RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°053 - 2024-GRP-DRTPE-DR

Piura, 30 de setiembre de 2024

VISTO:

*El recurso de apelación interpuesto por la empresa **RUBI GAMING S.A.C** contra la Resolución Directoral N°022-2024-GRP-DRTPE-DPSC; Expediente SL N°001-2024-Reg.03045-GRP-DRTPE-DPSC correspondiente a procedimiento administrativo Suspensión Perfecta de laborales y;*

CONSIDERANDO:

I. De los Recursos Administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al lógico ofrecimiento a los administrados de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)[1].

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, el administrado tiene derecho de contradecir el acto administrativo que supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo.

II. De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

2.1. *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 l) del 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, 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 setiembre 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 GIANSIVI, 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.

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo DIRECTOR REGIONAL

[1] Martín Mateo, Ramón (2005) Manual de derecho Administrativo Navarra. Aranzadi pp309-310

2.2. *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.*

2.3. *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 Justifica Mahatma Ghandi CCPJ/MG" en los Expedientes N°265-2024-CCPJ/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.*

2.4. *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.*

2.5. *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 que se vencería el 03 de octubre de 2024, bajo los alcances del literal l) del artículo 15° del Decreto Supremo N°003-97-TR.*

2.6. *Que, aperturado con fecha 19 de julio de 2024, el Expediente Nº SL 001-2024-REG. Nº 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.*

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. DIRECTOR REGIONAL

2.7. *Que, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos emite pronunciamiento mediante Resolución Directoral N°022-2024-GRP-DRTPE-DPSC de fecha de 03 de setiembre de 2024 resuelve:* ***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 GIANSIVI, 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.* ***II.- 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 resolutiva, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.*

2.8. *Que, la empresa* ***RUBI GAMING S.A.C*** *interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral antes mencionada, siendo concedida mediante proveído de fecha 11 de setiembre de 2024.*

III. Sobre la competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

De conformidad con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 2° del Decreto Supremo N°017-2012-TR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resuelve en primera instancia y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura del Gobierno Regional Piura, resuelve en segunda instancia, entre otros procedimientos: "La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas"; siempre que sea de alcance local o regional.

En el presente caso, se observa que los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores su centro de trabajo de la empresa ubicado en la región Piura. En consecuencia, el presente caso es un supuesto de alcance regional cuyo trámite resulta de competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, de acuerdo a lo previsto en el inciso a) del artículo 2° del Decreto Supremo N°017-2012-TR.

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y PE DIRECTOR REGIONAL

IV. Argumentos esgrimidos del recurso de Apelación:

4.1 *La empresa presenta el recurso de apelación contra la Resolución emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto solicitando se declare se revoque en atención de los fundamentos de hecho y derecho.*

4.2 *Argumenta, que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, en la resolución materia de apelación, ha incumplido el contenido en la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/4, pues indica que la inspección efectuada con fecha 12 de agosto de 2024, no se advierte si antes de adoptar la medida de suspensión perfecta se ha otorgado vacaciones vencidas o adelantadas a los trabajadores o adoptaron otra medidas razonables para evitar la situación de los trabajadores incumpliendo con lo previsto 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, además, no se esta valorando los argumentos expuestos en su solicitud de suspensión perfecta de labores que desde el 06 de julio del 2024 al 03 de octubre del 2024, por motivo de fuerza mayor plasmado en el acuerdo de devolución de los inmuebles y la entrega de los bienes en compensación por deudas generadas con los propietarios a quienes arrendábamos los inmuebles, y no es posible seguir trabajando. Que, su representada, con fecha 10 de septiembre de 2024, remite una carta vía comunicación electrónica a los seis trabajadores indicando el reinicio de sus labores, para lo cual deberán presentarse el día miércoles 11 de septiembre del 2024, en su dirección Avenida Guardia Civil Mz Q lote 22-Urbanización Miraflores- Castilla-Piura -Casino Macao, conforme a los print de la pantalla.*

4.3. *Que, indican, que la resolución materia de impugnación vulnera los derechos de la debida motivación y debido procedimiento de conformidad con el artículo 139 inciso 3 y 5 de la Constitución, sustentado en lo dispuesto en diversas Sentencias del Tribunal Constitucional. Además, entre otro argumento, señala que no efectuaron una valorización objetiva, de las comunicaciones de reinicio de labores, que implican una activación de todos los trabajadores, habiéndose vulnerado el artículo 3° numeral 3.4 del TUO de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General configurando una nulidad regulada en el numeral 1 y 2 del artículo 10° de la misma Ley, por haberse omitido motivar el acto administrativo materia de apelación.*

V. Análisis del Caso en concreto.

5.1. *Que, el TUPA tiene como objetivo brindar con claridad sobre los requisitos para realizar su trámite ante las entidades públicas. El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) es el documento de gestión pública que compila los procedimientos administrativos y servicios exclusivos que regula y brinda una entidad pública, esto es, un documento guía para el usuario que le orienta ante que instancia administrativa deberá*

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo PIURA DIRECTOR REGIONAL

presentar su solicitud, así como los requisitos básicos que se debe adjuntar sustentados en las disposiciones legales que lo amparan.

Mediante Resolución Ejecutiva Regional N°745-2015/Gobierno Regional Piura-GR, aprueba modifica el TUPA del Gobierno Regional Piura, en su punto 4 compila el procedimiento de Suspensión Temporal Perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, procedimiento que se encuentra sustentado las siguientes disposiciones legales como el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N°003-97.

Así tenemos que el artículo 15° del dispositivo legal antes acotado define : " 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".*

Ello, implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores".

5.2. *Que, el artículo 5° del Decreto Supremo N°017-2012-TR, norma que regula la competencias de las autoridades administrativas de trabajo a nivel nacional (Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) tiene la facultad determinar los criterios interpretativos a que se refiere el artículo VI del Título Preliminar de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, resoluciones que son emitidas en la instancia revisión y se publican en el Diario Oficial "El Peruano" y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.*

5.3. *Que, La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha emitido dos (2) precedentes vinculantes[2] en relación a la interpretación, análisis y aplicación del artículo 15 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, (en adelante art.15° de la LPCL) a fin de aplicar un criterio unificado.*

5.4. *Que, la preceptividad del artículo 15° de la LPCL y el mandato específico (dirigido al empleador) es de "adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores" como alternativa a la suspensión perfecta de labores, la cual corresponde a un supuesto hecho concreto, que se entiende satisfecho cuando el empleador haya cumplido con ciertas medidas. Así, en el entendido de que la suspensión perfecta de laborales supone una medida grave para el interés de los trabajadores mantenerse activos en el empleo, los empleadores deben:*

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo DIRECTOR REGIONAL

[2] Resolución Directoral General N°010-2012/MTPE/2/14 de fecha 12.10.2012
Resolución Directoral General N°012-2012/MTPE/2/14 de fecha 29.10.2012

- *Otorgar vacaciones vencidas o anticipadas; y*
- *Adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.*

Como consecuencias de las reglas del artículo 15° de la LPCL, la autoridad administrativa de trabajo ejerce el control ex post sobre la alegación de un hecho de fuerza mayor que determinaría la necesidad de efectuar suspensiones perfectas de labores. Cuya fiscalización administrativa deberá determinar:

a) Si la empresa, efectivamente determinó con sustento técnico y sobre la base de criterios objetivos razonables proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante de la vigencia de la medida.

b) Si persiste la prestación de servicios puestos de trabajo relacionados con las actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la medida.

c) Si la empresa aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubiera que atenderse durante los hechos que se ha sustentado la petición de suspensión, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los puntos a) y b) que aparecen arriba.

d) Si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de los hechos (caso fortuito o fuerza mayor) sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la veda por el mecanismo de la suspensión perfecta de labores.

*e) **Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si viene prestando servicios**. (lo negrito es nuestro)*

Asimismo, se debe analizar lo preceptuado por 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.

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,

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. DIRECTOR REGIONAL

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

5.5. *Que, del estudio y análisis de los argumentos esgrimidos por la empresa en su escrito de apelación, se puede analizar solo indica que no se ha motivado las justificaciones expuestas en su solicitud que justifican la Suspensión Perfecta de Labores, además que, su representada con fecha 10 de setiembre de 2024 ha remitido una carta vía comunicación electrónica a los seis trabajadores indicando el reinicio de sus labores, quienes deberían presentarse el 11 de setiembre de 2024*

5.6. *Que, se puede observar que la Resolución materia de apelación, ha cumplido desde su considerando (7) analizar los hechos invocados por la empresa apelante, a fin de llegar a determinar si, la justificación y sustento de la Suspensión Perfecta de Labores peticionada se encontraba dentro de los parámetros legales que dispone el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado del Decreto Supremo N°003-97-TR, que regula que la suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor debe comunicarse en forma inmediata a la Autoridad de Trabajo, pudiendo observase a folios (1-17) con fecha 05 de julio de 2024 vía correo electrónico y, a la Autoridad Administrativa de trabajo, conforme al cargo de recepción de mesa de partes dio cuenta el día 17 de julio de 2024, no habiendo cumplido con dicho requisito, como bien lo analizado la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (considerando 8), asimismo se ha analizado sobre la viabilidad del cumplimiento de la medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores frente a la adopción de la suspensión perfecta de labores, tal como lo interpreta la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre de 2012, que la adopción de las medidas para agravar la situación de los trabajadores* ***es ANTES*** *de proceder a la Suspensión Perfecta de Labores, sin embargo, se observa de su recurso de apelación que pretende subsanar dicha omisión, con las cartas donde dispone el reinicio de labores a los trabajadores afectados con dicha medida, ello no subsana la omisión advertida, por el contrario, con su accionar queda acreditado que ha omitido dar cumplimiento a lo ordenado en el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado del Decreto Supremo N°003-97-TR, afectando los derechos de los trabajadores, al no haber tomado previamente medidas que razonablemente agraven su situación.*

Que, asimismo, debemos precisar que la Causal de FUERZA MAYOR, la cual alega la recurrente, cierre de los centros laborales por su incumplimiento del pago de los arrendamientos, no encaja en la definición de la doctrina ;[3]*"La fuerza mayor habrá de provenir de un acontecimiento extraordinario que no haya podido preverse o que previsto, no haya podido evitarse. Además, será preciso que el acontecimiento que lo justifica debe darse por situaciones externar al círculo de la empresa y del todo independiente del empresario afectado". Cabe incluir, el "factum principis" o decisión de la autoridad que hace imposible jurídicamente la continuación de la prestación de trabajo, pero solo cuando resulta imprevisible o inevitable; no cuando derive de una infracción de la propia empresa" .*

(7) Carlos Blancas Bustamante, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, 2a ed. (Lima: Ara),

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y PE DIRECTOR REGIONAL

Por su parte, la doctrina argentina ha referido lo siguiente respecto a la aplicación del caso fortuito y fuerza mayor en las relaciones laborales "(...) la fuerza mayor y el caso fortuito se caracterizan por ser a) imprevisibles; b) inevitables; c) ajenos al deudor; d) actuales; e) sobrevinientes; y, f) impedimento absoluto de cumplimiento. (...) En el ámbito laboral, si bien el sujeto tutelado es normalmente el trabajador, en este caso viene a ser el empleador, a quien la ley le da un medio para liberarse de sus obligaciones contractuales, a fin de preservar, dentro de lo posible, la subsistencia de la fuente de trabajo". Tomando en cuenta lo expuesto, debe quedar claro que el caso fortuito y fuerza mayor constituyen circunstancias imprevisibles, inevitables e irresistibles. La presencia de dichas circunstancias, ***no imputables a las partes de la relación laboral,*** *pueden habilitar la suspensión perfecta de la relación laboral. Para ello, y acorde a lo dispuesto en la legislación laboral peruana, que se exige cumplir con ciertos pasos y, los hechos sustentados por la empresa, sobre la entrega del local por incumplimiento de pago de alquiler, es un hecho imputable a sus representantes y, no constituye un hecho ajeno, por el contrario, pudo ser previsible e inevitable, por lo tanto, estando a la resolución materia de apelación, se puede verificar que la instancia inferior analizado en los considerandos (7 y 8) el incumplimiento de los requisitos que prevé el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado del Decreto Supremo N°003-97-TR y, no habiendo la empresa apelante desvirtuado y, encontrándose la Resolución apelada de acuerdo a Ley, procede su confirmatoria.*

Por estas consideraciones, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el Decreto Supremo Nº 017-2012-TR.

SE RESUELVE:

1. ***DECLARAR INFUNDADO el*** *recurso de apelación, interpuesto por la empresa* ***RUBI GAMING S.AC.*** *representado por* ***RACHIDA JUANITA DE FATIMA MUSTAFA AGUINAGA ,*** *por los considerandos expuestos :* ***CONFIRMAR la*** *Resolución Directoral N°022-2024-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 03 de setiembre de 2024 que obra a folios 127-131, interpuesto por la empresa* ***RUBI GAMING S.AC.*** *representado por* ***RACHIDA JUANITA DE FATIMA MUSTAFA AGUINAGA****; en consecuencia:*

2. ***DESAPROBAR*** *la solicitud presentada con fecha 17 de julio de 2024 por la empresa:* ***RUBY GAMING S.A.C, con RUC Nº 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 GIANSIVI, 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 15º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo Nº003-97-TR y las disposiciones establecidas*

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y PE DIRECTOR REGIONAL

en el precedente administrativo vinculante materia de la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14.

3. ***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 resolutiva, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.*

4. ***HACER DE CONOCIMIENTO** que, contra el presente acto administrativo emitido por este Despacho, cabe la interposición del recurso de revisión. (TUO de la Ley N°27444)*

5. ***REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE. -***

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abog. Jorge Eduardo Olaya Ramos
DIRECTOR REGIONAL