



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 106 -2023-MTPE/2/14

Lima, 24 JUL. 2023

### VISTO:

El Expediente N° 171578-2022-MTPE/1/20.2 remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPELM), en atención al recurso de revisión interpuesto por el Congreso de la República (en adelante, Entidad) contra la Resolución Directoral N° 570-2022-MTPE/1/20, la cual fue expedida en el marco de la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor de siete (07) trabajadores presentada por la Entidad.

### CONSIDERANDO:

#### I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el escrito con número de registro 171578-2022, ingresado con fecha 22 de setiembre de 2022, la Entidad presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor de siete (07) trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el literal I) del artículo 12 y en el artículo 15 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- 1.2. Por medio del Proveído S/N, de fecha 26 de setiembre de 2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPELM (en adelante, DPSC de la DRTPELM) observó la comunicación presentada por la Entidad, requiriéndole la subsanación, en un plazo de diez (10) días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada.
- 1.3. Mediante el escrito con número de registro 185007-2022, ingresado con fecha 13 de octubre de 2022, la Entidad indicó absolver el requerimiento realizado por la DPSC de la DRTPELM.
- 1.4. En atención a lo anterior, mediante el Proveído S/N, de fecha 17 de octubre de 2022, la DPSC de la DRTPELM dispuso abrir el expediente del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor iniciado por la Entidad. Asimismo, en dicho proveído, se dispuso oficiar a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, a fin de que se practiquen las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación necesarias para verificar la existencia y procedencia de la causa de fuerza mayor invocada por la Entidad, así como otros aspectos vinculados a la medida adoptada.

Esta última disposición se llevó a cabo por medio del Oficio N° 0521-2022-MTPE/1/20.2, de fecha 18 de octubre de 2022, remitido por la DPSC de la DRTPELM a la Intendencia Regional de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, IRLM de la SUNAFIL).



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

- 1.5. Por medio del Oficio N° 0942-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 14 de noviembre de 2022, la IRLM de la SUNAFIL remitió a la DPSC de DRTPELM el informe de actuaciones inspectivas recaída en la orden de inspección N° 32843-2022-SUNAFIL/ILM, referida a la verificación realizada al centro de trabajo de la Entidad, a propósito de la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor presentada.
- 1.6. Mediante la Resolución Directoral N° 198-2022-MTPE/1/20.2, de fecha 24 de noviembre de 2022, la DPSC de la DRTPELM resolvió declarar improcedente la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor de siete (07) trabajadores, así como disponer que la Entidad realice el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por la medida, por el periodo comprendido entre el 14 de setiembre de 2022 al 12 de diciembre de 2022,
- 1.7. Mediante el escrito con número de registro 218032-2022, ingresado con fecha 05 de diciembre de 2022, la Entidad interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 198-2022-MTPE/1/20.2. Luego, mediante la Resolución Directoral N° 570-2022-MTPE/1/20, de fecha 13 de diciembre de 2022, la DRTPELM resolvió declarar infundado el recurso de apelación presentado por la Entidad, confirmando lo dispuesto en la Resolución Directoral N° 570-2022-MTPE/1/20.
- 1.8. Mediante el escrito con número de registro 225483-2022, ingresado con fecha 20 de diciembre de 2022, la Entidad interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 570-2022-MTPE/1/20, el cual fue elevado a esta Dirección General por medio del Proveído S/N, de fecha 21 de diciembre de 2022.

## II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA CONOCER EL PRESENTE PROCEDIMIENTO EN INSTANCIA DE REVISIÓN

El numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), establece que 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 TUO de la LPAG, los cuales son: *i)* Recurso de reconsideración y *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° 29381, 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



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/rmtpe](http://www.gob.pe/rmtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

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 Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, aprobado por el Texto Integrado del Decreto Supremo N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver, en calidad de instancia de revisión, los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.

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 suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, 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 relación al presente caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la DRTPELM, corresponde a la Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto por la Entidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR<sup>1</sup>.

### III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA ENTIDAD

Estando el recurso de revisión interpuesto por la Entidad contra la Resolución Directoral N° 570-2022-MTPE/1/20, mediante el escrito con número de registro 225483-2022, se observa que el mismo ha sido interpuesto dentro del plazo legal y tiene como sustento los siguientes:

- i) La resolución impugnada incurre en error porque modifica ilegalmente el contenido del artículo 21 del Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LFE) respecto de la configuración de la fuerza mayor. Así, la resolución impugnada señala que la fuerza mayor es un hecho extraordinario, imprevisible e irresistible, sin embargo, la norma refiere que es un hecho que tenga carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Asimismo, la Entidad agrega que, la situación legal del señor congresista Wilmar Elera, proveniente de un mandato judicial, no puede evitarse ni resistirse por cuanto los mandatos judiciales se cumplen bajo sus propios términos, de conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- ii) La resolución impugnada no ha tomado en cuenta que no resultan aplicables las medidas razonables por el tipo de organización y estructura que tiene la

<sup>1</sup> En efecto, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "Contra 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 (...)".



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Entidad, toda vez que el personal de confianza de la organización parlamentaria depende del congresista que lo designó y no de otros.

#### IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

##### 4.1. Sobre la caracterización del caso fortuito o fuerza mayor para la suspensión temporal perfecta de labores

El TUO de la LPCL recoge la institución jurídica de la suspensión temporal del contrato de trabajo en su modalidad perfecta e imperfecta, así como las causas que habilitan su procedencia.

El artículo 11 de la precitada norma indica que:

*"Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores".*

(subrayado)



Asimismo, el artículo 12 establece que la suspensión del contrato de trabajo se regula por dicha ley y por las normas que correspondan a cada causa. En esa línea, el literal l) del artículo precitado reconoce el caso fortuito o fuerza mayor como causal de suspensión temporal perfecta de labores. Sobre el particular, el artículo 15 del TUO de la LPCL prescribe que:

*"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 días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.*

*La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido".*

Para este efecto, el artículo 21 del Reglamento de la LFE define como caso fortuito o fuerza mayor aquél hecho que "tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por determinado tiempo" (subrayado agregado).

Sobre la base normativa antes mencionada, mediante la Resolución Ministerial N° 087-94-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la Directiva Nacional N° 006-94-DNRT, la cual tiene por finalidad *"complementar y orientar la correcta aplicación del procedimiento sobre suspensión temporal perfecta de labores hasta por*



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

un máximo de 90 días, por razones de caso fortuito y fuerza mayor". Nótese que, por su naturaleza, esta Directiva no establece nuevos requisitos o disposiciones complementarias de carácter normativo sobre la materia, sino que brinda lineamientos de acción dirigidas a las dependencias que actúan en como Autoridad Administrativa de Trabajo.

Como parte de estos lineamientos, se postula un marco conceptual de lo que constituye caso fortuito o fuerza mayor, entendiendo a esta última como *"todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o un tercero"*. Sin embargo, es de resaltar que la misma directiva refiere en el primer párrafo del numeral 1 que el empleador podrá aplicar la suspensión temporal perfecta de labores por estos motivos *"cuando se produzca en un centro laboral hechos extraordinarios, imprevisibles o inevitables que imposibilitan el desarrollo del trabajo"*.

Es de apreciar que, la normativa sectorial (Directiva Nacional N° 006-94-DNRT) desarrolla algunos alcances, utilizando los términos caracterizadores del caso fortuito o fuerza mayor a saber: imprevisible, inevitable, irresistible, e incluso extraordinario.

Ahora bien, considerando lo anterior, se tiene que, a nivel de norma con rango de ley, los elementos de la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor previsto en la normativa laboral encuentra concordancia con los desarrollados para los vínculos contractuales en el derecho civil, identificándose – en consecuencia- una relación de articulación o complementariedad entre ambas normativas y no una relación de supletoriedad.

En efecto, el artículo 1315 del Código Civil refiere que una causal jurídicamente admitida para la inejecución de obligaciones lo constituyen 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).

Tal como sucede en la normativa laboral, el Código Civil brinda un mismo tratamiento a los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, siendo la doctrina y la jurisprudencia las fuentes de derecho que han dotado de contenido a sus elementos constitutivos.

Por ejemplo, según OSTERLING<sup>2</sup>, *"acontecimiento extraordinario es todo aquél que sale de lo común, que no es usual"*, luego *"el acontecimiento es imprevisible cuando los contratantes no tienen motivos atendibles para presumir que éste vaya a suceder. La noción de imprevisibilidad se aprecia, pues, tomando en consideración todas las circunstancias de la obligación. La rareza, el carácter anormal del evento, las remotas posibilidades de realización, configuran el caso fortuito o de fuerza mayor"*, finalmente, *"el requisito de la irresistibilidad (...) supone la imposibilidad de cumplimiento"* (subrayado agregado).

En atención a lo descrito, respecto de los elementos constitutivos del caso fortuito o fuerza mayor, es de advertir lo siguiente: 1) el carácter extraordinario es un elemento compartido para el acontecimiento o hecho que se califica tanto para *caso fortuito*

<sup>2</sup> OSTERLING PARODI, Felipe. Las obligaciones. 8va Edición. Grijley: Lima, 2007, p. 234.



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

como para fuerza mayor<sup>3</sup>, 2) el carácter imprevisible debe considerarse al tiempo de contraerse la obligación y el carácter irresistible se presenta al momento de cumplirla<sup>4</sup> y 3) el carácter inevitable e irresistible tiene una relación de sinonimia.

De este modo, en las relaciones laborales, al implicar la exoneración del cumplimiento de las obligaciones esenciales del empleador y del trabajador, el hecho invocado como caso fortuito o fuerza mayor tiene que ser extraordinario, imprevisible e irresistible (o inevitable) y, además, manifestarse con tal magnitud que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo para que opere la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo previsto en el artículo 15 del TUO de la LPCL.

En otros términos, para la configuración de un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, el hecho o acontecimiento invocado no solo debe cumplir con sus elementos constitutivos, sino que también debe tener una relación de causalidad con la interrupción de actividades que implique la suspensión temporal de labores de aquellos trabajadores encargados de realizar dichas actividades. Ello es así porque el caso fortuito o fuerza mayor presupone que el hecho o acontecimiento se presenta como un obstáculo insuperable para que el empleador y los trabajadores cumplan con las obligaciones nacidas del contrato de trabajo.

De lo anterior se desprende que, aun cuando el hecho o acontecimiento invocado constituya un caso fortuito o fuerza mayor por cumplir con sus elementos constitutivos, no se activaría la habilitación legal para que el empleador suspenda temporalmente los contratos de trabajo si es que el evento invocado no impide la continuidad de las labores de los trabajadores comprendidos en la medida.

Tampoco se activaría dicha habilitación legal si el hecho o acontecimiento invocado por el empleador no responde a una situación transitoria determinada o determinable, sino a una situación permanente. En el primer escenario, por su naturaleza transitoria, la suspensión acaecerá, de ser necesario, por el tiempo máximo previsto en la ley (noventa días). En el segundo escenario, si se tiene conocimiento del carácter permanente de la paralización, no corresponderá la suspensión de labores.

Es por la temporalidad de la causa alegada como caso fortuito o fuerza mayor que corresponde el retorno al puesto de trabajo cuando desaparece el hecho o acontecimiento que motivó la suspensión de labores o culmina el plazo máximo previsto en la ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la LFE<sup>5</sup>. De ahí que, como expresión del principio de continuidad<sup>6</sup>, el ordenamiento jurídico peruano no admite la suspensión perfecta de labores con carácter permanente.

<sup>3</sup> FERNANDEZ CRUZ, Gastón y LEYSER LEON, Hilario. "Comentarios al artículo 1315" en El Código Civil comentado por los 100 mejores especialistas". Tomo VI. Derecho de obligaciones. Gaceta Jurídica, Lima, 2004, pp. 875-890.

<sup>4</sup> OSTERLING PARODI, Felipe. Las obligaciones. 8va Edición. Grijley: Lima, 2007, p. 234.

<sup>5</sup> Asimismo, al tratar sobre la consecuencia de la finalización de la suspensión perfecta de labores, el Tribunal Constitucional ha indicado que "(...) subsistiendo y estando vigente el vínculo laboral de los trabajadores afiliados al sindicato recurrente, una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores". (sentencia recaída en el Expediente N° 3828-2006-PA/TC).

<sup>6</sup> Entendida como "(...) la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista de todos los aspectos". PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Depalma, 1978, p. 9. En virtud de dicho principio, las interrupciones temporales de los contratos de trabajo deben interpretarse como simples suspensiones.



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/rmtpe](http://www.gob.pe/rmtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

#### 4.2. Sobre la adopción de medidas alternativas de manera previa a la aplicación de la suspensión temporal perfecta de labores

Si el hecho o acontecimiento invocado como caso fortuito o fuerza mayor cumple con la caracterización establecida en la normatividad, posteriormente el empleador debe observar la adopción de medidas alternativas de manera previa a la aplicación de la suspensión temporal perfecta de labores.

En efecto, tal como fluye del artículo 15 del TUO de la LPCL, el empleador deberá, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

En relación al mandato de "adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores" como alternativa previa a la suspensión temporal perfecta de labores, esta Dirección General ha emitido diversos pronunciamientos, en calidad de precedentes administrativos vinculantes, en los que estableció el nivel de preceptividad que contiene el artículo 15 del TUO de la LPCL.

Así, por ejemplo, en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14, se precisó una metodología para que el empleador determine el ámbito de la suspensión perfecta de labores, la cual contempla dos momentos: por un lado, determinar la existencia de trabajadores y actividades a las cuales no sea aplicable la inactividad resultante de la suspensión perfecta de labores (trabajadores que podrían ejecutar actividades de carácter indispensable, secundarios o complementarios para la continuidad de la empresa y que sean necesarias incluso durante el periodo de inactividad) y, por otro lado, ingresando al ámbito donde sí sea aplicable este régimen excepcional, observar las medidas alternativas que eviten la suspensión perfecta de labores.

De acuerdo a lo establecido en el precedente administrativo vinculante precitado, es en este segundo momento donde el empleador debe cubrir los días de inactividad con los días de vacaciones acumuladas por los trabajadores y, posteriormente, de no llegar a saldar todos los días de inactividad, compensar dichos días mediante un adelanto de vacaciones. Si luego de ello, todavía quedaran días de inactividad que no puedan ser cubiertos por las vacaciones acumuladas y adelanto de vacaciones, el empleador deberá analizar la posibilidad de adoptar otras medidas con el objeto de evitar que los trabajadores decaigan en inactividad por efecto de la suspensión perfecta de labores.

Adicionalmente, la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14 estableció el sentido literal de la frase "de ser posible" representa un punto de flexibilidad previsto en el artículo 15 del TUO de la LPCL que en absoluto desaparece la obligación de adoptar otras medidas razonables, sino que más bien permite al empleador a establecer a aquellas más idóneas dentro del ámbito de su organización. 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.

Como puede advertirse, la Autoridad Administrativo de Trabajo ha desarrollado un conjunto de mandatos específicos dirigidos al empleador en torno a la obligación de adoptar medidas preferentes antes de acogerse a la suspensión perfecta de labores, donde el otorgamiento de descanso vacacional vencido o el adelanto de vacaciones



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

constituye un escenario previo a la obligación de analizar la posibilidad de adoptar razonablemente otras medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.

En atención a lo antes expuesto, corresponde a esta Dirección General analizar los argumentos expuestos por la Entidad en su recurso de revisión.

#### 4.3. Sobre el hecho invocado como fuerza mayor

La Entidad sostiene que la DRTPELM incurre en error al desconocer la situación legal del señor congresista Wilmar Elera García, proveniente de un mandato judicial, no puede evitarse ni resistirse por cuanto los mandatos judiciales se cumplen bajo sus propios términos, de conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Al respecto, corresponde evaluar la medida de suspensión temporal perfecta de labores adoptada por la Entidad conforme a lo indicado por el artículo 15 del TUO de la LPCL, sus normas reglamentarias y las consideraciones mencionadas en el apartado 4.1 y 4.2 de la presente Resolución Directoral General.

Dicha evaluación implica determinar cuál es el hecho que la Entidad invocó como caso fortuito o fuerza mayor para aplicar la medida de suspensión temporal perfecta de labores de siete (7) trabajadores.

Según lo indicado por la Entidad en su escrito de subsanación fecha 13 de octubre de 2022:

"(...)  
*Las razones de la suspensión temporal perfecta de labores por causal de fuerza mayor, aplicada al personal de confianza del despacho del Congreso Wilmar Alberto Elera García (...), son las siguientes:*

*La condena de seis años de pena privativa de libertad efectiva por el delito de colusión agravada en agravio de la Municipalidad Distrital de Pacalpampa, impuesta al Congresista Wilmar Alberto Elera García por el Séptimo Juzgado Penal Unipersonal de la Corte Superior de Justicia de Piura.  
(...)"*

Ello también fue indicado en el primer párrafo del Acuerdo N° 016-2022-2023/MESA-CR, transcrito en el Memorando N° 038-2022-2023-OM-CR que dirigió el Oficial Mayor al Director General de Administración de la Entidad:

*"[Q]ue, conforme a lo informado por la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción, el Séptimo Juzgado Penal Unipersonal de la Corte Superior de Justicia de Piura, mediante la Resolución N° 40, condenó al congresista de la República Wilmar Alberto Elera García y otros, como autor del delito de Colusión agravada en agravio de la Municipalidad Distrital de Pacalpampa, a 6 años de pena privativa de libertad efectiva".*



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Es más, según se aprecia en la página siete (7) del Informe de Actuaciones de Investigación remitida por la IRLM de la SUNAFIL a la DPSC de DRTPELM, que obra a folios 50 del Expediente N° 171578-2022-MTPE/1/20.2, la Entidad dejó constancia que:

*"Respuesta. - La causa invocada es por fuerza mayor, causada por la condena de seis años de pena privativa de la libertad efectiva, por el delito de colusión agravada en agravio de la Municipalidad Distrital de Pacalpampa, la misma que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible, que no permite el desarrollo de funciones ni de permanencia laboral en las instalaciones del personal de confianza del congresista durante la ausencia del señor Congresista Wilmar Alberto Elera García".*

Sobre la base de este hecho o acontecimiento invocado por la Entidad es que la Autoridad Administrativa de Trabajo debe evaluar la concurrencia de los elementos constitutivos de la fuerza mayor (ser extraordinario, imprevisible e irresistible o inevitable), así como la relación de causalidad de dicho hecho con la interrupción de actividades que implique la suspensión temporal de labores de aquellos trabajadores encargados de realizar dichas actividades.

Si bien, en el recurso de revisión, se aprecia el argumento de que la suspensión acordada por la Mesa Directiva de la Entidad tiene carácter inevitable, incluyendo dicho acuerdo como parte del hecho calificado como fuerza mayor, lo cierto es que el acuerdo de la Mesa Directiva no solo no fue sostenido por la Entidad como hecho de fuerza mayor en el escrito de subsanación de fecha 13 de octubre de 2022 ni en las actuaciones de investigación, sino que tal acuerdo únicamente constituye la aprobación de la medida adoptada por la Entidad a consecuencia de la información brindada por el Poder Judicial sobre la condena del Congresista Wilmar Alberto Elera García.

Efectivamente, es sobre la base de la información brindada por el Poder Judicial que, posteriormente, la Mesa Directiva de la Entidad acordó:

*"[A]utorizar a la Administración del Congreso aplicar la suspensión temporal perfecta del vínculo laboral al personal de confianza del despacho del congresista Wilmar Alberto Elera García, prevista en el literal l) del artículo 12 y el artículo 15 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la misma que prevé que es causal de suspensión perfecta de "fuerza mayor".*

Es decir, aún si hubiese sido sostenido oportunamente por la Entidad, no es conforme al ordenamiento jurídico considerar como hecho predicable de fuerza mayor la mera comunicación o decisión unilateral del empleador y sobre ello analizar su carácter extraordinario, imprevisible e irresistible o inevitable, obviando las causas o hechos que explican aquella comunicación o decisión. En estricto, es sobre esto último que la Autoridad Administrativa de Trabajo debe analizar la configuración de la fuerza mayor en el caso en concreto.

Teniendo en cuenta que el hecho invocado como fuerza mayor es la condena de seis años de pena privativa de libertad efectiva impuesta al Congresista Wilmar Alberto Elera García por el Séptimo Juzgado Penal Unipersonal de la Corte Superior de



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Justicia de Piura, la Entidad sostiene en su recurso de revisión que la situación legal del señor congresista Wilmar Elera García, proveniente de un mandato judicial, no puede evitarse ni resistirse por cuanto los mandatos judiciales se cumplen bajo sus propios términos, de conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Sobre el particular, conforme se ha desarrollado en el apartado 4.1 de la presente Resolución Directoral General, para efectos del evaluar la presencia de un caso fortuito o fuerza mayor, la extraordinariedad del hecho o acontecimiento implica su carácter anormal, fuera de lo común, no usual, que irrumpe en el curso natural y normal de los acontecimientos.

En el presente caso, no se advierte que la notificación de una condena de pena privativa de libertad efectiva en el marco de un proceso penal revista un carácter extraordinario, toda vez que el curso natural de los acontecimientos donde una persona es imputada por el Ministerio Público como autor o partícipe de un delito penal es que el Poder Judicial emita una decisión final sobre la situación legal del imputado, ya sea con una sentencia absolutoria o condenatoria. Por el contrario, lo anormal o fuera de lo común es que habiendo transcurrido todas las etapas del proceso penal (investigación, intermedia y juzgamiento) el Juez Penal omita emitir una decisión final sobre la situación legal del imputado.

De otro lado, respecto al carácter imprevisible, se ha indicado que ello sucede cuando el hecho o acontecimiento se presenta como súbito, inesperado o repentino, o que, usando una normal diligencia, no existían motivos atendibles para presumir que iba a suceder al momento de contraer la obligación que se pretende suspender. En sentido contrario, el hecho es previsible si, al momento de contraer la obligación, ocurren normalmente o con cierta frecuencia, o es probable que suceda, si se adoptan las precauciones ordinarias.



En relación al presente caso, en el supuesto de que la condena en el marco de un proceso penal fuese asumida como extraordinaria, el carácter imprevisible de la notificación de dicha condena solo podría suceder si, al momento en que el Congresista Wilmar Alberto Elera García inició sus funciones, esto es, el 26 de julio de 2021, la Entidad no tenía conocimiento ni podía conocer que estaba involucrado en un proceso penal, ya sea como denunciado o imputado, por el delito de colusión agravada. No obstante, incluso en este supuesto negado, esta Dirección General no podría emitir una valoración sobre el carácter imprevisible del hecho invocado por la Entidad en los términos antes expuestos porque no ha presentado ningún documento que acredite la imposibilidad de conocer si el Congresista Wilmar Alberto Elera García estaban involucrado en un proceso penal.

Respecto al carácter irresistible, se ha indicado que se presenta cuando el hecho o acontecimiento extraordinario e imprevisto es inevitable, no pudiéndose impedir su realización ni superar sus consecuencias.

Ciertamente, la condena de pena privativa de libertad efectiva impuesta por el Poder Judicial sí reviste un carácter irresistible por constituir un mandato judicial de obligatorio cumplimiento, el cual es una manifestación de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional prevista en el numeral 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, al señalar que "*ninguna autoridad puede avocarse a*



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

*causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones".*

Sin embargo, aun cuando irresistible, no se configura la causal prevista en el artículo 15 del TUO de la LPCL para que la Entidad opte por suspender temporalmente los vínculos laborales de los siete (7) trabajadores comprendidos en la medida, al no advertirse que la condena de pena privativa de libertad efectiva impuesta por el Poder Judicial, en el marco de un proceso penal, constituya un evento extraordinario y, en consecuencia, tampoco imprevisible.

En consecuencia, considerando que en el presente caso no se ha configurada un supuesto de fuerza mayor conforme a lo alegado por la Entidad, corresponde desestimar el recurso de revisión interpuesto.

Estando a lo anterior, carece de objeto pronunciarse sobre los demás argumentos presentados por la Entidad.

En atención a las consideraciones expuestas;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **CONGRESO DE LA REPÚBLICA** contra la Resolución Directoral N° 570-2022-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución Directoral General.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **DISPONER** el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida de suspensión temporal perfecta de labores 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 el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**ARTÍCULO TERCERO.** - **DECLARAR** el agotamiento de la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado a 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 el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTÍCULO CUARTO.** - **REMITIR** a la **DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA METROPOLITANA** el Expediente N° 171578-2022-MTPE/1/20.2, que contiene los actuados en el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor de siete (7) trabajadores iniciados por el **CONGRESO DE LA REPÚBLICA**, para continuar con el trámite correspondiente.



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

**ARTÍCULO QUINTO. - PROCEDER** a la publicación de la presente Resolución Directoral General 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.

Regístrese, notifíquese y publíquese. -

**MARISOL LA ROSA HUAMÁN**  
Directora General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María

