

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

EXPEDIENTE N° 3378-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 014 - 2018-GRC-GRDS-DRTPE

Callao,

VISTO: El recurso de apelación con registro de ingreso N° 003876, interpuesto por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** contra la Resolución Directoral N° 09-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, expedida con fecha 22 de agosto del 2018, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (**en adelante la DPSC**), en el procedimiento seguido por la Suspensión Temporal Perfecta de Labores.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO.- Que, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR - Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, corresponde a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolver en primera instancia la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. Asimismo, conforme a lo establecido en el último párrafo del precitado artículo 2° 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.** mediante escrito con registro de ingreso N° 003378, presentado el 26 de julio del 2018, comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo (**en adelante AAT**) la suspensión temporal perfecta de labores, de dieciocho (18) trabajadores que laboran directamente en el proceso de producción de harina y aceite de pescado de anchoveta, conforme al siguiente detalle:

- Un (01) operario del 11/08/2018 hasta el 03/09/2018, veinticuatro (24) días.
- Un (01) operario del 11/08/2018 hasta el 05/09/2018; veintiséis (26) días.
- Seis (06) operarios del 11/08/2018 hasta el 06/09/2018; veintisiete (27) días.
- Un (01) operario del 03/09/2018 hasta el 30/09/2018; veintiocho (28) días.
- Un (01) operario del 17/09/2018 hasta el 10/10/2018; veinticuatro (24) días.
- Ocho (08) operarios del 17/09/2018 hasta el 12/10/2018; veintiséis (26) días.

Sobre el particular, mediante Resolución Directoral N° 009-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 22 de agosto del 2018, la **DPSC** resolvió desaprobando la comunicación presentada por la empresa y ordenó la inmediata reanudación de las labores de los dieciocho (18) trabajadores involucrados con la medida de suspensión, así como el pago de las remuneraciones que se hubiesen dejado de percibir.

TERCERO.- Que, mediante el Informe N° 144-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 03 de setiembre del 2018, la **DPSC** elevó a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, el escrito con registro de ingreso 003876, a través del cual la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** interpuso recurso de apelación contra lo dispuesto en la Resolución Directoral 09-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, solicitando que dicha Resolución Directoral sea revocada, sustentando su pedido en los siguientes fundamentos: **1)** Que, la suspensión perfecta de labores se encuentra sustentado en la veda respecto de la extracción del recurso hidrobiológico para desarrollar su actividad, por lo que al paralizarse su proceso productivo se genera la imposibilidad de la reubicación y permanencia del personal, asimismo, que la contratación de nuevo personal no afecta el proceso de suspensión debido que se les contrató cuando los trabajadores suspendidos estaban trabajando y que además se les contrató para que desarrollen labores distintas a las que ocupan los trabajadores afectados con la medida; **2)** Que, no entiende el cuestionamiento de la **AAT**, respecto a que no se otorgaron vacaciones adelantadas a cuatro (04) trabajadores, ya que entregó copia de boletas de vacaciones de los señores Monteza y Cribillero; con relación al Sr. Iturrizaga recién tomará vacaciones del 10 al 16 de setiembre del 2018; y respecto al Sr. Corrales se desisten de la suspensión por necesidad de la empresa (Escrito con Registro N° 003875 presentado el 29 de agosto del 2018); **3)** Que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR -

Jirón Adolfo King N° 396, Callao



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante la LPCL) la AAT deberá verificar dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada, caso contrario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24° del Reglamento de la LPCL, se tendrá por cierta ésta, quedando en consecuencia autorizada la suspensión, razón por lo que al no haberse llevado a cabo la inspección dentro de los seis (06) días la suspensión debió aprobarse por silencio administrativo.

CUARTO.- Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15° de la LPCL, el empleador se encuentra facultado a llevar a cabo la suspensión temporal perfecta de las labores, hasta por un máximo de noventa días, ante situaciones de caso fortuito y fuerza mayor, la misma que deberán ser comunicada de forma inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo, no obstante, de ser posible deberá otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, así como adoptar las medidas razonables que tengan por finalidad evitar que se agrave la situación de los trabajadores. Asimismo, ante la comunicación de la suspensión perfecta de labores, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá verificar la existencia y procedencia de la causa invocada, razón por lo cual mediante Auto Directoral N° 146-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 31 de julio del 2018, la DPSC resolvió abrir el expediente de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, oficiando a la Intendencia Regional del Callao de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para que se lleve a cabo la visita inspectiva conforme a Ley.

En ese orden de ideas, mediante Informe de Actuaciones Inspectivas N° 1170-2018-SUNAFIL/IRE-CAL derivado de la Orden de Inspección N° 1170-2018-SUNAFIL/IRE-CAL de fecha 10 de agosto de 2018; el Inspector de Trabajo comisionado Miguel Ángel Paredes Portales, verificó lo siguiente: a) que a la fecha de generada la orden y teniendo como base la información de la declaración de planilla electrónica se tiene un total de doscientos veinticinco (225) trabajadores declarados, incluyendo aquellos comprendidos con la medida de suspensión, los cuales son distribuidos en las áreas de: CHI - Consumo Humano Indirecto (planta de harina); CHD - Consumo Humano Directo (Congelados); SISO - Seguridad Industrial; Barco – Tripulantes de la embarcación de pesca de anchovetas; b) que la mencionada empresa acreditó haber otorgado vacaciones vencidas y adelantadas a catorce (14) trabajadores, no obstante, no acreditó haber otorgado vacaciones adelantadas respecto de cuatro (04) trabajadores afectados con la medida de suspensión, conforme al siguiente detalle: Dionicio Cribillero Flores; Jorge Corrales Gutiérrez; José Iturriaga García; Samuel Monteza Julca.

QUINTO.- Respecto del primer argumento, es preciso señalar que, lo referido por la empresa no ha sido demostrado, sino simplemente ha sido enunciado, razón por la cual en vista que no demuestra que no es viable la rotación, se debe señalar que todo argumento fáctico debe estar acompañado del elemento objetivo (probatorio), y en el caso concreto estar ausente la segunda, el argumento sostenido por la apelante en este extremo, no enerva lo señalado por la inferior en grado.

Asimismo, se debe señalar, que las medidas propuestas por la inferior en grado lo que buscan es evitar la medida más gravosa para los trabajadores, razón por la que el argumento sostenido por la empresa al sostener que en ésta lo que le propone es que la empresa cree nuevos puestos de trabajo es errada.

Y ello en razón a que, la empresa no ha realizado el análisis debido, para adoptar medidas que razonablemente, eviten agravar la situación de los trabajadores¹, teniendo en cuenta que la suspensión temporal perfecta de labores, no solo deja la relación laboral suspendida, sino también los ingresos económicos que sirven para la subsistencia de él y de su familia.

Asimismo, señalar que tal como ha sido precisado en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14, en los numerales 9.4 al 9.9, que constituyen precedente administrativo vinculante, el

¹ Resolución Directoral General N° 72-2016/MTPE/2/14

(...) 6.11 De los actuados se verifica que LA EMPRESA no ha acreditado haber establecido a favor de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores, todas las medidas posibles a fin de no agravar su situación (...)



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

artículo 15° del TUO de la LPCL debe comprenderse como una norma que establece un régimen de excepción para la suspensión perfecta de labores, lo que conlleva a que, tratándose de una medida excepcional, **el empleador deba establecer previamente una evaluación de las actividades desarrolladas por LA EMPRESA**, debiendo diferenciar las actividades y puestos de trabajo principales, indispensables y complementarios, a fin de determinarse aquellas que necesariamente deban mantenerse durante el supuesto de fuerza mayor acaecido, toda vez que debe existir algún grado de actividad de carácter indispensable que justifique que determinado número de trabajadores presten sus servicios. De ello se desprende, que, al presentarse una circunstancia de fuerza mayor como la veda pesquera, **es lógico asumir que dicha situación pueda generar la necesidad de prescindir de personal mientras se restablecen las condiciones propicias para continuar con el desarrollo normal de las actividades**; no obstante, dicha medida de suspensión temporal perfecta de labores debe comprender a un número razonable de trabajadores, proporcional con la ausencia de actividades que afecta a la empresa, por lo que el presente argumento carece de sustento.

SEXTO.- Con relación al segundo argumento de apelación que versa sobre el cuestionamiento de la AAT, respecto a que sólo se otorgaron vacaciones vencidas y no adelantadas, resulta conveniente realizar el análisis del art. 15° del D.S. 003-97-TR, TUO del D.LEG 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual textualmente señala: **“El caso fortuito y la fuerza mayor (1) 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 (2), sin embargo (3), de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas (4) y, en general (5), adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores (6)”**.

En primer lugar, procederemos a desglosar y desarrollar las ideas fuerza del artículo en relación al cuestionamiento realizado en el escrito de apelación:

| | |
|---|---|
| Art.15 del D.S. 003-97-TR, TUO del D.LEG 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “El caso fortuito y la fuerza mayor (1) 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 (2), sin embargo (3), de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas (4) y, en general (5), adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores (6)”. | |
| El caso fortuito y la fuerza mayor (1) | Elementos para que se configuren: Inevitable, Imprevisible e Irresistible; y, además de ello, Estos deben hacer imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo. (ref: Art.21° del D.S. N° 001-96-TR ² y art. 1325° del Código Civil ³). |
| Deberá (2) | Carácter Imperativo: (otorga orden o mandato). |
| de ser posible (3) | Como una opción, (a modo ejemplificativo), Otorgar vacaciones vencidas o anticipadas (4), y en general (5) “además, de esta opción”, Adoptar medidas que razonablemente (6), eviten agravar la situación de los trabajadores y, Sobre todo, fundamentar porque de la elección de los trabajadores suspendidos. |
| Mecanismos menos gravosos como: | i) Rotación de Personal a otras áreas, ii) Mantenimiento de embarcaciones, etc. (fuente: Resoluciones Directorales Generales N° 010-2012-MTPE/2/14, N° 011-2012-MTPE/2/14, N° 012-2012-MTPE/2/14 y N° 020-2016-MTPE/2/14, N° 72-2016/MTPE/2/14. |

² Art.21° D.S. N° 001-96-tr:

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.

³ Caso fortuito o fuerza mayor

Artículo 1315 Código Civil: Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

Del análisis del art. 15 de la LPCL y del cuadro de otorgamiento de vacaciones adelantadas y vencidas obrante a fojas 17 del Informe de Actuaciones Inspectivas N° 1170-2018-SUNAFIL/IRE-CAL, así como del cuadro consignado en el 2.6.2. del considerando 2.6. de la Resolución Directoral N° 009-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, queda determinado que si bien la empresa ha otorgado vacaciones a los trabajadores suspendidos, también debió (imperativamente) otorgar vacaciones adelantadas, teniendo en cuenta que el artículo en cuestión señala de manera imperativa que DEBERÁ otorgar dichas vacaciones, asimismo, lo ha dejado señalado en sendos pronunciamientos el MTPE, conforme se menciona en el cuadro precitado.

Asimismo, si bien manifiesta que mediante Escrito con Registro N° 003875 presentado el 29 de agosto del 2018 se desiste de la suspensión perfecta de labores respecto al Sr. Corrales (por necesidad de la empresa) en el presente expediente no obra información que permita advertir que le haya otorgado vacaciones adelantadas a los señores Dionicio Cribillero Flores; Jorge Corrales Gutiérrez; José Iturriaga García; así como tampoco ha sido posible determinar los motivos por los cuales no le resultaba posible a la empresa otorgarles vacaciones adelantadas.

Por otro lado, la AAT, ha dejado establecido, en sus precedentes vinculantes, emitidas por la Dirección General de Trabajo, en las Resoluciones Directorales Generales N° 010, 011, 012 del año 2012 y N° 020 del año 2016, que las empresas, además de otorgar vacaciones vencidas y adelantadas, también deberán considerar otros mecanismos ajenos al otorgamiento de vacaciones como es la rotación de personal a otras áreas, para que realicen labores en calidad de apoyo, realizando el mantenimiento de embarcaciones, o mecanismos que la empresa vea por conveniente y que no siempre termine en suspender las labores de manera perfecta, sin que ello necesariamente se considere como la creación de nuevos puestos de trabajos, teniendo en cuenta su implementación a fin de evitar agravar la situación de trabajo de los trabajadores que puedan verse afectados con la medida.

Finalmente, se advierte que la empresa en ningún extremo de su sustento técnico; así como en su escrito de apelación- ha motivado y sustentado, el porqué de la elección de este grupo de dieciocho (18) trabajadores o con que características diferentes cuentan los elegidos que los distinguen de los restantes, para ser suspendidos de manera perfecta, teniendo en cuenta que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna, por lo que no debe existir trato desigual sin causa objetiva que la justifique, conforme lo señala el numeral 2 del artículo 2° y numeral 1 del artículo 26° de la Constitución, por lo que debe declararse infundado dicho argumento.

SÉTIMO. – En relación al tercer argumento, es preciso mencionar que de conformidad con el precedente vinculante recaído en la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14 de fecha 22 de octubre del 2012, se establecieron aspectos a ser observados por la AAT encargada de efectuar el control ex post sobre la existencia y la procedencia de las causales que motivaron dicha suspensión. En tal sentido, de acuerdo con dicho precedente la AAT debe realizar la verificación, por lo que la ley le otorga un plazo de seis (06) días luego de conocida la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores; sin embargo, ello no quiere decir que el incumplimiento de dicho plazo faculte al empleador a obstruir o dificultar la labor inspectiva posterior. De hecho, si la empresa no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada.

Es decir, conforme con lo dispuesto en el numeral 12 de los considerandos de la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores debe efectuarse de forma celeré, por lo que deviene en infundado el argumento de la empresa.



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

En base a lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR - Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo; en el Decreto Supremo N° 003-97-TR - T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, y el T.U.O. de la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General:

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.-** **DECLARAR INFUNDADO**, el recurso de apelación interpuesto por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** contra la Resolución Directoral N° 009-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 22 de agosto del 2018, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** en todos sus extremos la Resolución Directoral N°009-2018-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, y en consecuencia; **DESAPROBAR**, la suspensión temporal perfecta de labores comunicada por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**
- ARTÍCULO TERCERO. -** **NOTIFICAR** con la presente Resolución Directoral Regional a la de conformidad con lo establecido en el artículo 21° del T.U.O. de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Gobierno Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

.....
ABG. PATRICIA MARTÍNEZ VALDIVIA
DIRECTORA

