

**EXPEDIENTE N°1059-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 944-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**

Callao, 29 de diciembre de 2020.

**VISTOS:**

El escrito con registro N.º 001059, presentado el 20 de febrero de 2017, por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, identificada con **RUC N° 20100388121**, debidamente representada por su Gerente General **GIOVANNI NÉSTOR MANDRIOTTI CASTRO**, identificado con **DNI 25675326**, a través del cual comunica la **Suspensión Temporal Perfecta De Labores de dieciséis (16) trabajadores**, por **FUERZA MAYOR**, a personal de Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoveta, hasta por cuarenta y dos (42) días.

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES.**

- 1.1 Que, mediante escrito con registro de ingreso N°01059, presentado el 20 de febrero 2017, por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A**, identificado con **RUC N° 2010000388121**, solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo la Suspensión Temporal Perfecta de Labores, por Causas Fuerza Mayor de 16 trabajadores de la Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoveta, hasta por cuarenta y dos (42) días.
- 1.2 Que, Mediante Auto Directoral S/N°.-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC expedida con fecha 22 de febrero 2017, se dispuso abrir expediente de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor solicitada por la empleadora **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**
- 1.3 A través del Auto Directoral S/N°.-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC expedida con fecha 22 de febrero 2017, se requirió, a la Sub Dirección de Inspección del Trabajo del DRTPEC, la colaboración entre entidades para llevar a cabo la verificación de la existencia del hecho invocado por la empleadora, objeto de la verificación lo siguientes :

(i) El organigrama estructural de organización empresarial, el mismo que deberá detallar cuantas 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 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.

- 1.4 Que, atendiendo lo antes descrito, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo del DRTPEC, dentro del marco de su competencia, dispone la generación de la Orden de Inspección N.º 198-2017-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, en mérito de la cual se llevaron a cabo las actuaciones de verificación de hechos en el centro de trabajo de la empleadora **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, ubicada en Av. Prolongación Centenario N.º 2620, Zona Industrial de los Ferroles-Callao; las mismas que concluyeron con la emisión del informe de actuaciones inspectivas de fecha 27 de febrero de 2017 a cargo del Inspector Auxiliar del Trabajo Rafael Augusto Arce Zorrilla y se remitió a este despacho con fecha 01 de marzo del 2017.
- 1.5 Qué, mediante la **Resolución Directoral N° 003-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 02 de marzo de 2017**, la DPSC resolvió **DESAPROBAR** la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de fuerza mayor comunicada por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**
- 1.6 Que, mediante escrito con registro de ingreso N°0763, presentado el 13 de febrero 2018, por el Sr. **GIOVANNI NÉSTOR MANDRIOTTI CASTRO**, en el cargo de Gerente General, identificado con DNI 25675326, en representación de la Empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, identificado con **R.U.C. N° 20100388121**, presentan su Recurso de Apelación.
- 1.7 Qué, mediante la **Resolución Directoral Regional N° 002-2018-GRC-GRDS-DRTPEC- con fecha 26 de febrero de 2018**, la DRTPE resolvió **DECLARAR FUNDADO EN PARTE** el Recurso de Apelación interpuesto por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, contra la Resolución Directoral N° 003-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 02 de marzo de 2017, emitida por DPSC, en los extremos que la suspensión perfecta de labores se encuentra regulada en el D.S. N° 006-96-TR; así como respecto a la rotación del personal.

**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Asimismo, **CONFIRMA** la Resolución Directoral N° 003-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, en el extremo que desapruere la suspensión temporal perfecta de labores, ante la falta de acreditación, por parte de la empresa, del otorgamiento de vacaciones.

- 1.8 Que, con fecha 20 de setiembre de 2019, la Dirección General de Trabajo del MTPE emitió Auto Directoral General N° 161-2019-MTPE/ 2/14, mediante el cual declara **FUNDADO** el recurso de Revisión interpuesto por **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, contra la **Resolución Directoral Regional N° 002-2018-GRC-GRDS-DRTPEC**, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, y en consecuencia, declarar **NULIDAD** de la referida resolución, al haberse incurrido en la causal de nulidad prevista en el numeral 2 del art. 10 del texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**II. FUNDAMENTO DE HECHO.**

- 2.1. Que, mediante escrito con registro de ingreso N° 1059, de fecha 20 de febrero de 2017, que obra de fojas (89), Que, la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A** 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:

**TRABAJADORES INVOLUCRADOS**

	<b>DNI</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO</b>	<b>DEL</b>	<b>AL</b>	<b>N.º DIAS</b>
1	25784334	APAZA CHÁVEZ ABEL JUNIOR	Op. De planta evaporadora.	20.02.17	02.04.17	42
2	25762692	ARAUJO MALLQUI FÉLIX JUAN	Operador de secadores	06.03.17	02.04.17	28
3	09605210	AVALOS PINO VÍCTOR EDGAR	Operador de Tolva	20.02.17	02.04.17	42
4	40255468	CORRALES GUTIÉRREZ JORGE	Op.. de grupo electrógeno	20.02.17	02.04.17	42
5	32535145	CRIBILLERO FLORES DIONICIO	Op.. de grupo electrógeno	20.02.17	05.03.17	14
6	32535145	ESPINOZA GAMARRA RICARDO. R	Operador de Krofta	20.02.17	05.03.17	42
7	25551052	ITURRIZAGA GARCIA, JOSE LEONARDO	Op. De Montacargas	20.02.17	02.04.17	42
8	07752947	MIRANDA DONAYRE QUESNEY DAVID	Op. de planta evaporadora	20.02.17	05.03.17	14
9	25330964	MONTEZA JULCA SAMUEL	Operador de Krofta	20.02.17	05.03.17	14
10	25575475	NAJARRO PALOMINO SILVER SERINIO	Op. De calderos.	20.02.17	05.03.17	14
11	10542526	PISCO FASABI ABEL	Operador de Tolva	09.03.17	02.04.17	25

**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

12	43346046	SERNAQUE CHIROQUE JOSE DOLORES	Ensacador	20.02.17	02.04.17	42
13	16006994	VASQUEZ ALVINAGORTA, PEDRO ALBERTO	Op. de Centrifuga	20.02.17	05.03.17	14
14	25701568	VERGARAY SILVESTRE, PABLO LIBERATO	Op. De Molinos	20.02.17	02.04.17	42
15	25576527	YZAGUIRRE FLORES, LUIS ALBERTO	Op. De Molinos	20.02.17	02.04.17	42
16	80116454	ALCANTARA DEL CASTILLO. RAMIRO WILINGTON	Op. De Centrifuga.	20.02.17	02.04.17	42

Fundamentan de la solicitud sobre el caso concreto general:

**PRIMERO:** Que mediante **Resolución Ministerial N° 440-2016-PRODUCE**, se autorizó el inicio de Segunda Temporada de Pesca 2016 el recurso de Anchoveta y anchoveta blanca, en la Zona Norte-Centro, la misma que en su artículo 1, señala que se culminara una vez alcanzado el límite Máximo de Total de Captura Permisible para consumo humano indirecto en su defecto cuando lo recomienda el IMARPE por circunstancias ambientales o biológicas.

**SEGUNDO:** En función a lo señalado, se debe tener en cuenta lo normado por el **artículo 01 del Decreto Supremo N° 006-96-TR**, que dispone que la veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el Ministerio de Pesquería, faculta a las empresas pesqueras, durante el periodo de su duración, la Suspensión Temporal Perfecta de Labores.

**TERCERO:** Conforme lo estipula el **art. 12 del Decreto Supremo N° 003-97-TR**.

**CUARTO:** De los trabajadores que se verán afectado con esta suspensión perfecta de labores, han hecho uso de su descanso físico de vacaciones en forma vencidas algunos adelantados.

**SEXTO:** Que de acuerdo al Informe Técnico que se adjunta como sustento de nuestra solicitud, se verifica claramente las actividades **INDISPENSABLES**, que seguirán laborando durante el lapso de tiempo que dure la suspensión.

**SEPTIMO:** Que no existe ninguna prueba que el Inspector Auxiliar, Rafael Augusto Arce Zorrilla, de la Dirección de Inspección Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, a cargo de la inspección llevada a cabo con fecha 27 de febrero de 2017, haya solicitado directamente a la **Empresa**, acreditar el otorgamiento de vacaciones vencidas y adelantadas al personal afectado, tal como lo consigna el informe Técnico.

**OCTAVO:** Que la Diligencia de actuaciones llevada por el Inspector Auxiliar, Rafael Augusto Arce Zorrilla, de fecha 27 de febrero de 2017, no es de competencia según lo previsto en el art. 6° de la Ley 28806.

### **III. COMPETENCIA:**

- 3.1 Que en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, que determina cuáles serán las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de trabajo, en su Artículo 2° se lee:

**Art. N°2°.-** De las competencia Territoriales de los Gobiernos Regionales, **La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos**, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:

- a) La Terminación de la relación de trabajo por causa objetiva.
- 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) La designación de delegados de los trabajadores.

#### **IV. FUNDAMENTO JURIDICO.**

4.1 **Por orden constitucional, y de acuerdo al artículo 22° y 24° 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 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 46° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: TULO 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 47° de este dispositivo legal se establece que, si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implicasen la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15°, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

4.3. **Decreto Supremo N° 003-97-TR: TULO de la Ley de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

**Artículo 46°.-** Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) **El caso fortuito y la fuerza mayor:**
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

- 4.4. 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:

El artículo 11° 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.

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

**El artículo 15°** del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante D.S N.° 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.

- 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, pues a la letra señala:

Art. 21°.- 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. (lo resaltado es nuestro)**

Como se desprende de la norma previamente señalada, para que exista un **caso fortuito o fuerza mayor**, hecho que origina la causa debe- imperativamente tener carácter:

**1) Inevitable.** Son hechos externos que no pueden ser evitado o en su defecto impedir que sucedan.

**2) Imprevisible.** Son hechos que, por su naturaleza extraordinaria, fuera de lo ordinario y súbito acontecimiento, no pudo ser previsto; asimismo,

**3) Irresistible.** Son hechos o acontecimiento imposible de evitar o resistir, consecuentemente no se podría evitar que sucediera el hecho.

En esa misma línea, la justificación **NO** solo se agota en esas tres líneas condiciones previamente establecidas por el legislador; si no, que además de haber concurrido los (3) elementos señalados, la **prosecución o** continuación de la actividad laboral sea de imposible realización,

En ese orden de ideas, el **artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad y el Art. 21° del D.S. N° 001-96-TR-Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo**, podemos concluir preliminarmente, para que exista la suspensión de labores, debe de existir obligatoriamente:

1. Debe existir inevitabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad (Hecho fortuito o Fuerza mayor).
2. Debe de adoptar las medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores.
3. Sea imposible la continuidad o prosecución de las labores por tiempo determinado.

## **VI. PRECEDENTE ADMINISTRATIVO VINCULANTE.**

- 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 acápite 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, 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 DEL CASO CONCRETO**

7.1. Conforme al análisis efectuado, debemos entender, que la motivación de la ejecución de la medida de suspensión perfecta de contrato de trabajo, de los dieciséis (16) trabajadores afectados señalados en el

**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

cuadro, presentada por la Empresa, se sustenta en el hecho de autorización gubernamental de pesca – temporal de veda (fuerza mayor), invocando por ello la aplicación del Art. 1° del D.S. N° 006-96-TR.

La Empresa, a consecuencia de la medida señalado de la parte del Estado, estando en la obligación de efectuar un plan o devaluación integral de contingencia, agotando todos los medios factibles, que eviten optar por el mecanismo de la suspensión perfecta de contrato de trabajo, opto por vacaciones pendientes y adelantar vacaciones a los trabajos comprendidos en dicha medida, tal cual obra en el expediente, en ese mismo sentido el inspector Pedro Wilmer Atarama Campos, de SUNAFIL – Callao, señalo en visita, que la Empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, otorgo vacaciones; al personal con derecho; refiriéndole al personal de la nómina presentada, (véase en el párrafo del Décimo Segundo punto, del Capítulo IV del Informe de Actuaciones N° 107-2020-SUNAFIL/IRE-CA. Folio 11).

En ese sentido la Autoridad Administrativa de Trabajo consciente de la afectación que puede acarrear dicha medida y concordancia con lo establecido en el Art. 15 del D.S. N° 003-97-TR, dicho artículo señala que la empresa deberá adoptar medida razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores y condiciones que van de la mano con la Carta Magna en el inciso 15 del artículo 2°, el artículo 22°, el artículo 23°, artículo 66], 67°, 68° y el inciso 7 del artículo 192° que no solo garantizan el acceso al empleo, si no en su mantenimiento en la condiciones actuadas en el trabajo, desarrollo y pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador si como la protección de los Recursos Naturales, la política ambiental, que promueve el uso sostenible de los recursos naturales, conservación der las diversas biológicas y áreas naturales protegidas, otorgando facultades a los Gobiernos Regionales, en el desarrollo y la economía de su región fomentando las inversiones, actividades y servicios públicos, en armonía con las políticas y planes nacionales y locales de desarrollo. Buscando promover y regular actividades y/o servicios en materia de agricultura, pesquería, industria, agroindustria, comercio, turismo, energía, minería, viabilidad, comunicaciones, educación, salud y medio ambiente, de acuerdo a ley.

En ese sentido de orden de ideas y teniendo en cuenta que la Suspensión Temporal Perfecta de Labores señalada por el Legislador permite se otorgue a los trabajadores involucrados, medidas razonables que eviten se agrave la situación de los trabajadores, medidas como se otorguen vacaciones vencidas y vacaciones adelantadas, además la Autoridad Administrativas solicitó la intervención de la Intendencia Regional del Callao a efectos de verificar las causales señaladas por la Empresa, estableciendo de esta manera certidumbre de los señalado en los documentos presentados por la Empresa, aplicando la medida menos gravosa como es la suspensión perfecta de labores, cuyo efecto genera que los trabajadores nos perciban su remuneración mensual, ni realizan prestación personal de servicio posicionándolos así en un estado de desempleo temporal con certeza en el retorno laboral, teniendo en cuenta que existe una fecha de retorno de labores encomendadas.

7.2 De la revisión de la documentación presentada por la Empresa, se desprende que efectivamente cumplieron con otorgar las vacaciones vencidas a la totalidad de los trabajadores y en otro caso adelanto vacaciones, conforme lo señala la norma.

	<b>DNI</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DEL</b>	<b>AL</b>	<b>N° DE DIAS.</b>
--	------------	--------------------------------	------------	-----------	------------------------

**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

1	25784334	APAZA CHÁVEZ ABEL JUNIOR	20.02.2017	02.04.2017	42
2	25762692	ARAUJO MALLQUI FÉLIX JUAN	06.03.2017	02.04.2017	28
3	09605210	AVALOS PINO VÍCTOR EDGAR	20.02.2017	02.04.2017	42
4	40255468	CORRALES GUTIÉRREZ JORGE	20.02.2017	02.04.2017	42
5	32535145	CRIBILLERO FLORES DIONICIO	20.02.2017	02.05.2017	14
6	32535145	ESPINOZA GAMARRA RICARDO. R	20.02.2017	02.04.2017	42
7	25551052	ITURRIZAGA GARCIA, JOSE LEONARDO	20.02.2017	02.04.2017	42
8	07752947	MIRANDA DONAYRE QUESNEY DAVID	20.02.2017	02.05.2017	14
9	25330964	MONTEZA JULCA SAMUEL	20.02.2017	02.05.2017	14
10	25575475	NAJARRO PALOMINO SILVER SERINIO	20.02.2017	02.05.2017	14
11	10542526	PISCO FASABI ABEL	09.03.2017	02.04.2017	25
12	43346046	SERNAQUE CHIROQUE JOSE DOLORES	20.02.2017	02.04.2017	42
13	16006994	VASQUEZ ALVINAGORTA, PEDRO ALBERTO	20.02.2017	05.05.2017	14
14	25701568	VERGARAY SILVESTRE, PABLO LIBERATO	20.02.2017	02.04.2017	42
15	25576527	YZAGUIRRE FLORES, LUIS ALBERTO	20.02.2017	02.04.2017	42
16	80116454	ALCANTARA DEL CASTILLO. RAMIRO WILINGTON	04.02.2017	ADELANTA DAS 2016 - 2017	

7.3 Que, en razón a que labor realizada por los trabajadores que laboran en la planta de proceso de producción de harina y aceite de Pescado de Anchovetas su génesis y altamente operativa, motivo por el es que se hace imposible que se rote el área administrativa, asimismo el informe presentado por el Inspector de Sunafil – Callao y del Informe Técnico presentado por la Empresa PESQUERA CAPRICORNIO, S.A., se tiene que tampoco no ha reasignado al personal afectado con la medida de suspensión, toda vez que en los puestos de trabajo restantes, se encuentran con personal especializado y con experiencia, motivo por el cual tampoco se puede rotar al personal sujeto a SUSPENSION TEMPORAL PERFECTA DE LABORES a esta áreas.

Asimismo, se debe de establecer que **SUSPENSION TEMPORAL PERFECTA DE LABORES**, si bien es una medida de ultima ratio no significa que deba suspenderse a trabajadores de otra área (con especialización técnica), con el propósito de incluir en estos puestos a los trabajadores que son en el área

que se ve afectada por la medida, es esta oportunidad medida señalada por el Estado Peruano, de obligatorio cumplimiento.

Por lo expuesto, queda acreditado que la EMPRESA agoto todas las medidas que establece el artículo 15° texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, y el procedimiento 100 del TUPA del Gobierno Regional del Callao – (aprobado mediante Ordenanza Regional N.° 001-2020 del Gobierno Regional del Callao).

<b>100</b>	<p>Suspensión Temporal Perfecta de Labores por Caso Fortuito o Fuerza Mayor.</p> <p><b>Base Legal:</b></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>
------------	--	---

➤ **CUMPLE** con los requisitos señalado en el procedimiento N.° 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); **CUMPLE** en adjuntar **documentación relacionada a la causa mencionada que la sustente.**

En base a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Decreto 017-2012-TR, determinan dependencias que tramitaran y resolverán las solicitudes y reclamaciones que inicien ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el Decreto Supremo N° 003-97-R-TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR y Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero. -**

Declarar **APROBADA** la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por motivo de fuerza mayor, comunicada por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, respecto de Dieciséis (16) de sus trabajadores de la

**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoveta, por los periodos señalados en el considerando 2.1 de la presente resolución directoral.

**Artículo Segundo. -**

Notificar con la presente Resolución Directoral de conformidad con lo establecido en el Art. 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**HÁGASE SABER. -**



**GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo**  
Abog. Natalia M. Huallanca Ortiz  
Directora de Prevención y Solución de Conflictos(e)