, 20.- MAZA SULLON JOSE FELIPE, 21.- MENDOZA PACHERRE ELVER, 22.- MENDOZA PASACHE CINTHIA LISBETH, 23.- MENDOZA SOLUCO MALTER DAVID, 24.- MONTALBAN ACOSTA JULIO CESAR, 25.- MONTALBAN AGURTO MARIA NICOLASA, 26.- MORANTE CHAVEZ DARWIN, 27.- NILUPU SERRATO MIGUEL, 28.- PAZ COVEÑAS ASUNCION, 29.- PURUGUAY SUAREZ EWUI, 30.- PURUGUAY SUAREZ HUGO, 31.- RAMIREZ MENDOZA EDWIN, 32.- RAMIREZ RUIZ JHONY JOEL, 33.- RIOFRIO INGA AVELINO, 34.- SANDOVAL MONTALBAN HENRY, 35.- SUAREZ TIMANA ISRAEL, 36.- SULLON PACHERREZ FRANKLIN MERCEDES, 37.- TIMANA DURAND RONALD, 38.- TIMANA MENDOZA JOSE LUIS, 39.- TIMANA RUIZ EDWIN YOSIMAR, 40.- VASQUEZ VASQUEZ MARIA CELIA, 41.- YOYERA IMAN LUIS ANGEL, 42.- YPANAQUE RAMOS ROSA ANGELICA, 43.- YPANAQUE YNGA FELICIANO, 44.- YPANAQUE YNGA LUIS ALBERTO, 45.- ZAPATA PACHERRES JESUS y 46.- ZAPATA RAMIREZ ISMAEL, invocando como causa de la suspensión, factores climatológicos (Fenómeno del Niño), que han afectado sus campos de producción, dejando la mayor parte de éstos inoperativos y conforme señala, lo acredita con las constataciones que está adjuntando (Instrumentales de fs. 1, 2 y 3), lo que constituye un caso fortuito y de fuerza mayor.
2. Que, aperturado con fecha 15 de mayo de 2023, el Expediente N° SL 002-2023-REG. N° 01554-GRP-DRTPE-DPSC, se dispuso por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Auto de fecha 16 de mayo de 2023, oficiar a SUNAFIL IRE PIURA para que realice las actuaciones Inspectivas correspondientes a fin de verificar los hechos invocados por ANA BANANA S.A.C., en su solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, las mismas que realizadas por la Autoridad Inspectiva, se consignan en el “Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación” de fecha 12 de junio de 2023 obrante de fojas cuatrocientos cuarenta y cuatro (444) a fojas cuatrocientos sesenta y siete (467) de autos, que ha sido puesto en conocimiento de este Despacho el 26 de junio de 2023.

ANALISIS DEL CASO CONCRETO

De la subsunción de los hechos invocados dentro del supuesto general del artículo 15° de la LPCL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 009-2023-GRP-DRTPE-DPSC

3. Que, en relación a los argumentos expuestos por la Empresa, se tiene que del Escrito de Registro N° 01554 del 09 de mayo de 2023 y anexos, obrantes de fojas uno (01) a diecinueve (19) de autos, la empresa solicita la suspensión temporal perfecta de labores de cuarenta y seis (46) trabajadores, los mismos que aparecen debidamente detallados en su solicitud, indicándose sus nombres, apellidos, DNI y domicilio a fojas diecisiete (17) y dieciocho (18) de autos, precisándose como plazo de la suspensión noventa (90) días, comprendido del 08 de mayo de 2023 al 05 de agosto de 2023, por motivo de caso fortuito y de fuerza mayor, sustentado en que factores climatológicos (Fenómeno del Niño) han afectado sus campos de producción, dejando la mayor parte de éstos inoperativos y que conforme señala, lo acredita con la constatación que está adjuntando (Instrumentales de fojas 1, 2 y 3), lo que constituye un caso fortuito y de fuerza mayor.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa (90) días, debiendo comunicar en forma inmediata dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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 debe poseer el carácter de inevitable, imprevisible e irresistible, y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

De este modo, la suspensión temporal perfecta de labores de los contratos de trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, al implicar el exonerar del cumplimiento de las obligaciones esenciales del empleador y del trabajador, debe reunir las tres características señaladas en el párrafo anterior de forma copulativa. Lo antes precisado guarda 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 de determinar su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”.

El referido 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 hechos del hombre.

En el caso de las relaciones laborales, dicha situación implica, que el 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 los 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, en el presente caso se tiene que la empresa califica como caso fortuito y fuerza mayor, la causa alegada para la suspensión temporal perfecta de labores; sin embargo, su argumentación está basada en hechos producidos por la naturaleza; en ese sentido, corresponde con relación al caso concreto, para analizar el argumento que sustenta la medida adoptada por la Empresa, sólo tener en cuenta lo que respecta al caso fortuito y no la también invocada fuerza mayor, por no corresponder esto último; siendo así, conviene tener en



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 009-2023-GRP-DRTPE-DPSC

cuenta lo dispuesto en la Directiva Nacional N° 006-94-TR, la cual dispone como ejemplos que constituyen caso fortuito una inundación, un aluvión, un sismo, un incendio, sequía, un accidente, una peste o epidemia.

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.

4. Que, de acuerdo con el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de configurarse un motivo de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuidad de las 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”***.

En el presente caso es preciso tener presente que mediante Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, se establecieron criterios orientadores para precisar el sentido interpretativo del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y que corresponde sean observados para la resolución del procedimiento.

Al respecto, en los considerandos 9.4 al 9.9 de la antes referida Resolución Directoral General, se 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 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De lo señalado en la referida Resolución Directoral General, se deben extraer 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 proceder a 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 de la empresa deben cesar de prestar servicios dentro del periodo de inactividad (enfático y subrayado es nuestro).
- La ratio legis que existe detrás del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es el establecimiento de un régimen excepcional para la suspensión temporal perfecta de labores. Asimismo el sentido literal de la frase “de ser posible” no resta la obligación de adoptar medidas razonables que disminuyan los efectos negativos sobre los trabajadores afectados con una medida de estas características. Por el contrario, 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:

En primer lugar la norma indica que la cantidad de días de inactividad que tome el hecho de caso fortuito o fuerza mayor deberá saldarse con las vacaciones acumuladas, ya que ellas suponen un

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 009-2023-GRP-DRTPE-DPSC

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 recurren 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 la inactividad de los trabajadores, así como la ausencia de percepción de remuneraciones por parte de éstos, 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 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Autoridad Administrativa de Trabajo ejerza 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.

Con relación al caso concreto, a fin de reducir los efectos negativos a causa de la suspensión perfecta de labores dispuesta, la Empresa señala de manera general en la solicitud presentada, que entre las medidas que adoptó para mitigar los efectos de la misma ha otorgado vacaciones vencidas y adelantadas a los trabajadores que les corresponde, conforme a cuadro que adjunta; en ese sentido, del estudio de autos, se observa que a fojas 4 de autos, aparece un cuadro, listado que indica: “LISTA DE CESE DE PERSONAL” comprendiéndose en dicho listado a los mismos trabajadores que aparecen consignados en la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores obrante a fojas diecisiete (17) y dieciocho (18), es preciso indicar que si bien una de las columnas de dicho listado tiene como encabezado “N° de días de vacaciones generadas que se pueden adelantar”, no se observa en dicho cuadro que las mismas se hayan otorgado a cada uno de los trabajadores antes de la fecha indicada como inicio de la suspensión temporal perfecta de labores, esto es 08 de mayo de 2023, observándose en columnas seguidas a la antes referida, una que indica: “Fecha de inicio de la suspensión”, donde se aprecia una fecha por cada trabajador, distinta a la señalada como fecha de inicio en común. Así mismo, se observa también una columna que indica: “Período que gozará de vacaciones” con los periodos que se asignarán a cada trabajador, de los que se aprecia, que los mismos se inician en la misma fecha que la empresa indica se inicia el periodo de suspensión temporal perfecta de labores; por lo que, se evidencia una clara incongruencia entre lo que afirma la empresa en su solicitud y lo que se informa en el cuadro que se anexa a fojas 4 de autos. A mayor abundamiento, la variación del inicio de las fechas de suspensión queda precisada en el numeral 3) del punto 4.5 del punto IV. HECHOS CONSTATADOS del INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACION de fecha 12 de junio de 2023, emitido por la Inspectora de Trabajo actuante de la SUNAFIL IRE PIURA.

De otro lado se observa que en el numeral 4) del punto 4.5 del punto IV. HECHOS CONSTATADOS del INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACION de fecha 12 de junio de 2023, se detalla que la empresa presentó cuadro a la Autoridad Inspectiva, respecto de todos los trabajadores de la empresa, señalándose el área donde laboran, advirtiéndose que de los ciento cuarenta (140) trabajadores consignados, ciento treinta y ocho (138) laboran en campo, teniendo como cargos: Obrero Agrícola, de los cuales cuarenta y seis (46) están comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores; sin embargo, se aprecia que, la Empresa no ha cumplido con acreditar que ha realizado de modo objetivo, razonable o proporcional, el análisis de los tres grupos diferenciados de trabajadores y actividades para así determinar a quienes se les aplicará la medida de suspensión temporal perfecta de labores de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre de 2012, obligación que debió cumplir dado que la suspensión temporal perfecta de labores, no comprende a todo el universo de trabajadores que realiza las labores en campo en los cargos de obreros agrícolas.





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 009-2023-GRP-DRTPE-DPSC

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

Si bien la empresa presenta un listado de cese de trabajadores y consigna en ella a los trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores, se omite precisar cuáles son las actividades que se van a seguir desarrollando de ser el caso y las indispensables, complementarias o secundarias de la Empresa, para así decidir de modo objetivo, razonable y proporcional que labores y/o trabajadores deben ser objeto de suspensión temporal perfecta de labores y cuáles no. Es preciso resaltar en el presente caso, que cuarenta y dos (42) trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores, son trabajadores afiliados a la organización sindical, no expresándose razones objetivas respecto de su elección para aplicarles la medida.

Por otro lado, cabe preciar al respecto que, el otorgamiento de vacaciones vencidas o adelantadas en la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor no es una prerrogativa opcional del empleador, sino, por el contrario, es una obligación en el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores, de conformidad con lo establecido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, la que posee el carácter de precedente administrativo vinculante.

De los documentos descritos líneas arriba, no se advierte que la Empresa haya cumplido con acreditar en su comunicación de suspensión temporal perfecta de labores y con la documentación presentada ante la Inspectora comisionada, que realizó de modo objetivo, razonable y proporcional, el sustento técnico sobre la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de la causa que originó la suspensión temporal perfecta de labores, si persistía la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro de la empresa y que inclusive durante el tiempo que dure la causal de suspensión temporal perfecta de labores pudieran mantenerse en funcionamiento; y, si la Empresa aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que tuvieran que atenderse durante la suspensión temporal perfecta de labores; toda vez que, la empresa sólo se limitó a presentar con su solicitud un cuadro informativo referente a: "Lista de Cese de Personal" con indicación de DNI, Fecha de Ingreso, N° de días de vacaciones vencidas, N° de días de vacaciones generadas que se pueden adelantar, periodo que gozará vacaciones, fecha de término de la suspensión, dirección, estado, es directivo y sustentación de causa objetiva.

En consecuencia, teniendo en cuenta que no se ha cumplido con el mandato derivado del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de conformidad con lo establecido en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, el cual busca que se adopten medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, antes de aplicar la suspensión temporal perfecta de labores, se debe declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud presentada con fecha 09 de mayo de 2023 por la empresa: **ANA BANANA S.A.C.**

De otro lado, cabe indicar que conforme lo dispone el artículo 23° del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, debe ordenarse la reanudación inmediata de labores y considerarse el período dejado de laborar por los trabajadores como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Por estas consideraciones, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

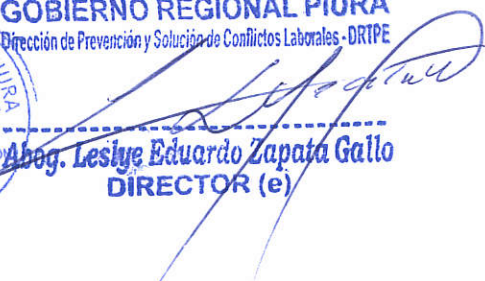
GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 009-2023-GRP-DRTPE-DPSC

SE RESUELVE:

- 1. DECLARESE IMPROCEDENTE** la solicitud presentada con fecha 09 de mayo de 2023 por la empresa: ANA BANANA S.A.C., con RUC N° 20529866560 sobre suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito para los trabajadores: 1.- APONTE YAMUNAQUE HENRRY JAVIER, 2.- BAUTISTA TIMANA JOSE MARTIN, 3.- BRUNO RAMOS JOSE, 4.- BRUNO YARLEQUE WILMER ANDREZ, 5.- IPANAQUE IPANAQUE PEDRO, 6.- CHAVEZ TIMANA JHOVANY, 7.- CHERO ANASTACIO ARNALDO, 8.- CHERO TIMANA ANTHONI ARNALDO, 9.- CHUQUIHUANGA RIVERA GILBER, 10.- RODRIGUEZ CHIRA ROGER, 11.- DOMINGUEZ RUIZ BENICIO, 12.- DOMINGUEZ VALDEZ JULIO, 13.- HUERTAS PAICO EMILIANO, 14.- IPANAQUE INGA MANUEL, 15.- JAIME MORANTE YISMI YONEL, 16.- JUAREZ MENDOZA VICTOR RAUL, 17.- LA CHIRA AGURTO CESAR AUGUSTO, 18.- LOPEZ ANCAJIMA JOSE SANTOS, 19.- LUPUCHE TIMANA CESAR AUGUSTO, 20.- MAZA SULLON JOSE FELIPE, 21.- MENDOZA PACHERRE ELVER, 22.- MENDOZA PASACHE CINTHIA LISBETH, 23.- MENDOZA SOLUCO MALTER DAVID, 24.- MONTALBAN ACOSTA JULIO CESAR, 25.- MONTALBAN AGURTO MARIA NICOLASA, 26.- MORANTE CHAVEZ DARWIN, 27.- NILUPU SERRATO MIGUEL, 28.- PAZ COVEÑAS ASUNCION, 29.- PURUGUAY SUAREZ EWUI, 30.- PURUGUAY SUAREZ HUGO, 31.- RAMIREZ MENDOZA EDWIN, 32.- RAMIREZ RUIZ JHONY JOEL, 33.- RIOFRIO INGA AVELINO, 34.- SANDOVAL MONTALBAN HENRY, 35.- SUAREZ TIMANA ISRAEL, 36.- SULLON PACHERREZ FRANKLIN MERCEDES, 37.- TIMANA DURAND RONALD, 38.- TIMANA MENDOZA JOSE LUIS, 39.- TIMANA RUIZ EDWIN YOSIMAR, 40.- VASQUEZ VASQUEZ MARIA CELIA, 41.- YOVERA IMAN LUIS ANGEL, 42.- YPANAQUE RAMOS ROSA ANGELICA, 43.- YPANAQUE YNGA FELICIANO, 44.- YPANAQUE YNGA LUIS ALBERTO, 45.- ZAPATA PACHERRES JESUS y 46.- ZAPATA RAMIREZ ISMAEL,, por no cumplirse con acreditar en el presente caso el supuesto de hecho establecido en 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 y las disposiciones establecidas en el precedente administrativo vinculante materia de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.
- 2. ORDENESE** la reanudación inmediata de labores y **CONSIDERESE** el período dejado de laborar por los trabajadores señalados en el numeral 1 de la presente parte resolutive, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.
- 3. HACER DE CONOCIMIENTO** que contra el presente acto administrativo emitido por este Despacho, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Regístrese y notifíquese.-

**GOBIERNO REGIONAL PIURA**
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales - DRTPE

Abog. Leslie Eduardo Zapata Gallo
DIRECTOR (e)