

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 011-2022-GRC-GRDS-DRTPEC

Callao, 21 de octubre de 2022

VISTOS:

El recurso de apelación presentado con fecha 13 de octubre del 2022, por Henry Arturo Llerena Velarde, identificado con DNI N° 10145949, en calidad de Apoderado de la **EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** (en adelante, la empresa); contra **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 031-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC** de fecha 06 de octubre de 2022, 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 la Empresa con registro N.º 002901-2022, 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;

[Escriba aquí]



- 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, mediante registro con registro N° 002901, presentado el 19 de agosto de 2022, 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 13 trabajadores de la Planta de Harina y Aceite de Pescado de Anchoqueta, desde siete (07) hasta por treinta (30) días.

TERCERO.- Que, **Mediante Auto Directoral N° 0073-2022-GRC-GRDS/DRTPEC-DPSC** expedida con fecha 01 de setiembre de 2022, **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 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 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 010-2022-GRC-GRDS/DRTPEC-DPSC**, de fecha 01 de setiembre de 2022, 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 0073-2022-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° 1471-2022-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 15 de setiembre de 2022 a cargo de la Inspector del Trabajo Daniel Maximo Alegre Correa y fueron devueltas a la DPSC de la DRTPEC con fecha 30 de setiembre del 2022.

[Escriba aquí]



SEXTO: Mediante Resolución Directoral N.º 031-2022-GRC-GRDS/DRTPEC-DPSC, de fecha 06 de octubre del 2022, la DPSC de la DRTPEC, resolvió declarar aprobar la comunicación presentada por la Empresa por los (13) trabajadores involucrados con la medida de suspensión.

II- DEL RECURSO ADMINISTRATIVO PRESENTADO:

SEPTIMO. - Que, frente a la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 031-2022-GRC-GRDS/DRTPEC-DPSC de fecha 06 de octubre de 2022 expedido por la DPSC de la DRTPEC, la empresa ha presentado recurso de apelación con fecha 13 de octubre 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:

Por tanto, la empresa cumple con acreditar la imposibilidad de adoptar otras medidas alternativas razonables e idóneas contra los 13 trabajadores afectados, que atenúen la suspensión perfecta de labores solicitada, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 15º 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 norma faculta a la empleadora a tomar otras medidas preventivas y no se limita al otorgamiento de vacaciones vencidas y anticipadas, por lo tanto cabe la posibilidad de considerarse como una alternativa librada a la voluntad de la EMPRESA, si no por el contrario establece una obligación, que deviene del carácter imperativo de la ratio legis del Artículo 15º 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 15º 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.



[Escriba aquí]

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, se puede verificar -como consta en los actuados-, que si se tomaron medidas paliativas y preventivas.

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° 0548-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 17 de octubre 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 003261, a través del cual la empresa Pesquera Capricornio S.A. interpuso recurso de apelación contra lo dispuesto en la Resolución Directoral N.º 031-2022-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 031-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC fue notificado con fecha 11 de octubre de 2022, conforme la constancia de notificación en el correo de notificacionesdpsec@gmail.com que obran en el expediente y el escrito de apelación presentado por el mismo medio con fecha 13 de octubre 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;

[Escriba aquí]



correspondiendo en consecuencia analizar los argumentos esgrimidos por la empresa, 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, se indica que de acuerdo al Art. 21 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, se precisa que la "***fuerza mayor, se produce cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo***".

En ese sentido, no se configura el supuesto de fuerza mayor, toda vez que es un hecho ordinario previsible, que no ha sido previsto por el empleador al no cumplir con todas las medidas, ya que esta situación sucede todos los años por la misma actividad de pesca y la empresa puede prevenir y/o prever la reubicación a los trabajadores afectados en otras funciones o capacitarlos para áreas afines y evitar la contratación personal y/o continuar la contratación del personal, es por ello, que no se cumple con estipulado en el Procedimiento 99 del TUPA del Gobierno Regional del Callao, al no haberse sustentado conforme a ley la causa invocada.

Sobre el particular es importante mencionar que de conformidad con lo dispuesto en el Informe Actuaciones Inspectivas, de fecha 15 de setiembre de 2022, derivado de la **Orden de Inspección N° 1471- 2022-SUNAFIL/IRE-CAL**, el Inspector de Trabajo comisionado, en el punto veinticinco de los hechos verificados señaló que se han venido contratando personal que viene realizando labores de limpieza indicando que dichas labores fácilmente puede ser desarrollados por los trabajadores que están incluidos en la medida de suspensión perfecta, es por ello, que **resulta invalido el argumento de la empresa.**



Asimismo, de acuerdo con el precedente administrativo desarrollado en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14 se considera para validar una suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor "*debe determinarse si es que la empresa aplico correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubiera que atenderse durante la suspensión de labores*", conforme lo precisa el artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR-TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que corresponde declarar infundado el recurso interpuesto por la EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO S.A.

En base a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR Determinan dependencias que 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 la EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO S.A., contra RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 031-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, de fecha 06 de octubre de 2022, emitido por la Dirección de

[Escriba aquí]



Prevención y Solución de Conflictos. **CONFIRMAR** los demás extremos aducidos; de conformidad con los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO 2: INFORMAR a 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 Empleador y al sindicato Recurrente conforme a ley; cursándose copia de la misma a los trabajadores comprendidos en la medida, sus representantes, de ser el caso y la Dirección Regional de Trabajo.

HÁGASE SABER. -



Abog. Jorge Edwards Esquivel Tornero

Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Gerencia Regional de Desarrollo Social