



243
documentos
cuarenta y
fifteen

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

EXPEDIENTE N° 036-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 01-2015-GRC-GRDS-DRTPEC

Callao, 21 de marzo de 2015

VISTO: El recurso de apelación con registro de ingreso N° 016, presentado el 13 de marzo de 2015, interpuesto por la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.** identificada con RUC N° 201000388121 y representada por su Gerente General don **Giovanni Néstor Mandriotti Castro** contra la Resolución Directoral N° 02-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, expedida con fecha 04 de marzo de 2015, 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, la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, mediante escrito con registro de ingreso N° 036 presentado el 13 de febrero de 2015, comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión temporal perfecta de labores, del personal de planta que labora directamente en el proceso de producción de Harina y Aceite de Pescado de Anchoveta, por el lapso de sesenta (60) días contados a partir del 16 de febrero de 2015 hasta el 16 de abril de 2015, involucrando a trece (13) trabajadores, resolviendo la DPSC, mediante Resolución Directoral N° 02-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, expedida con fecha 04 de marzo de 2015, desaprobar la comunicación presentada por la Empresa.

SEGUNDO.- Que, contra lo resuelto, a través del escrito con registro de ingreso N° 016, presentado el 13 de marzo de 2015, la empresa **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, en adelante LA EMPRESA, interpone recurso de apelación sustentándolo en los siguientes fundamentos: 1) Que la prestación de los servicios en el área de flota, se mantienen solo en dos (02) embarcaciones, las cuales se mantienen en actividad extrayendo especies hidrobiológicas para el consumo humano directo y las siete (07) embarcaciones restantes, no tienen actividad por no tener permiso de pesca de anchoveta, por lo que no existe contradicción entre la solicitud de suspensión y lo que ocurre en la realidad. 2) Las contrataciones efectuadas a seis (06) trabajadores el 21 de enero de 2015, se trata de personal de mano de obra calificada, con conocimiento en buenas prácticas de manufactura en las operaciones de empaque, envasado y limpieza de filetes, lo cual el personal del área de consumo humano indirecto carece de ese conocimiento. 3) Las áreas administrativas y/o almacenes, no requieren presencia de personal adicional para esas áreas y se debe entender que las empresas eficientes, cuentan con el personal necesario e indispensable para realizar sus actividades, sin que le sobre o le falte personal. 4) La resolución recurrida, carece de del examen de razonabilidad que obliga a realizar la debida motivación.

TERCERO.- En consideración al primer y tercer argumento de apelación, LA EMPRESA justifica la suspensión perfecta de los trabajadores, alegando que el área de flota solo mantiene a dos (02) embarcaciones en actividad, los cuales solo extraen especies hidrobiológicas para el consumo humano directo y el resto de sus embarcaciones no se encontrarían en actividad, razón por la cual el inferior en grado no habría realizado un análisis correcto de su sustento, por otro lado, indica que, las áreas administrativas y/o almacenes, no requieren presencia de personal adicional para esas áreas, toda vez que las empresas eficientes, cuentan con personal necesario, sin que les sobre o falte personal.

De la revisión de autos y de los datos declarados por LA EMPRESA en la SUNAT, se advierte que la actividad principal de la empresa es la pesca, en esa línea el inferior en grado, de manera objetiva



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

indico que LA EMPRESA mantenía en actividad las labores de extracción de **otros** recursos hidrobiológicos que permitirían el desarrollo de la actividad principal del mismo, esto es, extracción y comercialización de productos hidrobiológicos para consumo humano, hecho que se ha podido corroborar por la propia manifestación de la recurrente,

Por otro lado, al no estar afectada el giro principal de la empresa, es que mantienen en actividad otras labores conexas, mediante el cual, LA EMPRESA, pudo haber considerado mantener prestando servicios a los trabajadores suspendidos, de esa manera adoptar medidas razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores, toda vez que la adopción de medidas razonables, no sólo se circunscriben a otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, por el contrario, de acuerdo al precedente administrativo emitido por la instancia nacional, recaída en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14, establece que, el empleador podría desplazar a los trabajadores a otros servicios necesarios o indispensables en la empresa que se mantengan activos durante la veda, como por ejemplo algún puesto en el área administrativa, vigilante o custodia de los bienes de la empresa,

En ese sentido, si bien es cierto que las empresas eficientes, cuentan con personal necesario, sin que les sobre o falte personal, sin embargo, dicho concepto se entendería en el normal desarrollo de sus actividades empresariales, siendo en el caso concreto la suspensión perfecta de labores, una situación extrema y perjudicial para los trabajadores, en el cual se quedarían sin trabajo e ingresos económicos para el sustento de sus familias, por lo que, LA EMPRESA, debió hacer un análisis técnico completo, en cual detallen y desarrollen cada una de las áreas en el cual existen personal, donde pudieron haber desarrollado labores los trabajadores suspendidos y no limitándose a elaborar un informe técnico, solo de las áreas de Consumo Humano Directo y Consumo Humano Indirecto,

Así mismo, la Constitución Política del Perú, en el inciso 3 del artículo 26° señala de manera expresa, en una la relación laboral, se respetan los siguientes principios "Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma", en esa misma línea, de lo prescrito en el el artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR, el empleador, debió de optar por soluciones alternativas, hasta agotar los mismos y evitar afectar las labores, como por ejemplo: algún puesto en el área administrativa, vigilante o custodia de los bienes de la empresa, o de ser el caso la rotación de los trabajadores hacia otros puestos de trabajo cuya continuidad laboral no se vería afectada, o en una situación más extrema y voluntaria de la empresa el otorgamiento de licencias con goce de haber, hasta que esta le sea posible, así como otras que pudieran mitigar dicha situación, antes de aplicar la medida extrema y residual de suspensión temporal perfecta de labores, por lo que su argumento de apelación en este extremo no enerva lo resuelto por el inferior en grado.

CUARTO.- Del segundo argumento de apelación, la empleadora señala que la contratación efectuada a seis (06) trabajadores el 21 de enero de 2015, se trata de personal de mano de obra calificada.

Si bien es cierto que, la facultad directriz del empleador le otorga facultades de contratar a quienes ellos crean conveniente, sea o no mano de obra calificada, sin embargo, para el presente caso, es importante determinar de manera objetiva, que los seis (06) nuevos trabajadores contratados, de acuerdo a los documentos presentados por LA EMPRESA, ninguno de ellos cuenta con estudios técnicos o superiores en la materia para lo cual habrían sido contratados, la supuesta calificación para que la empresa determine que son personal altamente calificados, es su experiencia desarrollando la labor de manufactura en las operaciones de empaque, envasado y limpieza de filetes,

En esa línea, al ser una labor que no requería estudios técnicos superiores, parte de los trabajadores suspendidos pudieron ser asignados y capacitados para realizar dicha actividad y no se vean afectados con la medida mas gravosa como es la suspensión temporal perfecta de labores, toda vez

244
dosuertos
cuarenta
y cuatro



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

que, dicha medida, coloca a los trabajadores como si estuvieran sin trabajo, porque no generan ningún ingreso económico en sus familias, de lo prescrito se puede advertir que LA EMPRESA, no habría tomado en consideración brindar una capacitación a los trabajadores suspendidos para que colaboren en la tarea de manufactura en las operaciones de empaque, envasado y limpieza de filetes, razón por la cual su argumento de apelación en este extremo no será acogido.

QUINTO.- En consideración al cuarto y último argumento de apelación, LA EMPRESA alega que la resolución recurrida, carece del examen de razonabilidad que obliga a realizar la debida motivación.

De la revisión de autos y del análisis del pronunciamiento emitido por el inferior en grado, se advierte que, de manera objetiva y precisa, ha fundamentado cada uno de sus considerandos, si bien es cierto que efectuó un análisis, etapa por etapa, que hizo presumir a la empleadora, que se trataría de un análisis separado de cada una de las situaciones advertidas, sin embargo, de la lectura completa del mismo se puede determinar que corresponde a un solo hecho en su conjunto, esto es, que la empresa no agotó las **MEDIDAS RAZONABLES QUE EVITEN AGRAVAR LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

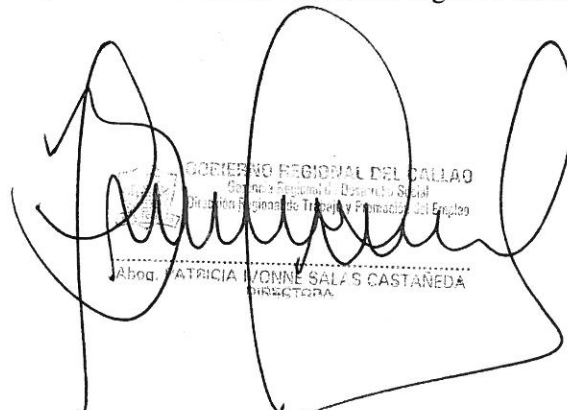
Así mismo, el inferior en grado realizó una debida evaluación de los documentos presentados como base de sustento de su pedido, razón por la cual, al pronunciarse mediante la resolución venida en alzada, argumenta con una debida valoración real y legal aplicable al caso, fundamentalmente conforme a los criterios administrativos interpretativos, recaída en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14, cumpliéndose así con lo establecido en el artículo 6° de la Ley N° 27444, por lo que, no se evidencia una incorrecta fundamentación alegado por LA EMPRESA, así como tampoco vicios administrativos que deduzcan nulidad, siendo ello así, lo argumentado por el empleador, no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado;

Por lo expuesto de conformidad con 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, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR y la Resolución Ministerial N° 175-2011-TR:

SE RESUELVE:

- 1) Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empleadora **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, mediante escrito con registro de ingreso N° 016, presentado el 13 de marzo de 2015, contra la Resolución Directoral N° 02-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, expedida con fecha 04 de marzo de 2015.
- 2) Firme o consentida la presente resolución directoral regional devuélvanse los autos a la oficina de origen.

HÁGASE SABER.-


 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 Oficina Regional de Promoción Social
 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 Abg. PATRICIA MONNE SALAS CASTAÑEDA
 DIRECTORA

245
documentos
cuarenta y
unco

