

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

EXPEDIENTE N° 4960-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 001-2018-GRC-GRDS-DRTPEC

Callao, 26 FEB. 2018

VISTO: El recurso de apelación con registro de ingreso N° 000762, interpuesto el 12 de febrero del 2018, por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** contra la Resolución Directoral N° 07-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, expedida con fecha 13 de setiembre del 2017, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (**en adelante la DPSC**), en el procedimiento seguido por la Suspensión Temporal Perfecta de Labores.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO. - Que, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR - Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, corresponde a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolver en primera instancia la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. Asimismo, conforme a lo establecido en el último párrafo del precitado artículo 2° será la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo quien emitirá la resolución de segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteados contra la resolución de primera instancia.

SEGUNDO.- Que, la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** mediante escrito con registro de ingreso N° 04960, presentado el 01 de setiembre del 2017, comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión temporal perfecta de labores de dieciséis (16) trabajadores que laboran directamente en el proceso de producción de harina y aceite de pescado, por el lapso de cuarenta y ocho (48) días contados a partir del 01 de setiembre del 2017 hasta el 18 de octubre del 2017.

Sobre el particular, mediante Resolución Directoral 07-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 13 de setiembre del 2017 la **DPSC** resolvió desaprobar la comunicación presentada por la empresa y ordenó la inmediata reanudación de las labores de los dieciséis (16) trabajadores involucrados con la medida de suspensión, así como el pago de las remuneraciones que se hubiesen dejado de percibir.

TERCERO. - Que, mediante el Informe N° 029-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 19 de febrero del 2018, la **DPSC** elevó a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, el escrito con registro de ingreso 000762, a través del cual la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** interpuso recurso de apelación contra lo dispuesto en la Resolución Directoral 07-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, sustentando su pedido en los siguientes fundamentos: **1)** Que, la suspensión perfecta de labores se encuentra autorizada en el D.S. N° 006-96-TR y la veda constituye una situación de fuerza mayor. **2)** Que, la AAT cuestiona que nuestra empresa sólo haya otorgado vacaciones vencidas y no adelantadas, como un hecho que invalidaría

Jirón Adolfo King N° 396, Callao



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

el proceso de suspensión perfecta de labores, lo cual es un despropósito, pues la norma señala que el otorgamiento de vacaciones se realizará en lo posible, con lo cual no resulta ser un imperativo o requisito medular para la concesión de la medida de suspensión. 3) Que, respecto a la contratación y/o rotación de personal, señala que, no contrató personal adicional, hecho que debió ser tomado en consideración al momento de resolver, por otro lado, en relación a la rotación y la argumentación que se desarrolla en base a un proceso de suspensión anterior (también denegado), señala que en el año 2015 se dio por que el área de congelados estaba integrada por cinco (05) colaboradores y dos (02) jefes; haciendo un total de siete (07) colaboradores, sumado a ello que esta área recién estaba realizando sus primeros procesos de producción, sumado a ello se tenía que atender un proceso productivo inmediato, razones por las que en ese momento se tomó la decisión de que algunos colaboradores de CHI pasen a CHD.

CUARTO.- Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante la LPCL), el empleador se encuentra facultado a llevar a cabo la suspensión temporal perfecta de las labores, hasta por un máximo de noventa días, ante situaciones de caso fortuito y fuerza mayor, la misma que deberá ser comunicada de forma inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo, no obstante, de ser posible deberá otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, así como adoptar las medidas razonables que tengan por finalidad evitar que se agrave la situación de los trabajadores. Asimismo, ante la comunicación de la suspensión perfecta de labores, la Autoridad Administrativa de Trabajo *deberá verificar la existencia y procedencia de la causa invocada*, razón por lo cual mediante Auto Directoral N° S/N-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 04 de setiembre del 2017, la DPSC resolvió abrir el expediente de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, oficiando a la Dirección de Inspección del Trabajo para que se lleve a cabo la visita inspectiva conforme a Ley.

QUINTO. - Que, con relación al primer argumento de apelación, en el cual se señala que la suspensión perfecta de labores se encuentra autorizada por el artículo 1° del D.S. N° 006-96-TR, el mismo que señala:

“La veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el Ministerio de Pesquería, en aplicación de las disposiciones pertinentes, facultan durante el período de su duración, a las empresas pesqueras, a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo, de conformidad con el Artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo”

Dicho argumento, se encuentra conforme a Ley, por lo que, en consideración a una norma, las empresas que desarrollen actividades de *extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas*, se encuentran facultados para ejercer dicha medida, razón por la cual, esta Dirección Regional considera válido su argumento de apelación en este extremo.

Es preciso indicar que si bien, la norma autoriza la suspensión perfecta de labores en supuestos de veda; no obstante, dicho dispositivo no exime que el empleador deba efectuar medidas que conlleven a salvaguardar el efecto menos gravoso hacia el trabajador, por lo que este despacho verificará dichos supuestos en los considerandos siguientes.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

SEXTO. - Respecto al segundo argumento de apelación que versa sobre el cuestionamiento de la AAT, respecto a que sólo se otorgaron vacaciones vencidas y no adelantadas, como un hecho que invalidaría el proceso de suspensión perfecta de labores, lo cual es un despropósito, pues la norma señala que el otorgamiento de vacaciones se realizará en lo posible, con lo cual no resulta ser un imperativo o requisito medular para la concesión de la medida de suspensión. Por lo referido corresponde hacer el análisis del artículo que encierra la medida de suspensión perfecta y el otorgamiento de las vacaciones vencidas y anticipadas como medida que evite agravar la situación de los trabajadores.

Sobre el particular es importante mencionar que de conformidad con lo dispuesto en el Informe de Actuaciones Inspectivas de fecha 12 de setiembre del 2017, derivado de la Orden de Inspección N° 823-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT; el Inspector de Trabajo comisionado Víctor Hugo Laines Yañez indicó que la empresa manifestó haber otorgado vacaciones vencidas o anticipadas a los trabajadores afectados con la suspensión, no obstante, dejó constancia que la empresa no acreditó el otorgamiento de las mismas, por lo que corresponde declarar infundado el presente argumento

SÉPTIMO. - En relación al tercer argumento, (la contratación y/o rotación de personal), señala que, no contrató personal adicional, hecho que debió ser tomado en consideración al momento de resolver, por otro lado, en relación a la rotación y la argumentación que se desarrolla en base a un proceso de suspensión anterior (también denegado), señala que en el año 2015 se dio por que el área de congelados estaba integrada por 05 colaboradores y dos (02) jefes; haciendo un total de siete (07) colaboradores, sumado a ello que esta área recién estaba realizando sus primeros procesos de producción, sumado a ello se tenía que atender un proceso productivo inmediato, razones por las que en ese momento se tomó la decisión de que algunos colaboradores de CHI pasen a CHD.

El argumento de la apelante señala que, la rotación y argumentación planteada por el inferior en grado cuando invoca el Expediente N° 036-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, en el que la empresa decidió como medida paliativa rotar personal a otras áreas como la de congelado, es excepcional, pues su adopción, se debe a que en ese momento recién se estaban realizando los primeros procesos de producción, y en vista que ese año debían atender un proceso productivo inmediato, recurrieron a la medida de que pasen algunos colaboradores de CHI a CHD, sin embargo argumenta que en la actualidad al CHD haber gestionado más procesos de producción ya contrató personal calificado; y en la actualidad a diferencia del 2015 (donde contaba sólo con cinco (5) colaboradores) cuenta con quince (15) colaboradores, por lo que ya no es posible rotar personal como refiere la inferior en grado. Al respecto se debe señalar que, lo referido por la empresa no ha sido demostrado, sino simplemente ha sido enunciado, razón por la que, en vista a que la empresa no demuestra lo alegado de manera objetiva -con documentos que acrediten lo manifestado-, como es el hecho de que hubo un incremento de colaboradores en el área CHD así como el por qué no es posible ni viable rotar personal de manera momentánea.

Sobre el particular es importante mencionar que de conformidad con lo dispuesto en el Informe de Actuaciones Inspectivas de fecha 12 de setiembre del 2017, derivado de la Orden de Inspección N° 823-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT; el Inspector de Trabajo comisionado manifestó que la



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

inspeccionada ha informado que no ha reasignado al personal afectado con la medida toda vez que los puestos de trabajo se encuentran cubiertos con personal especializado, lo cual ha sido verificado por el Inspector en el recorrido realizado.

En base a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR - Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo; en el Decreto Supremo N° 003-97-TR - T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, y el T.U.O. de la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **DECLARAR FUNDADO EN PARTE**, el recurso de apelación interpuesto por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** contra la Resolución Directoral N° 07-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 13 de setiembre del 2017, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en los extremos respecto de que la suspensión perfecta de labores se encuentra regulada en el D.S. N° 006-96-TR; así como respecto de la rotación de personal.

ARTÍCULO SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución Directoral N°07-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC en el extremo que desaprueba la suspensión temporal perfecta de labores comunicada, ante la falta de acreditación, por parte de la empresa, del otorgamiento de las vacaciones.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR con la presente Resolución Directoral Regional de conformidad con lo establecido en el artículo 21° del T.U.O. de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Oficina Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
PATRICIA E. MARTÍNEZ VALDIVIESO
DIRECTORA