



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

EXPEDIENTE N° 1002-2025-GRC-GRDS-DRTPEC

VISTOS:

El Informe N° 000324-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 05 de agosto del 2025, mediante el cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante la DPSC), remite a esta Dirección el recurso de apelación interpuesto por la señorita Allison Valery Abranson Quispe, contra la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 18 de julio del 2025, que resolvió APROBAR la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor comunicada por la empresa SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A – SIMA PERÚ S.A respecto de dos (02) trabajadores comprendidos en la medida.

CONSIDERANDO:

Antecedentes

PRIMERO. – Que, mediante escrito con registro N° 1002 de fecha 08 de mayo del 2025, la empresa de SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A – SIMA PERÚ S.A, comunicó a la DPSC la suspensión temporal perfecta de labores de dos trabajadores de la región callao, invocando como motivo de la causa de suspensión el caso fortuito o fuerza mayor.

DNI	DOCUMENTO DE INICIO DE SPL	VACAC. ADELANTADAS	INICIO VACAC.	FIN VACAC.	INICIO SPL	FIN	APELLIDOS Y NOMBRES	PUESTO DE TRABAJO
71612950	MEMORÁNDUM SP-DCR-2025-258	5 DÍAS	30/04/2025	4/05/2025	5/05/2025	31/05/2025	ABRANSON QUISPE ALLISON VALERY	ASISTENTE TÉCNICO DE PROYECTO
75112660	MEMORÁNDUM SP-DCR-2025-259	3 DÍAS	30/04/2025	2/05/2025	3/05/2025	31/05/2025	CORDOVA MORALES BACO	INGENIERO BIM MANAGER DE PROYECTO

SEGUNDO. - En ese sentido, mediante Auto Directoral N° 000418-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 15 de mayo del 2025, la DPSC dispuso la apertura del expediente de suspensión temporal perfecta de labores y en el mismo acto dispuso oficiar a la Intendencia Regional del Callao de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL a fin de que, dentro del plazo previsto legalmente, realice las actuaciones inspectoras a la mencionada empresa.

TERCERO. – Posteriormente, mediante Oficio N° 000163-2025-SUNAFIL/IRE-CAL de fecha 08 de julio del 2025, el Intendente Regional del Callao, remitió el Informe N° 000527-2025-SUNAFIL/IRE-CAL/SIFN de fecha 07 de julio del 2025, que contiene los resultados de la inspección realizada a la empresa SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A – SIMA PERÚ S.A, respecto de la suspensión temporal perfecta de labores.

CUARTO. – Que, evaluada la mencionada información, la DPSC procedió a emitir la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 18 de julio del 2025, que resolvió aprobar la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivos de



fuerza mayor comunicada por la empresa SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A – SIMA PERÚ S.A.

QUINTO. – Posteriormente, con fecha 04 de agosto del 2025, la señorita Allison Valery Abranson Quispe interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC, y se elevaron los actuados a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao.

De la competencia de la Dirección Regional de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de apelación

SEXTO. – 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 N° 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.

SEPTIMO. – Que, dentro del marco legal aplicable, el artículo 11° del TUO de la LPAG, ha establecido los supuestos para el planteamiento de la nulidad, señalando en su numeral 11.1 que los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el artículo 218° antes anotado. Asimismo, el segundo párrafo del **numeral 11.2° se precisa que la nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o de apelación será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo.**

OCTAVO. – Que, el artículo 220° del TUO de la LPAG, establece que el Recurso de Apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna **para que eleve lo actuado al superior jerárquico.**

NOVENO. – Que, dentro del marco legal aplicable, el artículo 11° del TUO de la LPAG, ha establecido los supuestos para el planteamiento de la nulidad, señalando en su numeral 11.1 que los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el artículo 218° antes anotado. Asimismo, el segundo párrafo del **numeral 11.2° se precisa que la nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o de apelación será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo.**

DÉCIMO. – Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, que determina las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao expedir la resolución de segunda instancia relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia. En el presente caso, la Resolución Directoral N° 000004-2025-DRTPE-DPSC fue emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Callao, órgano competente en primera instancia para resolver procedimientos de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor de alcance local o regional. Por lo tanto, esta Dirección Regional es competente para conocer y resolver el presente recurso de apelación.



DÉCIMO PRIMERO. – En ese sentido, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en primera instancia por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, corresponde avocarse a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, avocarse al conocimiento del recurso de apelación interpuesto por la señorita Allison Valery Abranson Quispe, en calidad de superior jerárquico de la oficina antes señalada.

DÉCIMO SEGUNDO. – Que, el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor se encuentra regulado en el artículo 15 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Dicha norma faculta al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa (90) días, con **comunicación inmediata** a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Asimismo, el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, el Reglamento), establece que el caso fortuito o la fuerza mayor se configuran cuando el hecho invocado tiene carácter **inevitable, imprevisible e irresistible** y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo. El artículo 1315 del Código Civil, al cual remite la jurisprudencia, define el caso fortuito o fuerza mayor como "la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación". La Autoridad Administrativa de Trabajo verificará la existencia y procedencia de la causa invocada dentro del sexto día de recibida la comunicación. De no proceder la suspensión, se ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Sobre el recurso de apelación Interpuesto por la señorita Allison Valery Abranson Quispe.

DÉCIMO TERCERO. – La señorita Allison Valery Abranson Quispe, a través de su recurso de apelación, expone los siguientes argumentos:

“1. Improcedencia del supuesto de fuerza mayor.

La Resolución Directoral impugnada aprobó la suspensión perfecta bajo la premisa de caso fortuito debido a la paralización del proyecto por hallazgo de restos arqueológicos. Sin embargo, esta causal fue declarada improcedente por la Dirección Regional de Trabajo de Piura (Resolución Directoral N° 011-2025) en el caso de 17 trabajadores del mismo proyecto, al considerar que el hallazgo arqueológico era un hecho previsible y parte de los riesgos propios de ejecución de obra.

2. No agotamiento de vacaciones.

El artículo 15 del TUO de la D.L N° 728 (D.S N° 003-97-TR) exige agotar las vacaciones antes de solicitar la suspensión perfecta. En mi caso, solo se me otorgaron 5 días, y en mi liquidación aparece un monto por vacaciones truncas, lo que demuestra que no se me agotaron las vacaciones pendientes ni anticipadas, lo que infringe el principio de uso progresivo y mínimo de la medida.

3. Existencia de funciones vigentes durante la suspensión.

Durante el tiempo en que estuve suspendida, mi puesto de Asistente Técnico de Proyecto seguía operativo, ya que otro compañero, el señor ANDRÉS Huaman Morales, asistente técnico de proyecto del puente Carrasquillo (con el mismo cargo) continuó laborando normalmente, lo cual demuestra que sí existía carga laboral.



4. Trato desigual entre trabajadores con igual situación.

Fui suspendida junto con un compañero (ambos de Lima y de la misma oficina), pero a él se le levantó la suspensión y se reincorporó antes del vencimiento del contrato, al igual que a los trabajadores de Piura, mientras que a mí no. No existió justificación objetiva para dicha diferencia de trato, violando el principio de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación laboral.

5. Inexistencia de evaluación de alternativas menos lesivas.

La empresa no exploró medidas menos gravosas que la suspensión, como la reducción de jornada, rotación de personal, reubicación o trabajo a distancia. La SUNAFIL de Piura observó este mismo incumplimiento como sustento para declarar improcedente la suspensión. En mi caso, no existe constancia de análisis previo que justifique que la suspensión era la única salida posible. Lo anterior vulnera el principio de igualdad ante la ley y el deber del empleador de adoptar medidas menos lesivas antes de recurrir a la suspensión perfecta. El mismo hecho declarado improcedente en Piura confirma la falta de uniformidad de criterio y refuerza mi derecho a que se revoque la Resolución del Callao.

6. Presentación extemporánea e injustificada de la solicitud.

El hecho que originó la suspensión (paralización por restos arqueológicos) ocurrió el 11 de marzo, pero a la empresa recién aplicó la suspensión a partir del 5 de mayo del 2025, y además solicitó formalmente después de ello. Esto evidencia una demora injustificada, lo cual infringe el principio de inmediatez exigido por el D.S N° 011-2020-TR. Este criterio también fue aplicado por SUNAFIL Piura para declarar improcedente la suspensión en su jurisdicción.

7. Falta de razonabilidad y sustento objetivo.

La empresa alegó verbalmente que “una sola persona podía cumplir las funciones del puesto”, razón por la cual optó por mantener a otro asistente y suspenderme a mí. Esta decisión no tiene sustento técnico, no está documentada, y omite considerar que sí existía carga laboral. Además, no se explica por qué fui yo y no el otro quien fue suspendido, lo cual configura una discriminación arbitraria. SUNAFIL Piura ya ha señalado que la suspensión perfecta debe ser una medida extrema excepcional, no una herramienta de selección discrecional del personal. Sin embargo, al culminar la causal que motivó la suspensión perfecta de labores (descrito textualmente en los diversos Memorándums con los que se levantó la suspensión a mis compañeros del mismo proyecto), no procedieron a levantar mi suspensión, quienes a la brevedad contrataron a una persona con un perfil profesional inferior al mío, lo cual demuestra la continuidad del puesto y desvirtúa cualquier alegación de supresión o eliminación del cargo, configurándose así un trato desigual, discriminatorio y atentatorio contra mi derecho constitucional al trabajo.

8. Hecho posterior a la suspensión

Luego del periodo de suspensión perfecta de labores, la empresa optó por no renovarme el contrato, sin brindar motivo formal, mientras que sí se reincorporó a mi compañero con el que inicialmente fui suspendida, evidenciando un acto de selección arbitraria. Posteriormente, se contrató a una persona en mi lugar que no cumplía con el perfil original del puesto, lo cual indica que el puesto seguía siendo necesario, pero se excluyó mi continuidad sin una causa objetiva, evidenciando una conducta discriminatoria y una posible represalia encubierta. Este hecho refuerza que la suspensión fue usada como un medio para ejercer un despido indirecto o infracción al derecho a la igualdad y al trabajo.”

Análisis del caso en concreto

DÉCIMO CUARTO. – De la revisión del recurso interpuesto, se aprecia que la recurrente expone argumentos para anular la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC, en tal sentido, corresponde analizar los argumentos de la recurrente a efectos de constatar si se configuran vicios de nulidad del acto administrativo impugnado.



- **Respecto a la “Improcedencia del supuesto de fuerza mayor”.**

DÉCIMO QUINTO. – La apelante sostiene que el hallazgo arqueológico era previsible y un riesgo propio de la ejecución de la obra. Sin embargo, la Resolución Directoral de primera instancia analizó este punto detalladamente.

Se verificó que el proyecto contaba inicialmente con un Certificado de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA) N° 010-2020-DDCPIU/MC, emitido en febrero de 2020.

No obstante, una supervisión técnica posterior, realizada el 20 de febrero de 2025, identificó restos arqueológicos que llevaron a la anulación de dicho CIRA, siendo este hecho calificado como **extraordinario, imprevisible e irresistible** por PROVIAS NACIONAL el 11 de marzo de 2025. La aparición de estos indicios arqueológicos, posterior a la certificación inicial, imposibilita la continuación de las labores sin infringir el marco legal y obliga a la intervención del Estado para evaluación y conservación.

Esta Dirección comparte la conclusión de la instancia anterior: dicho evento, al ser independiente de la voluntad del empleador y no poder ser evitado pese a la diligencia previa, reviste las características de fuerza mayor. Por tanto, este extremo del recurso es **infundado**.

- **Respecto al “No agotamiento de vacaciones” y la “inexistencia de evaluación de alternativas menos lesivas”.**

DÉCIMO SEXTO. – La apelante alega que no se agotaron las vacaciones y que la empresa no exploró alternativas menos perjudiciales como la reducción de jornada o rotación de puestos.

Al respecto, el artículo 15 de la LPCL obliga al empleador, "de ser posible", otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores. La Resolución de primera instancia, en su vigésimo cuarto Considerando, constató que la empresa, a través del memorandum SP-DCR-2025-258 y memorandum SP-DCR-2025-259, respectivamente **otorgó vacaciones adelantadas** a la trabajadora Allison Valery Abranson Quispe por cinco (5) días (del 30 de abril al 4 de mayo de 2025) y al trabajador Baco Cordova Morales por tres (3) días (del 30 de abril al 2 de mayo de 2025). Esto se hizo conforme a la obligación establecida en la LPCL y los criterios orientadores de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14 (precedente administrativo vinculante)

En cuanto a la evaluación de alternativas menos lesivas se tiene que la reasignación de los trabajadores afectados a otros puestos no era posible debido a que fueron contratados **específicamente para la ejecución de la obra "Creación del Puente Carrasquillo y Accesos" bajo una modalidad temporal**, por lo que realizar una reasignación podría haber desnaturalizado el contrato modal, y el perfil profesional de los trabajadores no se ajustaba a otras posiciones requeridas por la empresa.

Esta Dirección considera que la empresa ha acreditado la imposibilidad de adoptar otras estrategias que hubieran evitado la suspensión, cumpliendo con la carga de la prueba exigida por el precedente administrativo. Por tanto, estos extremos del recurso son **infundados**.



- **Respecto a la “Existencia de funciones vigentes durante la suspensión”, “hecho posterior a la suspensión” y “trato desigual entre trabajadores con igual situación”.**

DÉCIMO SEPTIMO. – La apelante manifiesta que otro asistente técnico continuó laborando y que otros colegas tuvieron sus suspensiones revocadas, lo que configura trato desigual.

La Resolución de primera instancia, basándose en el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación de SUNAFIL, verificó que en el lugar de la obra "no encontró elementos que denoten su ejecución", adjuntando pruebas de un terreno vacío sin personal ni maquinaria. Si bien se menciona que un abogado y un asistente logístico continuaban gestionando la reanudación del proyecto y la recepción de proveedores, sus funciones son de carácter administrativo y no implican la ejecución de la obra principal que fue suspendida. La inspección no encontró evidencia de que la obra misma estuviera siendo ejecutada.

La alegación de trato desigual respecto a otros colegas carece de un fundamento objetivo que demuestre que sus situaciones laborales y contractuales (modalidad, proyecto específico) eran idénticas a las de la apelante para efectos de la suspensión en esta obra. Los trabajadores afectados por la suspensión fueron contratados para un proyecto específico, lo que limita su movilidad funcional. Por tanto, estos extremos del recurso son **infundados**.

- **Respecto a la “Presentación extemporánea o injustificada de la solicitud”**

DÉCIMO OCTAVO. – La apelante argumenta que la empresa no cumplió con el principio de inmediatez al comunicar la suspensión.

Al respecto, se tiene que el hecho que originó la suspensión (la paralización de la obra por hallazgo de restos arqueológicos y la anulación del Certificado de Inexistencia de Restos Arqueológicos - CIRA N° 010-2020-DDCPIU/MC) ocurrió el 11 de marzo de 2025, según la comunicación de PROVIAS NACIONAL, que a su vez se basó en un informe de la Dirección Desconcentrada de Cultura de Piura del 25 de febrero de 2025.

A pesar de lo anterior, la empresa aplicó la suspensión a la recurrente a partir del **05 de mayo de 2025**, mientras que la solicitud formal de suspensión a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) fue presentada incluso después de aplicar la medida, siendo recibida el **08 de mayo de 2025**.

Por tal motivo, la recurrente sostiene que esta secuencia de fechas evidencia una **"demora injustificada"** que **"infringe el principio de inmediatez"** requerido por el artículo 15 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que faculta al empleador a suspender las labores por caso fortuito o fuerza mayor con "comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo". Incluso menciona que SUNAFIL Piura habría declarado improcedente la suspensión en su jurisdicción por este motivo.

No obstante, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO del D. Leg. N° 728, Art. 15) faculta al empleador a suspender las labores por caso fortuito o fuerza mayor *sin necesidad de autorización previa*, debiendo solo comunicarlo inmediatamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Esto significa que **la suspensión empieza a regir desde que el empleador la implementa, es decir, su efecto es constitutivo**. En el



presente caso, para Allison Valery Abranson Quispe, la suspensión temporal perfecta de Labores inició el 05 de mayo de 2025, y para Baco Córdova Morales, el 03 de mayo de 2025, a pesar de que la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo se recibió el 08 de mayo de 2025.

Por su parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo, al emitir la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC, ejerció un "control ex post" (evaluación de una acción o norma jurídica después de su aplicación), sobre la alegación del caso fortuito o fuerza mayor al reconocer y validar la medida adoptada previamente por el empleador la misma que fue conforme a ley y se fundamentó en una causa legítima como es el caso de la fuerza mayor.

En consecuencia, el acto plasmado por el empleador en la suspensión temporal perfecta de labores tiene como base o hecho generador el MEMORANDUM SP-DCR-2025-258 por el cual se le comunicó a la ahora recurrente el inicio de la suspensión temporal perfecta de labores (05 de mayo del 2025), por ende, surte efectos desde su constitución (acto constitutivo). Siendo posteriormente evaluado por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC que simplemente reconoce o constata una situación jurídica preexistente (acto declarativo).

En consecuencia, este extremo del recurso deviene en **infundado**.

- **Respecto del principio del debido procedimiento**

DÉCIMO NOVENO. – Que, al respecto es importante señalar que el derecho al debido proceso, se encuentra consagrado en el artículo 139°, inciso 3, de la Constitución. De tal modo, el Tribunal Constitucional en reiteradas jurisprudencias ha señalado que el derecho al debido proceso es una garantía que, si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en el ámbito de los procedimientos administrativos.¹ Por lo tanto, el debido proceso y los derechos que lo conforman, resultan aplicables en sede administrativa, concordante con el numeral 1.2 del artículo IV del TUO de la LPAG sobre el principio del debido procedimiento.

Tomando en cuenta lo indicado, el derecho al debido procedimiento se encuentra intrínsecamente vinculado con el derecho de defensa, dado que, se establece como garantía para la defensa de los derechos que pueden ser afectados por las decisiones de la administración.

Que, en ese tenor, el derecho a la defensa garantiza entre otras cosas, que una persona sometida a un procedimiento administrativo, en el que se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe poner a conocimiento de las partes todo acto que la administración emita a efectos de que pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa. Por ende, se transgrede el derecho de defensa cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven imposibilitados de ejercer los medios legales suficientes para su defensa.²

VIGÉSIMO. – En el contexto antes señalado, se debe de analizar las causales de nulidad contenidas en el artículo 10 del TUO de la LPAG, aplicables a todo acto administrativo:

¹ STC Nos. 3359-2006-PA/TC, 1612-2003-AA/TC, 1489-2004-AA/TC, entre otras.

² STC N° 5514-2005-PA/TC



“Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. *La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.*
2. *El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14*
3. *Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.*
4. *Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.”*

VIGÉSIMO PRIMERO. – Que, la doctrina mayoritaria, tanto nacional como internacional, señala que todo acto administrativo cuenta con cinco (05) elementos que lo componen, los cuáles son: Competencia, motivación objeto o contenido, procedimiento regular y finalidad pública. En el presente caso, el acto administrativo que corresponde evaluar es la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC, de este modo, en relación a lo señalado por la recurrente en su apelación, se deberá de evaluar si la Resolución contiene un vicio en los elementos constitutivos del acto administrativo, específicamente en el elemento de la motivación.

VIGÉSIMO SEGUNDO. – Que, es importante señalar que el derecho a la motivación es aquel desarrollo de las razones que han llevado al órgano administrativo a dictar el acto, así como la expresión de los antecedentes de hecho y de derecho (causas) que lo preceden y justifican. De este modo, la motivación contiene los fundamentos de hecho y derecho que sustentan una decisión administrativa;

Por consiguiente, la motivación del acto administrativo resulta ser un componente esencial del principio del debido procedimiento, el mismo que regula el funcionamiento del procedimiento administrativo general en todas sus etapas. La motivación permite, en primer lugar, que el administrado conozca los fundamentos y presupuestos que dan lugar a la resolución, a efectos de la ejecución del acto o la interposición de los recursos que correspondan. En segundo término, permite a la Administración una ejecución adecuada de las resoluciones que la misma emite, así como posibilita la revisión de oficio de los actos administrativos por parte de la Administración;

VIGÉSIMO TERCERO. – Que, en relación al derecho del debido procedimiento, especialmente en el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas, el Tribunal Constitucional, máximo órgano interpretativo de la Constitución y de los derechos fundamentales de las personas, ha señalado en el fundamento tercero de la resolución recaída en el Expediente N° 5601-2006-PA/TC lo siguiente:

“El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa a la esfera o situación jurídica de las personas. Así toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, inconstitucional”.

Igualmente, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00088-2020-PA/TC, ha sostenido que el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones, queda determinando por los supuestos en los cuales existen afectación al citado derecho. De este modo, el Máximo Intérprete de la Constitución indica que hay una afectación directa al derecho a una decisión debidamente motivada cuando se presenta alguno de los cinco supuestos: la inexistencia de motivación o motivación aparente, falta de motivación interna del razonamiento, deficiencias en la



motivación externa, la motivación insuficiente y la motivación sustancialmente incongruente.

VIGÉSIMO CUARTO. – Sin embargo, en el presente caso, la impugnante no ha señalado cuál sería el error en competencia, motivación objeto o contenido, procedimiento regular y finalidad pública de la resolución recurrida, más aun si es que se ha cumplido con analizar cada uno de los medios de prueba y documentales obrantes en autos.

En tal sentido, queda comprobada la aplicación de normas pertinentes al caso materia de autos, por cuanto se establecen las razones por las cuales correspondía la aprobar la suspensión temporal perfecta de labores comunicada por la empresa SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A – SIMA PERÚ S.A.

Estando a los considerandos antes expuestos,

SE RESUELVE:

PRIMERO. – **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por la señorita Allison Valery Abranson Quispe, contra la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 18 de julio del 2025, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

SEGUNDO. – **CONFIRMAR** la Resolución Directoral N° 000004-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 18 de julio del 2025, que dispone aprobar la suspensión temporal perfecta de labores por motivos de fuerza mayor comunicada por la empresa SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A – SIMA PERÚ S.A respecto de los trabajadores Allison Valery Abranson Quispe y Baco Córdova Morales desde el 05 de mayo de 2025, y el 03 de mayo de 2025, respectivamente.

TERCERO. – **NOTIFICAR** la presente Resolución Directoral a la señorita **ALLISON VALERY ABRANSON QUISPE**, en jirón *Atahualpa 233 P. Joven La Flor Mz.84 Lt.4b – Carabaylo* y al correo electrónico *allisonvaleryab@gmail.com* y a la empresa **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A – SIMA PERÚ S.A**, en avenida *Contralmirante Mora N° 1002, Callao*.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE. –

FIRMADO DIGITALMENTE

NEYRA MONTOYA MIGUEL ANGEL JUNIOR

DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

(MNM)