

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

EXPEDIENTE N° 734-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 005-2018-GRC-GRDS-DRTPEC

Callao, 21 MAR. 2018

**VISTO:** El recurso de apelación con registro de ingreso N° 001237, presentado el 14 de marzo del 2018, por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** contra la Resolución Directoral N° 01-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, expedida con fecha 22 de febrero del 2018, 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° 000734, presentado el 09 de febrero del 2018, comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión temporal perfecta de labores de diecinueve (19) trabajadores que laboran directamente en el proceso de producción de harina y aceite de pescado de anchoveta, conforme al siguiente detalle:

- Doce (12) personas del 02 de febrero al 02 de mayo del 2018, noventa (90) días.
- Siete (07) personas del 15 de febrero al 02 de mayo del 2018, setenta y siete (77) días.

Sobre el particular, mediante Resolución Directoral 01-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 22 de febrero del 2018 la **DPSC** resolvió desaprobado la comunicación presentada por la empresa y ordenó la inmediata reanudación de las labores de los diecinueve (19) 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° 049-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 15 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 001237, a través del cual la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** interpuso recurso de apelación contra lo dispuesto en la Resolución Directoral 01-2018-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-



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

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 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, además se tenía que atender un proceso productivo inmediato, razones por lo 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-201-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 12 de febrero del 2018, la DPSC resolvió abrir el expediente de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, indicando la necesidad de que el órgano competente en materia inspectiva, lleve a cabo la visita inspectiva conforme a Ley. En ese orden de ideas, mediante Oficio N° 053-2018-GRC/GRDS/DRTPE Callao, se solicitó a la SUNAFIL que realice la visita respectiva.

**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 periodo 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.



## DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

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.

**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 19 de febrero del 2018, derivado de la Orden de Inspección N° 269-2018-SUNAFIL/IRE-CAL; la Inspectora de Trabajo comisionada María Teresa Alania De La Cruz, en el séptimo punto de los Hechos Verificados señaló que de las actuaciones de investigación practicadas ha constatado que la empresa otorgó vacaciones vencidas o anticipadas a los trabajadores afectados con la suspensión, por lo que resulta válido el argumento de apelación de la empresa.

**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 hace mención a la suspensión temporal perfecta de labores del año 2015, 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 el inferior en grado.

Sobre el particular es importante mencionar que de conformidad con lo dispuesto en el Noveno punto de los Hechos Verificados en el Informe de Actuaciones Inspectivas de fecha 19 de febrero



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

del 2018, derivado de la Orden de Inspección N° 269-2018-SUNAFIL/IRE-CAL; la Inspectora de Trabajo comisionada manifestó que la 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 constatado por la Inspectora.

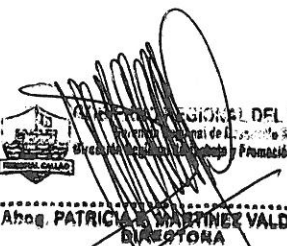
Asimismo, de acuerdo con el precedente administrativo desarrollado en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14 "la veda pesquera es una especie dentro del género fuerza mayor" que habilita a la suspensión perfecta de labores; asimismo, la empresa acreditó haber determinado el personal que se verá afectado por la medida, los puestos indispensables a ser cubiertos; de igual manera acreditó haber otorgado vacaciones vencidas o adelantadas a sus trabajadores; así como la aplicación razonable de acciones que tengan por finalidad evitar que se agrave la situación de los trabajadores afectados con la medida de suspensión, conforme lo precisa el artículo 15° del D.S. N°003-97-TR – TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que corresponde declarar fundado el recurso interpuesto por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**

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**, el recurso de apelación interpuesto por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** contra la Resolución Directoral N° 01-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 22 de febrero del 2018, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, y por consiguiente **APROBAR**, la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor comunicada por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, respecto de diecinueve (19) trabajadores de la Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoveta.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - 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.



AL SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DEL CALLAO  
Gobierno Regional del Callao  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Abog. PATRICIA E. MARTÍNEZ VALDIVIESO  
DIRECTORA