



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 022-2024-GRP-DRTPE-DPSC

Piura, 03 de setiembre de 2024

VISTOS: Los antecedentes relativos a la solicitud presentada por la **EMPRESA: RUBI GAMING S.A.C., con RUC N° 20529464178** sobre Suspensión Temporal Perfecta de Labores, seguido en el Expediente N° SL 001-2024-REG. N° 03045-GRP-DRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante el escrito de registro N° 03045 ingresado en fecha 17 de julio de 2024, presentado por la representante de la empresa RUBI GAMING S.A.C., doña Rachida Juanita de Fátima Mustafa Aguinaga, solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo, al amparo de lo dispuesto por el literal I) del 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 el plazo de noventa (90) días, a partir del 06 de julio de 2024 hasta el 03 de octubre de 2024, para los siete (07) trabajadores consignados en la nómina de fojas 52 de autos: 1.- CALVAY RAMOS LUSDINA, 2.- CHUNGA CUNAYQUE PIERO ALESSANDRO, 3.- JUAREZ YARLEQUE JAVIER, 4.- MORALES BACA JOSE ENRIQUE, 5.- MOSCOL LACHIRA GIAN SIVI, 6.- OLIVARES GUTIERREZ ENRIQUE ALEJANDRO y 7.- REVOLLEDO NAMUCHE ANDRES, invocando como causa de la suspensión la consecuencia de un evento de caso de fuerza mayor.
2. Que, sostiene la representante de la empresa que la misma tiene como objeto social la explotación de juegos de máquinas tragamonedas bajo los alcances de la Ley 21753 modificada por la Ley 27796, contando con una sede ubicada en la calle Arequipa N° 673 y calle Ica N° 456, en el distrito de Piura, provincia y departamento de Piura.
3. Que, refiere la representante de la empresa que como consecuencia de las restricciones establecidas con la emisión del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM con fecha 15 de marzo de 2020 y la imposibilidad en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales por falta de ingresos, se inició un proceso judicial de Desalojo por parte de los propietarios de los inmuebles ubicados en la calle Arequipa N° 673 - Piura y la calle Ica N° 456 - Piura, el mismo inicialmente se realizó ante el Centro de Conciliación "Imperium Pro Homine" y posteriormente ante el Centro de Conciliación "La Puerta de la Justicia Mahatma Ghandi CCPJ/MG" en los Expedientes N° 265-2024-CCP/MG y N° 266-2024-CCPJ/MG dentro de los cuales acordó la devolución de los inmuebles y la compensación por deudas asumidas con los bienes de su propiedad. Agrega que, ante los hechos expuestos, a la fecha existe una afectación por un hecho de fuerza mayor, circunstancias que motivan que su representada no pueda contar con los inmuebles ubicados en la calle Arequipa N° 673 - Piura y Calle Ica N° 456 - Piura.
4. Que, precisa la representante de la empresa que ha cumplido con agotar todos los mecanismos para mantener la continuidad de labores en el establecimiento comercial arrendado, sin embargo, se imposibilita la continuidad de sus actividades.
5. Que, finalmente señala la representante de la empresa que en virtud de los hechos antes indicados, solicitan la aplicación de la suspensión perfecta de labores total, sobre el centro de trabajo ubicado en la calle Arequipa N° 673 distrito, provincia y departamento de Piura y calle Ica N° 456 distrito, provincia y departamento de Piura por el plazo de 90 días contados a partir del 06 de julio de 2024 al 03 de octubre de 2024, bajo los alcances del literal I) del artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
6. Que, aperturado con fecha 19 de julio de 2024, el Expediente N° SL 001-2024-REG. N° 03045-GRP-DRTPE-DPSC, se dispuso por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Auto de fecha 19 de julio de 2024, oficiar a SUNAFIL IRE PIURA para que realice las actuaciones Inspectivas correspondientes a fin de verificar los hechos invocados por la EMPRESA: **RUBI GAMING 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 14 de agosto de 2024 obrante de fojas ciento diecinueve (119) a fojas ciento veintitrés (123) de autos, que ha sido puesto en conocimiento de este Despacho el 02 de setiembre de 2024.

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!

Calle Junín N° 181 - Piura
Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303
<https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe>



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCION DIRECTORAL N° 022-2024-GRP-DRTPE-DPSC
ANALISIS DEL CASO CONCRETO

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

7. Que, en relación a los argumentos expuestos por la Empresa, se tiene que del Escrito N° 03045 y anexos ingresados el 17 de julio de 2024, obrantes de fojas uno (01) a cincuenta y nueve (59) de autos, la empresa solicita la suspensión temporal perfecta de labores de siete (07) trabajadores que aparecen detallados a fojas cincuenta y dos (52), precisándose como plazo de la suspensión noventa (90) días, es decir, el comprendido del 06 de julio de 2024 al 03 de octubre de 2024, por motivo de fuerza mayor, sustentado en el acuerdo de devolución de los inmuebles y la entrega de sus bienes en compensación por deudas generadas con los propietarios a quienes arrendaba los inmuebles donde desarrollaba sus actividades comerciales, circunstancias que motivan que su representada no pueda contar con los inmuebles ubicados en calle Arequipa N° 673 y Calle Ica N° 456, distrito, provincia y departamento de Piura lugar donde laboraban los trabajadores comprendidos en la medida.

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**. (el enfatizado y subrayado es nuestro)

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 inexecución de obligaciones son el caso fortuito y la fuerza mayor, definiéndolos como *“la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación 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 FUERZA MAYOR la causa alegada para la suspensión temporal perfecta de labores, basada en hechos producidos por el hombre; en ese sentido, corresponde con relación al caso concreto, para analizar el argumento que sustenta la medida adoptada por la Empresa, en lo que respecta al caso de fuerza mayor invocado, conviene tener en cuenta lo dispuesto en la Directiva Nacional N° 006-94-TR, la cual dispone como ejemplos que constituyen caso de fuerza mayor una ley u otra forma legal, que impida realizar una actividad.

En ese sentido la empresa sustenta la medida adoptada en los hechos que se detallan en la parte final del primer párrafo del presente considerando, que como se puede apreciar en los mismos, la fuerza mayor en el caso sub materia no proviene de un acontecimiento extraordinario que no haya podido preverse o que previsto, no haya podido

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 022-2024-GRP-DRTPE-DPSC

evitarse y además, su acaecimiento no es externo al círculo de la empresa y del todo independiente, aquí los hechos derivan de una acción de la propia empresa respecto a su deuda por el no pago del arriendo del local donde desarrollaba sus actividades donde interviene su autonomía privada y no el mandato de una ley o forma legal que le impida o prohíba realizar su actividad.

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.

8. 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 (enfaticado 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 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 recurre 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° del Decreto Supremo N° 003-97-TR 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

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 022-2024-GRP-DRTPE-DPSC

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 no precisa entre otras medidas, cuales adoptó para evitar agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la misma.

En efecto, considerando el hecho de no tener el espacio del centro laboral, no se encuentra acreditado en autos que la Empresa haya realizado el análisis de aquellos trabajadores que gozarían de las vacaciones que se les adeuda o las que pudieran adelantarse; y de aquellos 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.

Cabe precisar 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.

En la línea de lo antes señalado, respecto a las vacaciones en el numeral 4.7 del punto IV. HECHOS CONSTATADOS del INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACION de fecha 14 de agosto de 2024, emitido por la Autoridad Inspectiva ésta ha verificado y señalado lo siguiente:

“4.7 En referencia a la materia Verificación de Hechos, sub materia Otros. De la revisión de la documentación presentada por el sujeto inspeccionado, se ha verificado que dicho empleador no acredita con documentos si antes de adoptar la suspensión perfecta de labores, la empresa otorgó vacaciones, vencidas o adelantadas, a los trabajadores comprendidos en la medida, precisando los períodos, así como, si se adoptaron otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la medida. Tampoco responde si la medida de suspensión perfecta de labores tuvo como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores suspendidos, en caso realicen algún tipo de actividad sindical.”

Consecuentemente, se observa de la cita que antecede que se incumplió con el precedente administrativo vinculante establecido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.

Como otros hechos relevantes, cabe señalar que, conforme se observa de las Cartas dirigidas por el empleador a los trabajadores comprendidos en la medida de fecha 05 de julio de 2024, obrantes de fojas cinco (05) a fojas once (11) de autos, se les indica en dicha misiva que la suspensión temporal perfecta de labores es a partir del 06 de julio de 2024, sin embargo, no se acredita la fecha de su recepción por la parte laboral o algún acuse de recibo de dicha comunicación aún cuando se haya efectuado vía electrónica el envío de la carta, además, resulta pertinente enfatizar que la comunicación de la suspensión temporal perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo, recién se ha materializado el 17 de julio de 2024; por lo que, corresponde señalar que la misma no se ha efectuado con un carácter inmediato, incumpléndose así lo dispuesto expresamente por el mandato del primer párrafo del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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 y 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, como lo es, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, antes de aplicar la suspensión temporal perfecta de labores, se debe **DESAPROBAR** la solicitud presentada con fecha 17 de

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!



**GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA**

*“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Jujin y Ayacucho”*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 022-2024-GRP-DRTPE-DPSC
julio de 2024 por la empresa: **RUBY GAMING 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 periodo 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.

SE RESUELVE:

1. **DESAPROBAR** la solicitud presentada con fecha 17 de julio de 2024 por la empresa: **RUBY GAMING S.A.C**, con RUC N° 20529464178 sobre suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor para los trabajadores: 1.- **CALVAY RAMOS LUSDINA**, 2.- **CHUNGA CUNAYQUE PIERO ALESSANDRO**, 3.- **JUAREZ YARLEQUE JAVIER**, 4.- **MORALES BACA JOSE ENRIQUE**, 5.- **MOSCOL LACHIRA GIAN SIVI**, 6.- **OLIVARES GUTIERREZ ENRIQUE ALEJANDRO** y 7.- **REVOLLEDO NAMUCHE ANDRES**, 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 inmediata reanudación 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.-


Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo
DIRECTOR (e)

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!

Calle Junín N° 181 - Piura
Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303
<https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe>