



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

**EXPEDIENTE Nro. 045-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**  
**RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL Nro. 166-2020-GRC-GRDS-DRTPEC**

Callao, 29 de setiembre de 2020.

**VISTOS:**

El escrito con registro Nro. 002659, presentado el 21 de setiembre de 2020, por la empresa **OLVA CARGA S.A.C.** identificada con **RUC Nro. 205240077613**, presentado por su Gerente General ANDERSON VASQUEZ VELA con DNI N° 06040685, cuya representación se encuentra registrada en el rubro e otras inscripciones del Registro de Personas Jurídicas de la Partida Electrónica Nro. 12389372 de los Registros Públicos de Lima, a través del cual **Interpone Recurso de Apelación contra el Auto Directoral Nro. 702-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC.**

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES:**

**1.1** Qué, mediante escrito registro N° 00045 presentado el 06 de enero de 2020, por el Sr. Anderson Vásquez Vela, en el cargo de su Gerente General, identificado con DNI 06040685, en representación de la Empresa **OLVA CARGA S.A.C.**, identificado con **R.U.C. N° 205240077613**, solicito a trámite la **suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor**; conforme lo precisa el **procedimiento 100 del Texto Unico de Procedimientos Administrativos del Gobierno Regional del Callao – TUPA GRC**; modificado mediante Ordenanza Regional N° 006-2019 del Gobierno Regional del Callao expedida con fecha el 20 de noviembre de 2019.

**1.2** Que, este Despacho mediante **Auto Directoral N° 001-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC** de fecha 07 de enero de 2020, resuelve abrir expediente de suspensión temporal perfecta de labores por causas objetivas comunicada por el empleador **OLVA CARGA S.A.C.**, y de conformidad con el artículo 15° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral, se resolvió remitir a la Intendencia Regional del Callao de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL a través del OFICIO N° 001-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 07 de enero de 2020, a efectos que se disponga la diligencia de inspección correspondiente y verificar la existencia del hecho invocado por la empleadora recurrente, por lo cual se dispuso la verificación de: (i) El organigrama estructural de organización empresarial, el mismo que deberá detallar cuantas áreas de trabajo mantienen en actividad a la fecha, (ii) Verificar y solicitar, en un cuadro detallado, que indique cuales son los trabajadores que laboran en cada área de la empresa y cuáles son los cargos que ocupan, señalando: perfil profesional, fecha de ingreso, tipo de contrato, área a la que fue designado, y finalmente las funciones que desempeñan, (iii) Que sustenten y acrediten, la imposibilidad de rotar al personal suspendido, teniendo en cuenta



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

que fueron considerados en las suspensiones de este año y los años anteriores, (iv) Las actividades a la que se dedica la empresa y el desarrollo de sus actividades, (v) El número total de trabajadores de la empleadora, acrediten el número total de trabajadores con nombres y apellidos, área en la que trabajan, cargo el que ocupan y fecha de ingreso a la empresa, (vi) El número de trabajadores afectados con la medida de suspensión temporal perfecta, (vii) Verificar si los puestos de labores suspendidos, se mantienen ocupados, o por el contrario fueron asumidas por otros trabajadores, (viii) La identificación y el domicilio de cada uno de los trabajadores afectados con la medida de suspensión; así como, la categoría de cada uno de ellos, la labor que realizan y el área de trabajo a la que pertenecen, (ix) Si la empleadora recurrente ha otorgado vacaciones vencidas o anticipadas, o si ha adoptado otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión, (x) La existencia de organismos sindicales, y si los hubiera, su domicilio y el nombre de los representantes debidamente acreditados y cantidad de sus afiliados; así mismo, de la relación de trabajadores sindicalizados comprendidos en la medida de suspensión, (xi) La fecha exacta de inicio de la medida de suspensión, y el plazo de su duración, (xii) Verificar si en los últimos (04) años, a que áreas fueron rotados los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores, (xiii) Solicitar la declaración anual del impuesto a la renta en los últimos (04) años, (xiv) Verificar si existen tareas o puestos de trabajo que puedan ser asignados al personal afectado con la suspensión perfecta de labores solicitada por la empresa, (xv) Verificar la cantidad de contratos de Trabajo a plazos determinado que ha celebrado con los trabajadores hasta la fecha, (xvi) Verificar la cantidad de contratos de Trabajo celebrados en los últimos tres trimestres (9 meses) y bajo que modalidad se han celebrado éstos, (xvii) Si el personal de seguridad de la empresa es un personal especializado como ha sido alegado por esta y que grado de instrucción tienen los mismos. Notificando a la partes la apertura del Expediente de Suspensión Temporal Perfecta de Labores por causa fortuita o fuerza mayor.

**1.3** Que, atendiendo lo antes descrito, la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, dentro del marco de su competencia, dispone la generación de la **Orden de Inspección N° 223-2020-SUNAFIL/IRE-CAL**, en mérito de la cual se llevaron a cabo las actuaciones de verificación de hechos en el centro de trabajo de la empleador OLVA CARGA S.A.C., ubicada en Av. Argentina N° 4033-Callao; las mismas que concluyeron con la emisión del informe de actuaciones inspectivas de fecha 27 de enero de 2020 a cargo de la Inspector del Trabajo Fernando Máximo Ramírez Yurivilca y se remitió a este despacho con fecha 17 de febrero de 2020.

**1.4** Que asimismo mediante **Oficio N° 003-2020 SUNAFIL/IRE-CAL** de fecha 01 de julio de 2020, a través del Informe de Actuaciones Inspectivas, de la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, con Orden de Inspección N° 223-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, que culminó con fecha 27 de enero de 2019 y fue remitido a esta dirección con fecha 17 de febrero de 2020, se puede advertir que en relación al numeral 4.2 del documento de actuaciones inspectivas, el inspeccionado proporcionó una relación de trabajadores de cuatro (4) trabajadores de los



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

cuales se constató que tres de ellos se encuentran en suspensión perfecta y uno en descanso medico según se detalla en el siguiente cuadro:

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE INGRESO	ESTADO
1. PEÑA CASTRO ALEJANDRO	10248349	01/07/2010	SUSPENSION TEMPORAL PERFECTA DE LABORES
2. VALENCIA URBINA JULIO CESAR	47377008	22/05/2015	SUSPENSION TEMPORAL PERFECTA DE LABORES
3. CUTIPA RETO GIOVANI RAÚL	70766876	09/09/2016	SUSPENSION TEMPORAL PERFECTA DE LABORES
4. LAZARO CERAS MANUEL ANTONIO	40578023	01/10/2011	DESCANSO MEDICO

1.5. Qué, de la revisión procedimental del expediente administrativo, se advierte que mediante, **Auto Directoral N° 001-2020-GRC-GRDS-DRTPEC—DPSC de fecha 07 de enero del 2020**, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, emite la Auto Directoral N° 001-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, en la cual **Resuelve Abrir Expediente de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor** comunicada por la EMPRESA, asimismo, SUSPENDE el plazo para la resolución del procedimiento.

1.6 Qué, la Autoridad Administrativa de Trabajo, No advirtió, en **Auto Directoral N° 001-2020-GRC-GRDS-DRTPEC—DPSC de fecha 07 de enero del 2020**, que la empresa omitió presentar en su solicitud de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, presentada el día 06 de enero del 2020, la **nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos en la medida**, conforme lo señalado en base legal el procedimiento N° 99 del TUPA del Gobierno Regional del Callao.

1.7 Qué, mediante la **Resolución Directoral N° 005-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 20 de febrero de 2020**, la DPSC resolvió **DESAPROBAR** la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de fuerza mayor comunicada por la empresa **OLVA CARGA S.A.C.**; sin embargo, de la revisión integral del procedimiento realizado por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, respecto a la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, la Entidad ha vulnerado el principio de legalidad en el trayecto del trámite del procedimiento establecido por el TUPA del Gobierno Regional del Callao; tal situación, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, por lo que el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral Nro. 005-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 20 de febrero del año en curso respecto al impugnante, se encuentran inmersos en la causal de nulidad prevista en el numeral 2º del artículo 10º del TUO de la Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

1.8 Qué, en mérito de lo argumentado por **OLVA CARGA S.A.C.**, disponen que los citados actos deben ser declarados nulos a fin de que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos subsane y cumpla con garantizar el respeto al debido procedimiento administrativo y el principio de legalidad, motivo por el cual, con **Resolución Directoral N° 0057-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC** de fecha 03 de agosto del 2020, declaró fundado el recurso de apelación interpuesto por la empresa **OLVA CARGA S.A.C.** contra la **Resolución Directoral N° 0005-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, y en consecuencia, se declaró la NULIDAD de la **Resolución Directoral N° 001-2020-GRC-GRDS-**



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

**DRTPEC-DPSC** de fecha 07 de enero del 2020, por haber incurrido en la causal de nulidad prevista en el numeral 2 del artículo 10 del Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**1.9** Que, la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, emitió **Resolución Auto Directoral N° 687-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 19 de agosto de 2020**, mediante el cual se le requería a la empresa, cumpla con subsanar las observaciones formuladas, **DENTRO DEL PLAZO DE DIEZ (10) DIAS HABILIS**, a partir de la fecha de notificación del presente auto, **BAJO APERCEBIMIENTO DE DENEGARCE LA PRETENSION PRINCIPAL DE SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES, por Caso Fortuito o Fuera Mayor**.

**1.9.1** Que, bajo los lineamientos expuestos, la empresa recurrente debió absolver los requerimientos y/o cumplir el trámite que dispuso la Autoridad Administrativa del Trabajo, en el plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la notificación, de conformidad de señalado precedentemente:

**1.9.2** Que, en atención al tiempo transcurrido y en el plazo establecido la Empresa mediante escrito con registro de ingreso 002337 de fecha 02 de setiembre de 2020 presenta su escrito de subsanación de las observaciones formuladas en el referido auto,

**1.9.3** Que, el empleador recurrente debió absolver lo señalado anteriormente, y estando a lo dispuesto en el Título Preliminar de la Ley 27444, modificada por D.L. 1272 corresponde en aplicación de los Principios de Informalismo y Celeridad, efectuar la calificación del registro N° 002337, toda vez que la calificación del mismo, no afecta y vulnera el ordenamiento jurídico y el interés público, considerando dotar al presente trámite la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, por lo que este Despacho calificará el mismo;

**1.9.4** Que, habiendo quedado condicionado la aprobación de la presentación de la subsanación de las observaciones formuladas mediante el Auto Directoral N° 687-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, expedido con fecha 19 de agosto del 2020, y estando al considerando que antecede corresponde evaluar y calificar la documentación presentada por el recurrente, para lo cual se verificará estrictamente la subsanación de las observaciones. Y de la revisión del escrito de subsanación se advierte lo siguiente; I) **Respecto a la observación 1)**. La empresa ha cumplido en precisar lo correspondiente, subsana con respecto a indicar la nómina de los trabajadores afectados; II) **Respecto a la observación 2)**. No subsana, con **adjuntar la información y documentación que sustente debidamente la causa invocada. (causa fortuito o fuerza mayor)**.

**1.9.5** Que, a la presentación de su escrito de subsanación presentado por parte de la Empresa Olva Carga S.A.C. en liquidación, se observa que se ha subsanado algunas observaciones. No



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

obstante, se advierte que el recurrente no presentó todas la observaciones que se requería en el Auto Directoral N° 687-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, expedido con fecha 19 de agosto del 2020. Asimismo, cabe precisar, que en la presentación del escrito de subsanación presentado por parte de la Empresa Olva Carga S.A.C., el recurrente el Sr. FERNANDO ELISBAN MANAYAY CONTRERAS, en su condición de liquidador, no acreditó legalmente su representación de la Empresa Olva Carga S.A.C.

**1.9.6** El escrito con registro Nro. 002337, presentado el 02 de setiembre de 2020, por la empresa **OLVA CARGA S.A.C en liquidación** identificada con **RUC Nro. 205240077613**, presentado por el liquidador FERNANDO ELISBAN MANAYAY CONTRERAS con DNI N° 10393093, cuya representación se encuentra registrada en el rubro e otras inscripciones del Registro de Personas Jurídicas de la Partida Electrónica Nro. 12389372 de los Registros Públicos de Lima, a través del cual comunica el cumplimiento de los requerimientos establecidos en el Auto Directoral Nro. 687-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 19 de agosto del 2020, en el cual se dispone subsane las observaciones planteadas en el sexto y séptimo considerando del auto directoral; sin embargo, de la revisión de los actuados se determinó el incumplimiento de OLVA CARGA SAC en liquidación, y mediante **RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nro. 702-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, se declaró IMPROCEDENTE** la solicitud Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo causa fortuita o de fuerza mayor, presentada por la empresa **OLVA CARGA S.A.C en liquidación**, respecto de los cuatro (4) trabajadores citados en la presente resolución:

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI N°
PEÑA CASTRO ALEJANDRO	10248349
VALENCIA URBINA JULIO CESAR	47377008
CUTIPA RETO GIOVANI RAÚL	70766876
LAZARO CERAS MANUEL ANTONIO	40578023

**Asimismo, se dispuso**, que la empresa **OLVA CARGA S.A.C** efectúe el pago integral por las remuneraciones por el tiempo de la suspensión transcurrida respecto a los cuatro (4) trabajadores involucrados comprendidos en la medida de suspensión.

## II. FUNDAMENTO DE HECHO

2.1 Que, mediante escrito con registro de ingreso N° 0045, de fecha 06 enero de 2020, que obra de fojas (1) a (67), Que, la empresa **OLVA CARGA S.A.C.**, solicita a la Autoridad Administrativa de trabajo, la Suspensión Temporal Perfecta de Labores, por motivo de **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR**, de los siguientes trabajadores:

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE INGRESO	ESTADO
---------------------	-----	------------------	--------



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

PEÑA CASTRO ALEJANDRO	10248349	01/07/2010	SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES
VALENCIA URBINA JULIO CESAR	47377008	22/05/2015	SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES
CUTIPA RETO GIOVANI RAÚL	70766876	09/09/2016	SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES
LAZARO CERAS MANUEL ANTONIO	40578023	01/10/2011	DESCANSO MEDICO

Fundamentan su solicitud en o siguiente: **"Que, formalmente hacemos de su conocimiento que nuestra empresa OLVA CARGA S.A.C. con RUC 20524077613, suspenderá sus operaciones, ello en razón a que en los últimos años (2017,2018,2019) ha reportado más pérdidas que ingresos teniendo una pérdida acumulada ascendente a la suma de S/. 857,077.52, motivo por el cual se hace insostenible mantenernos en el mercado, y en consecuencia la Junta General de Accionistas tomara una decisión al respecto"**.

**2.2.** El fundamento principal del recurso contra la el Auto Directoral Nro. 702-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC planteado se sustenta en lo siguiente: 1) De acuerdo a los artículos 39º y 153º del TUO de la LPAG hacen referencia al plazo máximo del procedimiento administrativo de evaluación respectivamente, los cuales son de treinta (30) días hábiles; 2) asimismo sustenta el recurso impugnatorio precisando que el procedimiento número 99º del TUPA del Gobierno regional de Callao vigente, fija el plazo de ocho (08) días hábiles para que pueda resolver el procedimiento administrativo materia de trámite; 3) de acuerdo al artículo 15º del decreto Legislativo Nro. 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, D. S. Nro. 003-97-TR relacionado a la suspensión temporal perfecta de labores hace referencia a que la Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad, verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada; 4) Del mismo modo hace mención que los artículo 22, 23 y 24 del Reglamento de TUO de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, en el cual establecen que la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá verificar la causa invocada, asimismo que esta expedirá resolución, dentro del segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores; si en el plazo establecido en el artículo 48º de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no verifica la existencia de la causa invocada, se tendrá por cierto el pedido, quedando en consecuencia autorizada la suspensión.

### **III COMPETENCIA:**

**3.1** Que en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, que determina cuáles serán las dependencias que tramitaran y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de trabajo, en su Artículo 3º se lee:

#### **Artículo 3º.- De las competencias territoriales del gobierno nacional**



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única los supuestos que se detallan a continuación, siempre que éstos sean de alcance supra regional o nacional:

- a) La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas;
- b) La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;**
- c) La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;
- d) El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,
- e) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga.

A efectos del presente artículo, debe entenderse con carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región. En el caso de los incisos d) y e) también se adquiere carácter supra regional o nacional cuando la actividad económica desarrollada por la empresa o sector productivo tiene un efecto o impacto notorio en la economía de más de una región o a nivel nacional.

Son supuestos de esta causal, entre otros, las siguientes actividades o servicios:

- Transporte aéreo, servicios aeronáuticos y administración aeroportuaria.
- Carga y transporte acuático, administración portuaria y servicios portuarios.
- Producción y suministro inter-regional de energía eléctrica, gas y petróleo.
- Suministro supra-regional de agua.
- Los de naturaleza estratégica vinculados con la defensa o seguridad nacional.
- Las actividades que producen bienes o servicios determinantes para una cadena productiva de ámbito interregional o nacional.

**3.2.** De la lectura conjunta de las normas antes mencionadas, queda claro que la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Callao, es competente para conocer y resolver conocer recursos administrativos planteados contra Resoluciones de Primera Instancias en primera instancia el pedido del caso concreto.

### **III. FUDAMENTO JURIDICO:**

**4.1 Por orden constitucional, y de acuerdo a los artículo 22º y 24º de la Constitución Política del Perú, se dispone que él** , El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona; y que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

**4.2 De acuerdo a lo establecido en el inciso (a) del artículo 46º del Decreto Supremo N° 003-97-TR: TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se establece que el caso fortuito y la fuerza mayor son causales objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo; asimismo en el artículo 47º de este dispositivo legal se establece que, si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15º, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.**

**4.3.** En el plano legal el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL) contempla en su Título I, Capítulo III (de la suspensión del contrato de trabajo) las siguientes normas:

4.3.1. El artículo 11º de la LPCL señala que: se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

4.3.2. Por su parte el artículo 12º contiene las cláusulas de suspensión señalando en su literal I) el caso fortuito y fuerza mayor como causal de suspensión del contrato laboral.

4.3.3. El artículo 15º del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante D.S N.º 003-97-TR, establece: **párrafo 1)** 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, (párrafo 2)** La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. **De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.**

## V. DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS:



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

**5.1.** El artículo 21° del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento (en adelante RLFE), establece: Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, 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 22° dispone: La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la comunicación señalada en el Artículo 48° de la Ley, deberá verificar la existencia de la causa invocada, bajo responsabilidad. En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el periodo de suspensión temporal de labores determinada por el empleador y por último el artículo 23° señala: De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro de segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

**VI. PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS VINCULANTES:**

**6.1.** En ese contexto, deben observarse, asimismo, los precedentes administrativos vinculantes que la Dirección General de Trabajo ha emitido sobre esta materia, contenidos en las Resoluciones Directorales Generales N.° 010-2012/MTPE/2/14, 011-2012/MTPE/2/14 y 012-2012/MTPE/2/14.

**6.2.** De esta manera, la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 010-2012/MTPE/2/14**, de fecha 12 de octubre de 2012, detalla en el numeral 9.2 de la citada resolución que la suspensión perfecta de labores es adoptada por el empleador en forma unilateral y ella genera efectos automáticos, dentro de un plazo máximo de noventa (90) días. Sin embargo, se prevé un control ex post confiado a la Autoridad Administrativa para determinar si existió o no la causa invocada.

**6.3.** Asimismo refiere que en los numerales 9.4 al 9.9 de su parte considerativa estableció una metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores; así como las obligaciones que la autoridad regional debe cumplir en la verificación inspectiva. De esta manera, dicho precedente detalla específicamente en su **numeral 9.9**, que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar ex post el cumplimiento de los siguientes puntos: a) Si LA EMPRESA efectivamente determinó con sustento técnico y sobre la base de criterios objetivos, razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de la veda pesquera, b) Si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo: atención de trámite documentario y otras áreas administrativas), c) Si LA EMPRESA aplicó preferentemente la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran de atenderse durante la veda con respecto de la suspensión de dichos servicios, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los acápites a) y b), señalados precedentemente, d) Si se ha establecido el pago y goce de las vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de la veda sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes,



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

necesariamente permanezcan inactivos durante la veda por el mecanismo de la suspensión temporal perfecta de labores, e) Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión temporal perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.

**6.4.** Al respecto, de lo señalado en el párrafo precedente, mediante **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 010-2012/MTPE/2/14**, se dispuso una metodología interpretativa del artículo 15º de LPCL, dicho precedente establece que, durante la vigencia de un periodo de veda del recurso hidrobiológico esencial en la producción, la parte empleadora deberá conformar tres grupos de trabajadores: **a) Aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir con ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA durante la duración de la medida); b) Aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse; c) Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el acápite "a)" y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la medida, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.**

**6.5.** Complementando dichos criterios, mediante **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 011-2012/MTPE/2/14**, se dispuso otros aspectos adicionales a ser observados por la Autoridad Administrativa de Trabajo: **a) Si bien la norma le otorga a la Administración un plazo de seis (06) días, aunque se supere dicho plazo, el empleador no puede impedir la verificación de las causas que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si el empleador no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente, b) Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera, c) Debe determinarse si dicha medida, al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga), perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada, en principio, por el derecho vigente.**

**6.6. Respecto a las medidas razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores.** - El numeral 12.2 de la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 012-2012/MTPE/2/14**, indica al respecto, que la EMPRESA debe cumplir con implementar las medidas necesarias, a fin de que los trabajadores no se vean afectados por los efectos lesivos que tiene la suspensión perfecta de labores sobre sus derechos laborales (principalmente: el derecho al trabajo).

## **VII. ANALISIS:**

En adelante, de la revisión de la solicitud y la documentación que adjunta, se advierte las siguientes observaciones:



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
 “Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

**7.1 RESPECTO DEL TUPA DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, CONFORME AL PROCEDIMIENTO N° 100:** (aprobado mediante Ordenanza Regional N.° 001-2020 del Gobierno Regional del Callao).

100	<p>Suspensión Temporal Perfecta de Labores por Caso Fortuito o Fuerza Mayor.</p> <p><u>Base Legal:</u></p> <p>. D.S N° 003-97-TR, Art. 15°, del 27/03/1997.</p> <p>. D.S. N°001-96-TR, Art. 23, del 26/01/96.</p> <p>.Decreto Supremo N° 017-12-TR, Art.2, inciso b) del 01/11/2012.</p>	<p>1). Comunicación al empleador incluyendo la siguiente información.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duración de la suspensión.</li> <li>- Fecha de inicio.</li> <li>- Nómina y domicilio de los trabajadores comprendido en la medida.</li> <li>- Sustentación de la causa invocada.</li> </ul> <p>2). Pago por derecho de tramite abonado en el Banco de la Nación.</p>
-----	--	---

➤ **NO CUMPLE** con los requisitos señalado en el procedimiento N.º 100 del TUPA, por los siguientes motivos:

**Núm. 1: CUMPLE** con presentar la duración de la suspensión.

**Núm. 2: CUMPLE** con presentar la fecha de inicio.

**Núm. 3: CUMPLE** con presentar la nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos.

**Núm. 4 CUMPLE** con indicar la causa específica (causa fortuita o de fuerza mayor); mas **NO CUMPLE** en adjuntar documentación relacionada a la causa mencionada que la sustente

**7.2. RESPECTO AL SUSTENTO INVOCADO EN EL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO:** Que, la empresa **OLVA CARGA S.A.C.**, mediante el escrito con registro Nro. 002659, presentado el 21 de setiembre de 2020, por la empresa **OLVA CARGA S.A.C en liquidación** identificada con **RUC Nro. 205240077613**, presentado por su Gerente General ANDERSON VASQUEZ VELA con DNI N° 06040685, cuya representación se encuentra registrada en el rubro e otras inscripciones del Registro de Personas Jurídicas de la Partida Electrónica Nro. 12389372 de los Registros Públicos de Lima, a través del cual interpone recurso de apelación contra el Auto Directoral Nro. 702-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC.

Asimismo, como sustento del recurso de apelación interpuesto por la empresa cursora se precisa lo siguiente:

- a) Como bien lo señala a la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto en su Resolución Directoral materia de apelación, Olva Carga SAC comunicó a la Dirección la suspensión temporal perfectas de labores el día 06 de enero de 2020, se hace



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

- mención que de acuerdo a la Ley de Procedimiento Administrativo General, el inicio del cómputo de los plazos se comienza a computar a partir del día siguiente de su presentación, o sea a partir del 07 de enero de 2020.
- b) Es así, que con fecha 09 de enero de 2020, se notificó a la EMPRESA con el Auto Directoral N° 001-2020-GRC-GRDS- DRTPEC-DPSC, de fecha 07 de Enero de 2020, en donde se resuelve abrir expediente de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor **suspendiendo el plazo para la resolución del procedimiento de acuerdo a lo señalado en el numeral 87.3 de la LPAG y el cual no debe de exceder del plazo dispuesto en el numeral 3 del artículo 143° de la LPAG**, oficiando a la Intendencia Regional del Callao - Sunafil para que realice la inspección correspondiente.
- c) De acuerdo a lo señalado en la Resolución Directoral Nro. 005-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, siendo que con fecha 20 de febrero de 2020 la cual fue materia de apelación en su oportunidad en el punto 7.4 se señala que: (...) **"que se llevaron a cabo las actuaciones de verificación de hechos en el centro de trabajo del empleador OLVA CARGA SAC (...) las mismas que concluyeron el 27 de enero de 2020 a cargo del inspector Fernando Máximo Ramírez Yurivilca y se remitió a este despacho con fecha 17 de febrero de 2020.**
- d) De lo expuesto se puede apreciar que si bien el inspector **Fernando Máximo Ramírez Yurivilca**, concluyó con su informe de actuaciones inspectivas el 27 de enero de 2020, es decir dentro de los siete (07) días, no sucedió lo mismo con la Sunafil quien recién notificó a su dirección el 17 de febrero de 2020, vulnerando de esta manera los plazos señalados en el numeral 3° del artículo 143 de la LPAG.
- e) No obstante, a ello, recién con fecha 21 de agosto de 2020 fuimos notificados con el Auto Directoral Nro. 687-2020-GRC- GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 19 de agosto de 2020, en donde la dirección de prevención y solución de conflictos nos requiere que dentro del plazo de 10 días hábiles cumplamos con adjuntar una serie de documentos, siendo que con fecha 16 de setiembre hemos sido notificado con el Auto Directoral Nro. 702-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, materia de apelación.
- f) En este sentido, si se contabiliza los treinta (30) días que señalan los artículos 39° y 153° de la LPAG relacionado al plazo máximo del procedimiento administrativo podemos establecer que el plazo máximo que tuvo la dirección para pronunciarse y/o expedir la resolución venció el 12 de marzo del 2020, sin contar los días del 23 de enero al 17 de febrero tiempo en que se demoró la SUNAFIL para realizar las actuaciones inspectivas, asimismo, el plazo máximo que tuvo la dirección para que pueda notificar dicha resolución de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 24.1 del artículo 24° de la LPAG venció el día 19 de marzo de 2020 de acuerdo a lo dispuesto por el D.U. Nro. 26-2020.
- g) Si contabilizamos los ocho (08) días que señala el segundo párrafo del artículo 15° del TUO del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DS.Nro. 003-97-TR, podemos establecer que el plazo máximo que tuvo la Dirección para pronunciarse y/o expedir la Resolución **venció el 14 de enero de 2020**, debido a que recién con fecha 22 de enero se habría notificado a la Sunafil



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

con el Auto Directoral N° 001-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC y en donde quedaron suspendidos los plazos; asimismo, el plazo máximo que tuvo la Dirección para que pueda notificar dicha resolución de acuerdo a lo señalado numeral 24.1 del artículo 24° de la LPAG venció el día 21 de enero de 2020.

- h) Se debe señalar también que el artículo 154 de la LPAG hace referencia a la Responsabilidad por incumplimiento de plazo, estableciendo que el incumplimiento injustificado de los plazos previstos para las actuaciones de las entidades genera responsabilidad disciplinaria para la autoridad obligada; sin perjuicio de la responsabilidad civil por los daños y perjuicios que pudiera haber ocasionado; asimismo, alcanza solidariamente la responsabilidad al superior jerárquico, por omisión en la supervisión, si el incumplimiento fuera reiterativo o sistemático.
- i) Por otro lado, OLVA CARGA SAC precisa que de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.1 del artículo 36° de la LPAG, en los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo, la petición del administrado se considera aprobada si, vencido el plazo establecido o máximo para pronunciarse, la entidad no hubiera notificado el pronunciamiento correspondiente, no siendo necesario expedirse pronunciamiento o documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público que lo requiera.
- j) Conforme podrá apreciar al tratarse de un procedimiento sujeto al silencio administrativo positivo y al estar vencidos los plazos tanto para la expedición de la resolución, así como para la notificación, la petición de OLVA CARGA SAC se encontraba aprobada, por lo que el Auto materia de apelación deviene en nulo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 3° del artículo 10° de la LPAG.
- k) Ante esta situación, OLVA CARGA SAC precisa que la resolución materia de apelación se encuentra viciada la cual conlleva a su nulidad de pleno derecho, el pronunciamiento de fondo realizado por este despacho no surte efectos legales, asimismo precisan que en el considerando quinto y sexto desestiman la causal invocada de fuerza mayor indicando que no se ha cumplido con adjuntar el sustento probatorio objetivo de la causal invocada. Asimismo, la empresa precisa que al tener pérdidas consecutivas si se puede considerar como fuerza mayor debido a que en la Resolución Ministerial Nro. 87-94-TR, se estableció como aquella situación en la que cualquier acontecimiento o hecho imprevisible que pudieron ser previsto no puede resistirse ni evitarse, para el presente caso la empresa indica que en los últimos años trató de salir a flote previniendo y tomando acciones para revertir la difícil situación, pero ante tanta competencia en el mercado se hizo imposible remontar dicha situación a tal punto que a la fecha la empresa se encuentra en proceso de liquidación.

7.2.1. Al respecto, y conforme a lo establecido en reiterados pronunciamientos emitidos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito deberá tener como sustento la existencia de un hecho de carácter inevitable, imprevisible e irresistible que imposibilite proseguir con las labores en un determinado periodo. Dichos caracteres deben encontrarse reunidos copulativamente para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, de tal forma que la ausencia de uno de ellos devendría



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

en inaplicable la existencia del supuesto de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.

7.3. En este orden de ideas, resulta pertinente mencionar la Resolución Ministerial N° 87-94-TR, dispositivo normativo a través de la cual se aprobó la Directiva Nacional N° 6-94-DNRT sobre suspensión temporal de labores mediante el cual establece una definición de los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor señalando lo siguiente: ***“a) Caso Fortuito: Es todo hecho imprevisible o un suceso por lo común daños que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre; que generalmente proviene de la acción de la naturaleza. Ejemplos: Una inundación, un aluvión, un sismo, un incendio, una sequía, un accidente, una peste o epidemia. b) Fuerza Mayor: Es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero. Ejemplos: Una ley u otra forma legal, que impida realizar una actividad”.***

7.4. En ese sentido, al analizar el presente caso, en un primer momento nos encontramos con que LA EMPRESA pretende que en razón a que refiere pérdidas económicas constantes durante tres años (2017,2018 y 2019) teniendo en total una pérdida acumulada por el monto de S/. 857,077.52 soles, le permite ampararse en el supuesto de fuerza mayor que la faculte a la suspensión temporal de labores de acuerdo con el artículo 15° de la LPCL.

7.5. Y con el último escrito de fecha 02 de setiembre del año en curso, OLVA CARGO SAC en liquidación, no cumple con los requerimientos solicitados en el **Resolución Directoral N° 687-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**, de fecha 19 de agosto del año en curso.

7.6. Sin embargo, a todo ello, sobre el particular, se debe recordar que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1315° del Código Civil se tiene que una causal jurídicamente admitida para la inexecución de obligaciones es el llamado caso fortuito o fuerza mayor, que es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario (circunstancias no deben ser ordinarias, es decir, deben ser tales que irrumpen el curso natural de las cosas), imprevisible (El hecho debe superar o exceder la aptitud normal de previsión relativa a la conducta vigente del deudor) e irresistible (El evento debe ser de tal magnitud que el deudor sea impotente de evitar su acontecimiento), que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

7.7. Sin embargo, **en este caso no resulta un suceso extraordinario, imprevisible ni irresistible, toda vez que las pérdidas consecutivas de la empresa no calzan dentro de un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor debido a que las circunstancias económicas acaecidas referidas por el empleador por más que se hayan sido perjudiciales durante el tiempo señalado se han encontrado siempre dentro de la esfera de su diligencia y control.** (el subrayado es nuestro)



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

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

Que, en consecuencia, de los considerandos anteriores, corresponde a esta Dirección, con arreglo a lo establecido por los dispositivos legales aplicables resuelve lo siguiente.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.** – Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **OLVA CARGA S.A.C**, contra la **Resolución Directoral N° 702-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto.

**Artículo Segundo.** – **DECLARAR PROCEDENTE** la **Resolución Directoral N° 702-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto, que resuelve declarar Improcedente la Solicitud de **Suspensión Perfecta de Labores por Causa Fortuito o Fuerza Mayor**, respecto d los cuatro (04) trabajadores involucrados en la medida de suspensión.

**Artículo Tercero.** **Proceder NOTIFICAR** la presente Resolución, de conformidad con lo establecido en el Art. 21º del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**HÁGASE SABER.-**