



Resolución Gerencial Regional

Nº 174-2014-GRA-GRTPE

Arequipa, 19 de Noviembre del 2014

VISTOS:

El Expediente numero 001-2014-ZDT-MOLL que contiene la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores que presenta la empleadora PESQUERA DIAMANTE S.A. elevado a este Despacho por el Abg. Miguel Angel Amezcua Florez, Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos mediante Oficio N° 323-2014-GRA/GRTPE-DPSC en merito a la apelación interpuesta por la empleadora mencionada en contra de la Resolución Directoral N° 296-2014-GRA/GRTPE-DPSC; el escrito con RTD N° 2976 presentado por la empleadora mencionada por ante la Zona de Trabajo y P.E. de Mollendo, remitido mediante Oficio N° 562-2014-GRA/GRTPE-ZDT-MOLL; el escrito con RTD N° 2960 que presentan trabajadores de la empleadora, remitido con Oficio N° 561-2014-GRA/GRTPE/ZDT-MOLL y el escrito con RTD N° 189773 que presentan los trabajadores de la empresa; y

CONSIDERANDO:

Que, de autos se aprecia la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores que hace la empleadora PESQUERA DIAMANTE S.A. y sus documentos acompañados todo de fojas 01/97 la autoridad competente conforme el Art. 15° del D.S. 003-97-TR TUO de la LPCL concordado con el Art. 22° del D.S. 01-96-TR Reglamento de la LPCL, procediendo a practicar la actuación inspectiva de investigación que obra del expediente de fojas 99/104; acto seguido conforme lo dispuesto en el D.S. N° 017-2012-TR Art. 2° se remite el expediente a la Dirección de Prevención y Solucion de Conflictos para expedir Resolución en primera instancia, la cual esta contenida en la Resolución Directoral N° 296-2014-GRA/GRTPE-DPSC que declara improcedente la comunicación de suspension temporal perfecta de labores que solicita la empleadora disponiendose la reanudacion de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspension transcurrido a los trabajadores afectados con la medida, bajo apercibimiento de imponerse sancion economica en caso de incumplimiento, consentida o ejecutoriada que sea; contra esta Resolucion la empleadora a fojas 118/234 plantea recurso de reconsideración el cual es proveido mediante Decreto Directoral N° 133-2014-GRA/GRTPE-DPSC lo encausa como recurso de apelacion en aplicacion del Art. 213° de la Ley 27444 y dispone la elevacion del expediente a este Despacho Gerencial Regional. De otro lado se tiene el escrito con RTD N° 189773 que presentan los trabajadores de la empresa que piden se confirme la apelada que declara improcedente la comunicacion de suspension temporal perfecta de labores al no configurarse el supuesto juridico de caso fortuito o fuerza mayor por cuanto no se acredita la causa fortuita o fuerza mayor por la cual los trabajadores no puedan ser trasladados a los diferentes establecimientos anexos de la empresa, tambien que el caso fortuito o fuerza mayor se configura cuando sobreviene un hecho inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecucion de las labores por un tiempo determinado y que la empresa invoca una supuesta veda o carencia de materia prima cuando en la realidad de los hechos en el presente año la produccion es similiar y/o mejor que los años anteriores donde no se adopto igual decision como se ha acreditado en el acta de inspeccion, pues en ese tiempo hacian mantenimiento de la planta, los reubicaban en vigilancia, pintura u otros trabajos y la decision de la empresa vulnera su derecho al trabajo tutelado por la Constitución Política y que los actos de su empleadora son incongruentes invocando una causal inexistente que no guarda



310 / trescientos diez

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**
GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

174-2014-GRA-GRTPE

Nº

proporcionalidad y razonabilidad ya que dicha medida solo afecta a trabajadores que laboran por mas de diez años y mantiene a los trabajadores contratados recientemente y no se ha adoptado las medidas que razonablemente eviten agravar la situacion de los trabajadores como lo establece el Art. 15° del D.S. 003-97-TR y que no se han acreditado los hechos invocados. Tambien los trabajadores afectados presentan mediante escrito copia certificada de constatacion policial que la empleadora ya notificada con la Resolucion impugnada en fecha 31/10/2014 no cumplio con lo dispuesto e impidio el ingreso de los trabajadores a su centro de trabajo.

Que, por su parte la empleadora presenta escrito con RTD N° 2976 ante la ZDT de Mollendo en que pide la nulidad del Decreto Directoral N° 133-2014-GRA/GRTPE-DPSC que concede el recurso de apelacion encausandolo del recurso de reconsideracion, bajo el argumento que contraviene los Arts. 206° y 208° de la Ley 27444 y que tienen derecho a impugnar una resolución a través del medio impugnatorio que consideren mas idoneo a su caso y la concesion de una apelación lesiona su derecho de contradicción ya que han adjuntado nueva prueba para que la Resolución emitida sea revalorada y no ha motivado debidamente las razones o fundamentos que la llevaron a encausar su reconsideracion como apelación.

Que, el Art. 15° del TUO del D. Leg. 728, D.S. 003-97-TR dispone "El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de 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." Lo cual debe ser concordado con lo dispuesto en el Art. 21° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. 01-96-TR que dispone "Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene caracter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo."; el Art. 22° de la misma norma legal "la autoridad administrativa de trabajo, recibida la comunicación señalada en el Art. 48° (15°) de la Ley debera verificar la existencia de la causa invocada bajo responsabilidad. En la verificación se tendra en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el periodo de suspension temporal de labores determinada por el empleador". Art. 23° "de comprobarse la inexistencia i improcedencia de la causa invocada la autoridad administrativa de trabajo expedirá resolución dentro del segundo dia de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar sera considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal."

Que, por Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14 la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y P.E. ha establecido precedentes vinculantes en la metodología para la determinación del ambito de una suspension perfecta de labores segun el Art. 15° de la LPCL, en la cual se expresa que las epocas de veda si bien representan un hecho de fuerza mayor, no justifica que en cada caso una empresa del rubro de la pesca aplique la suspension perfecta de labores, toda vez que su especializacion en tal actividad economica le da aptitud para mitigar tales situaciones y que actos tales como otorgar vacaciones vencidas no son suficientes para evitar agravar la situacion de los trabajadores; tambien que la suspension



311/Resolución
once

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**
GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

174-2014-GRA-GRTPE

Nº _____

perfecta de labores supone una medida grave para el interes de los trabajadores en la cual el empleador debe adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situacion de los trabajadores; y que la norma faculta al empleador a suspender la relacion laboral pero prevee tambien un control ex post confiado a la AAT para determinar si existio o no la causa invocada y siguiendo la doctrina jurisprudencial del TC se debe establecer una interpretacion del Art. 15° de la LPCL desde la Constitución y coherente con su literalidad y sistemática, garantizar el acceso al empleo lo que incluye su mantenimiento en condiciones adecuadas y el pleno ejercicio de derechos fundamentales del trabajador y en el caso especifico de empresas de procesamiento de recursos hidrobiologicos cuando ocurre la veda del recurso sufrira una disminucion hasta la paralización pero en esta medida debe establecerse si ademas de la actividad principal de la empresa existen otras de caracter complementario que puedan realizarse durante la inactividad como son servicios de mantenimiento de la maquinaria, vigilancia y cuidado de los mismos, debiendo existir algun grado de actividad que justifique que un numero de trabajadores presten sus servicios; que el sentido de la disposicion contenida en la ultima parte del primer parrafo del Art. 15° no queda al arbitrio de la empresa sino es exigible debiendo la empresa disponer tales medidas idoneas dentro del ambito de la empresa, si ello no resultara posible la empresa tiene la carga de demostrar ante la verificacion de la autoridad inspectiva su imposibilidad de adoptar otro tipo de medidas, medidas que deben ser tomadas por la empresa con un criterio de razonabilidad y proporcionalidad transparentemente expresados y demostrados ante la verificación de la autoridad administrativa siendo obligacion de la empresa analizar y acreditar la posibilidad de disponer de dichas medidas alternativas para evitar que los trabajadores decaigan en la inactividad, siendo la suspension temporal perfecta de labores una medida de ultima ratio.



Que, la misma Resolución que tienen caracter vinculante dispone que la autoridad administrativa de trabajo debe ejercer un control sobre la alegación del hecho de fuerza mayor (veda pesquera) debiendo determinar de manera copulativa a) si la empresa efectivamente determino con sustento tecnico 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 veda pesquera b) si persiste la prestacion de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realizacion del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento por ejemplo areas administrativas, mantenimiento, vigilancia, etc. c) si la empresa aplico correctamente la preferencia en la utilizacion de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran que atenderse durante la veda sgun lo que se determine al aplicarse los criterios a) y b). d) si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas en caso las primeras no sean suficientes, para cubrir la vigencia de la veda sin afectar el derecho de los trabajadores que permanezcan inactivos y e) si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspension perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o vienen prestando servicios.

Que, en el caso de autos, la empleadora invoca la causal de fuerza mayor (veda); pero debe tenerse en cuenta que esta sucede o se repite cada año, como se ha expresado en la actuacion inspectiva, por lo cual ya no es un evento imprevisible y que en los periodos anteriores no se ha llevado a cabo la suspension de labores, habiendose constatado tambien que hay trabajadores nuevos contratados que siguen laborando y trabajadores estables que se les ha suspendido, que los trabajadores contratados ocupan puestos necesarios. La empresa empleadora no ha acreditado haber cumplido en su integridad lo dispuesto en el Art. 15° de la

312/ trescientos doce

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**
GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

174-2014-GRA-GRTPE

Nº

LPCL conforme lo interpretado en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14 la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y P.E. que tienen carácter vinculante, en el sentido de no se ha acreditado haber cumplido con haber adoptado las medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, únicamente se manifiesta en la inspección haber otorgado vacaciones a los trabajadores con derecho, lo cual no es agotar todas las medidas requeridas por el dispositivo anotado interpretado por la Resolución vinculante; y finalmente no ha cumplido la empleadora con lo dispuesto en el Art. 21° del D.S. 01-96-TR es decir que el establecimiento del periodo de veda del recurso hidrobiológico no es un hecho imprevisible sino reiterativo en todos los periodos anuales; y finalmente que el D.S. 006-96-TR sujeta la facultad del empleador a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo al contenido y alcances del Art. 15° del TUO de la LPCL y por lo cual a su reglamento.

Que, la aplicación del Art. 213° de la Ley 27444 por parte del a quo es pertinente en aplicación del Art. 2° del D.S. 012-2012-TR y lo dispuesto en el Art. 25° del D.S. 01-96-TR que contra lo resuelto en primera instancia en materia de suspensión temporal perfecta de labores procede recurso de apelación, no de reconsideración.

Que, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Resolución Ejecutiva Regional N° 501-2013-GRA/PR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 296-2014-GRA/GRTPE-DPSC en todos sus extremos y consentida o ejecutoriada la misma el archivo del expediente.

ARTICULO SEGUNDO: PROVEYENDO el escrito con RTD N° 2976 presentado por la empleadora mencionada por ante la Zona de Trabajo y P.E. de Mollendo, remitido mediante Oficio N° 562-2014-GRA/GRTPE-ZDT-MOLL, estese a lo resuelto en la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO: PROVEYENDO el escrito con RTD N° 2960 que presentan trabajadores de la empleadora, remitido con Oficio N° 561-2014-GRA/GRTPE/ZDT-MOLL y el escrito con RTD N° 189773, estese a lo resuelto en la presente Resolución.

ARTICULO CUARTO: DISPONER la aplicación por parte de la DPSC, la SDNC, la SDILSST y las Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo del precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012/MTPE/2/14 la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y P.E. para la sustanciación y resolución de expedientes de suspensión temporal perfecta del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

Alex. Alejandro F. Delgado San Román
GERENTE REGIONAL
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO