



**EXPEDIENTE N°184-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 007-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**

Callao, 26 de abril de 2022.

VISTOS:

1. El escrito signado con registro de ingreso N° 000184, presentado el 14 de enero de 2022, por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, (en adelante, la EMPRESA), identificada con RUC N° 201000388121, debidamente representada por su Henry Arturo Llerena Velarde, identificado con DNI 10145949, a través del cual comunica la **SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES DE DIECINUEVE (19) TRABAJADORES**, adjuntando un (01) depósito al Banco de la Nación a través del código 09430 por un total de S/.763.80 (setecientos sesenta y tres soles con ochenta céntimos), por **FUERZA MAYOR**, desde siete (07), hasta sesenta (60) días, cuyo vencimiento acaece el 31/01/22, 14/02/22, 06/03/22, 24/03/22, 09/04/22 y 15/04/22.
2. El escrito signado con registro de ingreso N° 001811, presentado el 18 de abril de 2022, por la Intendencia Regional de Callao de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, mediante el cual remite el Informe N° 073-2022-SUNAFIL/IRE-CAL-SIAI que contiene el resultado de la verificación de hecho en relación a la suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor solicitado por la empresa.

CONSIDERANDO:

I. ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO:

PRIMERO: Que, la EMPRESA, solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la Suspensión Temporal Perfecta de Labores por **FUERZA MAYOR** que comprende a 19 trabajadores de la Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoqueta, desde siete (07) hasta sesenta (60) días, conforme al siguiente detalle:

CUADRO N° 01

	DNI	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DEL	AL	N.º DIAS
1	25784334	APAZA CHAVEZ, ABEL JUNIOR	OPERADOR DE PLANTA EVAPORADORA	24/01/22	24/03/22	60



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

2	25762692	ARAUJO MALLQUI, FELIX JUAN	OPERADOR DE SECADORES	24/01/22	31/01/22	60
3	09605210	AVALOS PINO, VICTOR EDGAR	OPERADOR DE TOLVA	15/02/22	15/04/22	60
4	40255468	CORRALES GUTIERREZ JORGE	OP. DE GRUPO ELECTROGENO	28/02/22	06/03/22	67
5	46840026	CHERO MARCELO CRUZ DAVID	OP. DE CENTRIFUGA	15/02/22	15/04/22	60
6	25715036	ESPINOZA GAMARRA, RICARDO REYNALDO	OPERADOR DE KROFTA	15/02/22	15/04/22	60
7	16662829	JIMENEZ CHINCHAY RAMON	ENSACADOR	15/02/22	15/04/22	60
8	07752947	MIRANDA DONAYRE, QUESNEY DAVID	OPERADOR DE PLANTA EVAPORADORA	15/02/22	15/04/22	60
9	15988148	MIRANDA ANAYA, ALEJANDRO	MECANICO	24/01/22	31/01/22	08
10	25330964	MONTEZA JULCA, SAMUEL	OP DE PLANTA EVAPORADA	24/01/22	31/01/22	08
11	25575475	NAJARRO PALOMINO SILVER	OP DE CALDEROS	24/01/22	31/01/22	08
12	33251970	OCAÑA MATOS, DOMINGO JULIO	OP DE KROFTA	08/02/22	14/02/22	07
13	10542526	PISCO FASABI, ABEL	OP DE TOLVA	24/01/22	31/01/22	08
14	46575074	SANTAMARIA SANDOVAL, JHON	OP. DE PAMA	15/02/22	15/04/22	60
15	43346046	SERNAQUE CHIROQUE, JOSE	ENSACADOR	24/01/22	31/01/22	08
16	16006994	VASQUEZ ALVINAGORTA, PEDRO	OP DE CENTRIFUGA	17/01/22	31/01/22	15
17	47412933	HUINCHO ROJAS, PABLO JESUS	OPERADOR DE PRENSA	24.01.22	31.01.22	08
18	16006994	GONZALES IPANAQUE, ERICK WALDEMAR	SOLDADOR	24/01/22	31/01/22	08
19	25701568	VERGARAY SILVESTRE, PABLO	OP. DE MOLINO	08/02/22	09/04/22	60





SEGUNDO: Que, mediante Auto Directoral N° 012-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC expedida con fecha 03 de febrero de 2022, se dispuso abrir expediente de suspensión temporal perfecta de labores por causas objetivas – FURZA MAYOR comunicada por la EMPRESA, 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° 002-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 07 de febrero de 2022, 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) La existencia del hecho invocado por la empleadora recurrente (falta de autorización de pesca), (ii) Las actividades a la que se dedica la empresa y especies hidrobiológicas utilizadas por la empresa para el desarrollo de sus actividades, (iii) El número total de trabajadores de la empleadora, (iv) La identificación de los trabajadores afectados con la medida de suspensión temporal perfecta, (v) Verificar si los puestos de labores suspendidos, se mantienen ocupados, o por el contrario fueron asumidas por otros trabajadores, (vi) La identificación y la categoría de cada uno de ellos, la labor que realizan y el área de trabajo a la que pertenecen, (vii) 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, (viii) La existencia de organismos sindicales, y si los hubiera, su domicilio y el nombre de los representantes debidamente acreditados y sus afiliados, (ix) Verificar si en los últimos (04) años, la empresa a pesca de encontrarse en problemas judiciales que infieran con el desarrollo actividades en los puestos de trabajadores suspendidos con la actual medida, (x) Solicitar la declaración anual del impuesto a la renta en los últimos (04) años, (xi) Verificar si existen tareas o puestos de trabajos que puedan ser asignados al personal afectado con la suspensión perfecta de labores solicitada por la empresa, en la cual puedan desempeñarse los trabajadores afectados con la medida de suspensión, (xii) Si en los últimos 04 meses la empresa ha procedido a contratar personal nuevo (bajo modalidad de plazo determinado); de encontrar personal nuevo, determinar el grado de especialidad de cada uno de los nuevos trabajadores.

TERCERO: Que, atendiendo lo antes descrito, la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, dentro del marco de su competencia, dispuso la generación de la **Orden de Inspección N.º 258-2021-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 EMPRESA, ubicada en Av. Prolongación Centenario N.º 2620, Zona Industrial de los Ferroles-Callao; la misma que concluyó con la emisión del informe de actuaciones inspectivas de fecha 23 de febrero de 2022 a cargo de la Inspector del Trabajo Pedro Wuilmer Atatama Campos, se remitió a este despacho con fecha 19 de abril de 2022.



II. PRINCIPALES HECHOS

CUARTO: Sobre la comunicación de suspensión perfecta de labores presentada por LA EMPRESA (14.01.2022) alega lo siguiente:

- Que mediante Resolución Ministerial N° 380-2021-PRODUCE, se autorizó el inicio de Segunda Temporada de Pesca 2021, en su artículo 1° señala: Culminara una vez alcanzado el Límite Máximo de Total de Captura Permisible para consumo humano indirecto o en su defecto cuando lo recomienda el IMARPE por circunstancia ambientales o biológicas.
- La suspensión perfecta de labores se regulada por el artículo 1° del D.S. N° 006-96-TR.
- Que, la causa de suspensión perfecta de labores es por fuerza mayor, conforme al artículo 12 del Decreto Supremo 003-97-TR.
- La fuerza mayor proviene de haber culminado la Segunda Temporada de Pesca 2021 en la Zona Norte – centro del Perú, del recurso anchoveta y anchoveta blanca, razón que le impide continuar con sus actividades extractivas.
- Los trabajadores afectados han hecho uso de vacaciones vencidas y adelantadas, no hay otra opción, están frente una medida de ultima ratio.
- El informe técnico sustenta las actividades de limpieza y mantenimiento de la planta que han sido realizadas luego de culminada la temporada de pesca.

QUINTO: Sobre el Informe de actuaciones inspectivas por SUNAFIL, se tiene que a razón de la Orden de Inspección N° 258-2022- SUNAFIL/IRE-CAL, se dispuso la verificación de los hechos que motivaron la solicitud de suspensión perfecta de labores por fuerza mayor invocados por LA EMPRESA.

Los días 10, 17 y 23 de febrero de 2022 se llevaron a cabo las diligencias inspectivas correspondientes, verificándose los siguientes hechos:

- Sujeto inspeccionado tiene el estado de activo, la condición de habido con actividad económica pesca marítima.
- El inspeccionado refiere que el motivo de la suspensión perfecta de labores obedece al término de la cuota de pesca, correspondiente a la temporada 2021-II.
- El inspeccionado refiere que el 21 de diciembre concluyó la cuota de pesca y se realizó labores de limpieza hasta el 15.01.2022.



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

- La extracción y captura está regida por periodos de pesca decretadas por el Gobierno y límites máximos de captura por embarcación, así como temporadas de vedas. Una vez culminado el periodo de extracción y captura, conlleva a que la principal actividad de elaboración de harina y aceite de pescado se vea afectado en la unidad de producción en donde los operarios de producción de harina se quedan sin funciones principales.
- El sujeto inspeccionado refiere que ha otorgado vacaciones anticipadas.
- Cuenta con dos organizaciones sindicales: SINDICATO DE PESCADORES "JOSE OLAYA BALANDRA" y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO S.A.
- El sujeto inspeccionado cuenta con 126 trabajadores.
- Cuadro Excel NO LEGIBLE de 19 trabajadores afectados con los puestos de labores.
- Visita inspectiva del 23.02.2022: El dirigente sindical manifestó que existe personal que esta desarrollando labores de limpieza y pintura. El superintendente de planta señala que Jorge Luque Valenzuela está desarrollando labores de limpieza por prescripción médica que le impide realizar su labor de operador. El señor Abel Armas Monte también desarrolla labores de limpieza de baños y oficinas, recolección de residuos sólidos y su posterior almacenaje. El dirigente sindical señala que la sala de grupos electrógenos no está funcionando, pero los trabajadores Dionisio Cribilleros Flores y Jorge Corrales Gutiérrez están trabajando en otra área.



Mediante la Orden de Servicio N° O/S 0130-22 de fecha 03.02.2022, se verificó que contrataron los servicios de un proveedor a fin de que brinde servicios de limpieza, saneado y pintura de planta con el siguiente personal: Carlos Cesar Ramírez Bazalar, Jorge Eulogio Malasquez Bambaren, Jhon Quintero García, Marco Antonio Flores Ramírez, Javier Solís García Mendoza, Julio Cauti García y Michael Santiago Farfán Mariñas.

El sujeto inspeccionado señaló que se viene realizando trabajos especializados como fabricación de un transportador helicoidal y la modificación del sistema de antioxidante, resoldar 1200 tubos en planta evaporador, cambio de faldón del efecto de la planta evaporador, que lo desarrolla personal de la empresa SIASAC. También se desarrollan trabajo civil como demolición del dique de contención de columna barométrico y restructuración de dique nuevo, el cual es llevado a cabo por personal JUDESGO.

El dirigente sindical manifestó que la suspensión perfecta de labores solo afecta a sindicalizados por 60 días y los que no son afiliados tienen menos tiempo de suspensión tales como Silver Najarro, Dionicio Cribilleros y Jorge Corrales y Pedro Vásquez; el



superintendente señala que a dichas personas se les ha reincorporado por la experiencia en asuntos eléctricos que son afines a la labor que se están realizando.

III. COMPETENCIA

SEXTO: Que de acuerdo con 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 en mención, hace referencia a los centros de trabajo ubicados en más 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;
- 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.



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

De la lectura conjunta de los artículos antes mencionados, queda claro que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del 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.

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Constitución Política del Perú

Artículo 22°. Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona.

Artículo 23°. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, Ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.



Decreto Supremo N° 003-97-TR del TUO de la Ley de la de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo: (...) I) El caso fortuito y la fuerza mayor (...).

Artículo 15.- 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. 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.

Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR.



Artículo 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".

Procedimiento 99 del TUPA del Gobierno Regional del Callao – (aprobado mediante Ordenanza Regional N.º 001-2020 del Gobierno Regional del Callao):

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



Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 143.- Plazos máximos para realizar actos procedimentales. A falta de plazo establecido por ley expresa, las actuaciones deben producirse dentro de los siguientes: (...) 3. Para emisión de dictámenes, peritajes, **informes** y similares: dentro de siete días después de solicitados; pudiendo ser prorrogado a tres días más si la diligencia requiere el traslado fuera de su sede o la asistencia de terceros.

Artículo 87.- Colaboración entre entidades (...) 87.3 En los procedimientos sujetos a silencio administrativo positivo el plazo para resolver quedará suspendido cuando una entidad requiera la colaboración de otra para que le proporcione la información prevista en los numerales 87.2.3 y 87.2.4, siempre que ésta sea indispensable para la resolución del procedimiento administrativo. El plazo de suspensión no podrá exceder el plazo dispuesto en el numeral 3 del artículo 143. 87.4 Cuando una entidad solicite la colaboración de otra entidad deberá notificar al administrado dentro de los 3 días siguientes de requerida la información.



V. ANÁLISIS DEL CASO

Ahora bien, de la revisión del presente expediente, haciendo un análisis y evaluación del fondo del asunto, respecto a la causa de FUERZA MAYOR que sustenta la SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES de 19 trabajadores afectados invocada por la empresa PESQUERA CAPRICORNIO S.A. y verificando también el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Procedimiento 99 del TUPA del Gobierno Regional del Callao, emerge lo siguiente:

SÉTIMO: En principio, definiendo cuándo nos encontramos ante una situación de caso fortuito o fuerza mayor, el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR dispone que *“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”*.

OCTAVO: Resulta pertinente mencionar la Resolución Ministerial 87-94-TR, dispositivo normativo a través de la cual se aprobó la Directiva Nacional 006-94-DNRT sobre suspensión temporal de labores. Dicha Directiva establece una definición de los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor. Así, establece lo siguiente: **“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.”**

NOVENO: Al respecto, la Resolución Directoral General 10-2012/MTPE/2/14 ha establecido que las empresas y la AAT deben tomar en cuenta lo siguiente para validar una suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor, entre ellas:

- i) Debe determinarse 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 suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor.
- ii) Debe determinarse si es que la empresa aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubiera que atenderse durante la suspensión de labores.

Además, establece en su punto 9.5 un precedente vinculante respecto a que corresponde a LA EMPRESA la carga de probar que no existen otras medidas alternativas a la suspensión temporal perfecta de labores.



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

DÉCIMO: Bajo ese contexto, con relación al primer argumento de su solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, la EMPRESA sostiene, que mediante la Resolución Ministerial N° 380-2021 – PRODUCE se autorizó el inicio de la Segunda Temporada de Pesca 2021; en la que, alcanzó el límite máximo total de captura permisible de la Zona de Pesca Norte – Centro; por lo que, señala no pudo continuar con sus actividades de extracción.

En tal sentido, si bien la EMPRESA se ve en la obligación a suspender sus operaciones de manea temporal, por un hecho que sucede todos los años según la temporada de pesca, esta situación de veda resulta previsible y ordinario, para efecto de que la EMPRESA pueda adoptar y agotar indefectiblemente todas las medidas y acciones necesarias con anticipación, a fin de que los 19 trabajadores detallados en el Cuadro 01 de la presente resolución, no se vean afectados en la medida grave de suspensión perfecta de labores, pues se infiere que la EMPRESA tenía la posibilidad de colocar a los trabajadores afectados, en otras áreas y desempeñar funciones afines o en su defecto capacitar a dichos trabajadores en otras áreas y/o funciones que requiere la empresa; pues no se ha demostrado objetivamente que la EMPRESA se encuentra imposibilitada de colocarlos en otras funciones afines, tales como limpieza, pintura, almacén, electricidad, entre otros, únicamente presenta un informe técnico endeble que concluye sin apoyo técnico que "Debe procederse a la suspensión temporal perfecta de labores de operarios de la unidad de producción harina y Aceite de pescado por no encontrarse actividades que puedan seguir cumpliendo durante el periodo de veda" y adjunta el Informe Superintendencia 005-2022 que básicamente hace un recuento de cada área y la cantidad de trabajadores para cada actividad, pero contradictoriamente en el Informe de Actuaciones Inspectivas de fecha 23 de febrero de 2022, realizada por la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, en el punto 4.4 de los hechos verificados, se establece lo siguiente:

- El dirigente sindical manifestó que existe personal que está desarrollando labores de limpieza y pintura. El superintendente de planta señala que Jorge Luque Valenzuela está desarrollando labores de limpieza por prescripción médica que le impide realizar su labor de operador. El señor Abel Armas Monte también desarrolla labores de limpieza de baños y oficinas, recolección de residuos sólidos y su posterior almacenaje. El dirigente sindical señala que la sala de grupos electrógenos no está funcionando, pero los trabajadores Dionisio Cribilleros Flores y Jorge Corrales Gutiérrez están trabajando en otra área. Mediante la Orden de Servicio N° O/S 0130-22 de fecha 03.02.2022, se verificó que contrataron los servicios de un proveedor a fin de que brinde servicios de limpieza, saneado y pintura de planta con el siguiente personal: Carlos Cesar Ramírez Bazalar, Jorge Eulogio Malasquez Bambaren, Jhon Quintero García, Marco Antonio Flores Ramírez, Javier Solís García Mendoza, Julio Cauti García y Michael Santiago Farfán Mariñas.



GOBIERNO
REGIONAL
CALLAO



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

El sujeto inspeccionado señaló que se viene realizando trabajos especializados como fabricación de un transportador helicoidal y la modificación del sistema de antioxidante, resoldar 1200 tubos en planta evaporador, cambio de faldón del efecto de la planta evaporador, que lo desarrolla personal de la empresa SIASAC. También se desarrollan trabajo civil como demolición del dique de contención de columna barométrico y restructuración de dique nuevo, el cual es llevado a cabo por personal JUDESGO.

El dirigente sindical manifestó que la suspensión perfecta de labores solo afecta a sindicalizados por 60 días y los que no son afiliados tienen menos tiempo de suspensión tales como Silver Najarro, Dionicio Cribilleros y Jorge Corrales y Pedro Vásquez; el superintendente señala que a dichas personas se les ha reincorporado por la experiencia en asuntos eléctricos que son afines a la labor que se están realizando.

Por tanto, la empresa no ha logrado acreditar indefectiblemente la imposibilidad de adoptar otras medidas alternativas razonables e idóneas contra los 19 trabajadores afectados, que atenúen la suspensión perfecta de labores solicitada, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 15° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante D.S N.º 003-97-TR, que establece: ***“párrafo 1) 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”***; es decir la EMPRESA está obligada a tomar otras medidas preventivas y no limitarse en el otorgamiento de vacaciones vencidas y anticipadas, ya que se establece una obligación, que deviene del carácter imperativo de la *ratio legis* del Artículo 15° del TUO de la LPCL.

Tomando en cuenta lo anteriormente señalado, el numeral 9.1 de La Resolución Directoral General N.º 010-2012/MTPE/2/14, precedente administrativo vinculante, señala que: “El artículo 15° de la LPCL, contiene un mandato específico: la veda pesquera es una especie dentro del género “fuerza mayor”, que establece una consecuencia jurídica determinada (la suspensión perfecta de labores) que corresponde a un supuesto de hecho concreto (la veda pesquera) **que se entiende satisfecho cuando el empleador haya cumplido con ciertas medidas** (lo subrayado y negrita es nuestro). Así en el entendido de que la suspensión perfecta de labores supone una medida grave para el interés de los trabajadores de mantenerse activos en el empleo, los empleadores deben agotar con todas las medidas no solo en otorgar vacaciones vencidas o anticipadas; sino también adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores pudiéndose colocar a los trabajadores afectados en otras funciones afines, o en su defecto una capacitación para que estos trabajadores se actualicen y desempeñando otras funciones.



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

DÉCIMO PRIMERO: Que estando al hecho concreto de veda pesquera como causal de fuerza mayor invocado por la empresa, este Despacho advierte que NO se configura el supuesto de fuerza mayor, toda vez que es un hecho ordinario previsible, que no ha sido satisfecho por el empleador al no cumplir con todas medidas, ya que la temporada de veda sucede todos los años por la misma actividad de pesca y la EMPRESA pudo prever reubicación a los trabajadores afectados en otras funciones o capacitarlos para áreas afines y evitar el servicios de terceros o la contratación con otras empresas para personal de servicios; por ende, no califica como supuesto válido para solicitar la suspensión perfecta. No se cumple con todos los requisitos establecidos en el Procedimiento 99 del TUPA del Gobierno Regional del Callao, ya que no se ha sustentado conforme a ley la causa invocada.

DÉCIMO SEGUNDO: Además, tampoco se han establecido cuáles han sido los criterios, lineamientos y parámetros para obtener la cantidad de trabajadores y cómo es que la empresa ha determinado qué trabajador va ser incluido en la suspensión perfecta de labores, a fin de que esta Autoridad Administrativa de Trabajo pueda convencerse razonablemente que LA EMPRESA ha brindado toda la información real y ha elegido de manera razonable y adecuada a los trabajadores a ser comprendido la medida sin discriminar a uno y otro por alguna condición; más aún si se advierte que el periodo de suspensión de los 19 trabajadores algunos es de 07, 08, 15 y 60 días sin ninguna justificación de esa diferenciación, otorgándoseles mayor periodo a los sindicalizados.

DÉCIMO TERCERO: Respecto al argumento de su solicitud, en la cual señala que la suspensión perfecta de labores se regulada por el artículo 1° del D.S. N° 006-96-TR.

Si bien faculta a la empresa que, durante el periodo de veda, la suspensión perfecta de labores, pero establece la aplicación del **Art. 48° del Texto Único Ordenado de las Ley Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo**”, lo que no ha sucedido en el presente caso, toda vez que la empresa no ha sustentado en su solicitud respecto al cumplimiento del procedimiento y/o requisitos según corresponda a la norma aludida; razón por la cual, esta Dirección Regional considera inválido, su argumento en este extremo.

DÉCIMO CUARTO: Respecto a los trabajadores sindicalizados, es de precisar que es un derecho fundamental la libertad sindical. Siendo así, para incluir en la suspensión perfecta de labores a trabajadores protegidos por este fuero sindical, la empresa tiene que demostrar objetivamente que es imposible realizar otras funciones afines en el centro de trabajo. Por lo que, en el presente caso LA EMPRESA no ha justificado la inclusión de trabajadores sindicalizados, inclusive, con mayor periodo de suspensión de 60 días a diferencia de otros trabajadores afectado de 7 y 8 días de suspensión.



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

DÉCIMO QUINTO: Que, por último, es de considerar el PRINCIPIO PROTECTOR, fuente primigenia que inspiró El Derecho del Trabajo, que se centra en la necesidad de dotar al trabajador del mejor beneficio, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador; y como REGLA la condición más beneficiosa para el trabajador, que debe ser entendida y respetada en la medida que cualquier decisión o voluntad del empleador deba ser más favorable para el trabajador.

Por lo que, este Despacho considera que no ha quedado acreditada ni sustentada la causa de fuerza mayor para la suspensión perfecta de labores; por ello, se concluye que corresponde desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores de 19 trabajadores formulada por la EMPRESA.

En base a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Decreto 017-2012-TR, 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. -** **DESAPROBAR** la comunicación de **SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES POR MOTIVO DE FUERZA MAYOR**, presentada por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, respecto de diecinueve (19) trabajadores de la Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoveta, por el periodo detallado en el Cuadro N° 01 de la presente Resolución.
- Artículo Segundo. -** **DISPONER** la inmediata reanudación de las labores y/o el pago de las remuneraciones de los 19 trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido.
- Artículo Tercero. -** **HACER DE CONOCIMIENTO** la presente resolución a las partes a la dirección electrónica que glosa en autos, en mérito a lo dispuesto en la segunda disposición complementaria del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, sobre notificación electrónica obligatoria durante el Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria.



**GOBIERNO
REGIONAL
CALLAO**



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

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

Artículo Cuarto. - HACER DE CONOCIMIENTO de la Empresa que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición de recurso de apelación contra el mismo, conforme al artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR y Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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)