



EXPEDIENTE Nro. 3659-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 002-2022-GRC-GRDS-DRTPEC

Callao, 18 de enero de 2022

VISTOS:

El recurso de apelación presentado con fecha 11 de enero de 2022, por Félix Juan Araujo Mallqui, identificado con DNI N° 25762692, en calidad de Secretario General del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** (en adelante, el Sindicato); contra **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 090-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC** de fecha 13 de octubre de 2021, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (en adelante, DPSC de la DRTPEC), en el marco de la tramitación de la comunicación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, presentada por el Empleador con registro N.º 3659-2021, y;

CONSIDERANDO:

I - ANTECEDENTES:

PRIMERO. - Que, al amparo de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 2° del 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:

Artículo 2°.- De las competencias 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 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) La designación de delegados de los trabajadores;
- e) La inscripción en el registro sindical de sindicatos, federaciones y confederaciones;
- f) El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,
- g) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga

Que el Decreto N° 017-2012-TR, hace referencia a los centros de trabajo ubicados en mes de una región, debe entenderse que la norma se está refiriendo procedimiento de carácter suprarregional o nacional, en su Artículo 3° se lee:

Artículo 3°.- De las competencias territoriales del gobierno nacional 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;



EXPEDIENTE Nro. 3659-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

- 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.

De la lectura conjunta de las normas antes mencionadas, queda claro que la Dirección de Prevención y Solución de conflicto de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Callao, es competente para conocer en primera instancia, la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por caso Fortuito o Fuerza Mayor. Asimismo, conforme a lo establecido en el párrafo del precipitado artículo, 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.**, que mediante registro con registro N°003659, presentado el 06 de agosto de 2021, por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, identificado con **RUC 2010000388121**, solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo la Suspensión Temporal Perfecta de labores por **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR** de 17 trabajadores de la Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoqueta, hasta por treinta (30) días.

TERCERO.- Que, **Mediante Auto Directoral N.º 056-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC** expedida con fecha 11 de agosto de 2021, **se dispuso abrir expediente de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor**, comunicada por la empleadora **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** y de conformidad con el artículo 15º 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 efectos que se disponga la diligencia de inspección correspondiente y verificar la existencia del hecho invocado por la empleadora recurrente.

CUARTO: A través del **Oficio N.º 012-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**, de fecha 20 de agosto de 2021, se requirió, a la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, la colaboración entre entidades para llevar a cabo la verificación de la existencia del hecho invocado por la empleadora, conforme al Auto Directoral N.º 056-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC.

QUINTO: 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.º 2326-2021-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 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 31 de agosto de 2021 a cargo de la Inspector del Trabajo Luis Alberto Quispe Tembladera y fueron devueltas a la DPSC de la DRTPEC con fecha 01 de octubre del 2021.





EXPEDIENTE Nro. 3659-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

SEXTO: Mediante Resolución Directoral N.º 090-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, de fecha 13 de octubre del 2021, la DPSC de la DRTPEC, resolvió declarar aprobar la comunicación presentada por la Empresa por los (17) trabajadores involucrados con la medida de suspensión.

II- DEL RECURSO ADMINISTRATIVO PRESENTADO:

SEPTIMO. - Que, frente a la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 090-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 13 de octubre de 2021 expedido por la DPSC de la DRTPEC, el sindicato ha presentado recurso de apelación con fecha 11 de enero de 2022, solicitando "tenga por interpuesto en tiempo y forma el presente recurso, debiendo elevarse al ante superior en su oportunidad". sustentado su pedido en el siguiente fundamento:

3.-Que si bien es cierto el artículo 15° del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. N° 003-97-TR, para casos de fuerza mayor faculta a las empresas aplicar la Suspensión temporal Perfecta de Labores hasta por un máximo de 90 días comunicándose de manera inmediata a la Autoridad de Trabajo, sin embargo de ser posible otorgar vacaciones vencidas o anticipadas pero no solo ello sino que la empresa deberá adoptar cualquier medida destinada a no agravar la situación socio económica de los trabajadores, es decir no basta con solo dar vacaciones a sus trabajadores sean estas vencidas o adelantadas o "cumplir con el desarrollo de los requisitos estipulados en el TUPA del Gobierno Regional del Callao", sino más bien se deberá adoptar otras medidas posibles para que no se vea perjudicados los trabajadores, pues lo que busca la norma es que no se perjudique o trate de perjudicarse en menos a los trabajadores involucrados en la medida, sin embargo para acoger la solicitud de PESQUERA CAPRICORNIO S.A., solo se toma en cuenta que la empresa haya dado vacaciones a sus trabajadores, que se haya cumplido con los requisitos dictados por el procedimiento 99 del TUPA del Gobierno Regional del Callao, esto es que cumpla con presentar la duración de la suspensión; señalar fecha de inicio de dicha suspensión; presentar la nómina de trabajadores afectados con la medida y su domicilio; con señalar la causa de la suspensión, dejando totalmente de lado lo dictado por la norma acotada y lo señalado incluso por la misma en el literal b) de su artículo 48° en coordinación con el sindicato de haberlo en la empresa, hecho que nunca realizó y es más nunca nos llamó para comunicarnos y buscar soluciones de ser necesarias, sino que más bien haciendo uso y abuso de su poder de dirección y administración de su negocio, pensando la empresa que como ya dio vacaciones adelantadas, cumplió con los requisitos del TUPA y pagó el derecho de tramitación, puede libremente aplicar la suspensión perfecta de labores; sin embargo, incluso nunca desarrollo los actos que sustenten y acrediten la imposibilidad de rotar al personal suspendido, pudiendo incluso considerar rotarlos por grupos hacia otras áreas de trabajo, a efectos de no perjudicar a los trabajadores; no toma en cuenta otras opciones de asignar tareas o puestos de trabajo que puedan realizar los trabajadores de planta, como por ejemplo, realizar tareas de mantenimiento a sus máquinas, su infraestructura, limpieza y pintado de sus equipos, capacitaciones, rotación del personal para realizar trabajos de limpieza, evaluar al personal de planta para que puedan realizar labores de vigilancia, soldadura, nunca se acredita haber desarrollado un análisis de que trabajadores podrían atender puestos indispensables de la empresa, etc.





EXPEDIENTE Nro. 3659-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

De conformidad con el artículo 220° del TUO de la ley de procedimiento administrativo general, señala que el recurso de apelación se interpondrá **cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas** o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. El primer supuesto comprende el presente caso.

OCTAVO: Mediante Decreto N° 003-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 12 de enero de 2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, elevo a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, el escrito con ingreso 000129, a través del cual el sindicato de trabajadores de la empresa Pesquera Capricornio S.A. interpuso recurso de apelación contra lo dispuesto en la Resolución Directoral N.º 090-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

NOVENO. - Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo.

Asimismo, en el marco del procedimiento excepcional de suspensión perfecta de labores, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N.º 011-2020-TR, establece que contra la resolución dictada por la Autoridad Administrativa de Trabajo cabe recurso de reconsideración y/o de apelación, según corresponda, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR; siendo que el artículo 25 del cuerpo legal citado, establece que las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de **tres (3) días hábiles**; correspondiendo advertir que, en el presente caso, la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 090-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC fue notificado con fecha 07 de enero de 2022, conforme la constancia de notificación en el correo de notificacionesdpsc@gmail.com que obran en el expediente y el escrito de apelación presentado por el mismo medio con fecha 11 de enero del 2022, motivo por el cual el recurso impugnatorio fue interpuesto dentro del plazo previsto por Ley.

Siendo ello así, ante el recurso de apelación bajo análisis esta Dirección Regional es competente para absolverlo en su condición de superior jerárquico del órgano emisor del acto cuestionado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; correspondiendo en consecuencia analizar los argumentos esgrimidos por el Sindicato, determinando la conformidad del acto administrativo impugnado;

DECIMO: Que, con relación al argumento de la apelación. 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 los efectos menos gravosos hacia el trabajador. Respecto que solo se otorgaron vacaciones vencidas o adelantadas, como un hecho que invalidaría el proceso de suspensión perfecta de labores, lo cual es un





EXPEDIENTE Nro. 3659-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

despropósito, pues la norma señala que los otorgamientos de vacaciones se realizan en lo posible, por lo cual, no resulta ser un imperativo o requisito medular para la concesión de 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 señalado en el Informe Actuaciones Inspectivas de fecha 31 de agosto de 2021, derivado de la **Orden de Inspección N° 2326- 2021-SUNAFIL/IRE-CAL**, el Inspector de Trabajo comisionado, en el séptimo punto de los hechos verificados señala que las actuaciones de investigación practicada ha constatado que la empresa otorgó vacaciones vencidas o anticipadas a los trabajadores afectados con la suspensión, por lo que resulta valido el argumento de la empresa.

En relación a la rotación de personal y argumentación que se desarrolla en base a un proceso de suspensión, hecho en la cual se puede corroborar, conforme al resultado del informe de actuaciones inspectivas antes referido, en base al punto once, toda vez, que menciona que la empresa inspeccionada mantiene vacíos los puestos de labores suspendidos, como también refiere "Que No existe tareas o puestos de trabajo que puedan ser asignados al personal con suspensión perfecta de labores". En ese sentido, el argumento del apelante, en la cual señala que, la empresa debió como medida paliativa rotar personal a otra área, dicho argumento es incorrecto toda vez, que no resulta pertinente la reubicación a otra área, conforme el resultado del mencionado informe de actuaciones. **Por tanto, la empresa aplicó correctamente la medida de suspensión perfecta de labores.**

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 de 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 indispensable a ser cubiertos; de igual manera acreditó haber otorgado vacaciones vencidas o adelantadas a sus trabajadores afectados con la medida de suspensión, conforme lo establece el artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR-TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que corresponde declarar infundado el recurso interpuesto por el SINDICATO.

En base a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR Determinan dependencias que tramitaran y resolverán las solicitudes y reclamaciones que inicien ante la autoridad administrativas de Trabajo; en su Decreto Supremo N° 001-96-TR, y el T.U.O. de la Ley 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO S.A., contra RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°090-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, de fecha 13 de octubre de 2021, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.



EXPEDIENTE Nro. 3659-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

CONFIRMAR los demás extremos aducidos; de conformidad con los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO 2: INFORMAR al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** que, tratándose la presente Resolución Directoral de un acto administrativo emitido en segunda instancia, cabe la interposición de un recurso de revisión contra el mismo; cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; en concordancia con lo regulado por el último párrafo del numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

ARTÍCULO 3: NOTIFICAR la presente Resolución Directoral Regional al Sindicato y Empleador Recurrente conforme a ley; cursándose copia de la misma a los trabajadores comprendidos en la medida, sus representantes, de ser el caso.

HÁGASE SABER. -



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

.....
Abog. Jorge Edwards Esquivel Tornero
Director Regional