


**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 007-2013-DRTPE-MOO**

Moquegua, Veintiuno de Octubre

Del Dos Mil Trece

**VISTOS:** Asumiendo jurisdicción y visto el recurso de apelación con registro de mesa de partes N° 2884-2013, interpuesto por la empresa pesquera **HAYDUCK S.A.** (en adelante LA EMPRESA) con RUC N° 20136165667, en contra del **AUTO DIRECTORAL N° 029-2013-DPSCL-DRTPE-MOO**, expedido en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores seguida por la recurrente al amparo de lo dispuesto por el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante el TUO de la LPCL), así como el escrito con registro de mesa de partes N° 2914 presentado por la **JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL SINDICAL-BASE ILO AFILIADA AL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA HAYDUCK S.A. SINTEPHSA-BASE ILO** y;

**CONSIDERANDO:**




**PRIMERO:** Que, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR<sup>1</sup>, el cual determina las competencias territoriales de los Gobiernos Regionales, estableciendo que *“corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, expedir la resolución de segunda instancia relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia”*; ante esta modificación en el procedimiento administrativo, la Autoridad de Trabajo, debe de efectuar la verificación tendiente a determinar los requisitos de admisibilidad mínimos que la Ley establece; es por ello que, ante la inexistencia de plazo correspondiente a la presentación del recurso de apelación establecido en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, es de aplicación supletorio lo dispuesto por la Ley General del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, al amparo de lo establecido por el artículo 207° inciso 2 el cual regula *“El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios (...)”*. En el presente caso se puede determinar que al ser notificados los recurrentes con el auto impugnado a fecha 10 de Octubre del 2013, tal como obra de la cedula de notificación de fojas 96, y teniendo en cuenta la fecha de ingreso del recurso materia de pronunciamiento se desprende que LA EMPRESA recurrente cumplen con presentar el recurso dentro del término de Ley, lo cual genera la emisión de pronunciamiento por parte de este despacho del recurso de apelación interpuesto.

**SEGUNDO:** Que, en el caso de autos, del recurso de apelación presentado por parte de la recurrente empresa pesquera **HAYDUK S.A.** se ampara en los siguientes fundamentos: **i)** Que el periodo 2011-2012 han sido años malos para la pesca en la zona sur, sobre todo a partir de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N°005-2012-PRODUCE, sufriendo un impacto económico negativo dando lugar a la adopción de la medida de suspensión de labores presentando para ello el informe técnico – económico correspondiente que plasma en detalle la difícil situación de la empresa; **ii)** Que, la empresa ha agotado todas las medidas, por lo que, no ha existido otra opción más que continuar con la suspensión perfecta de labores, ya que si se reanudara las mismas generaría que cuenten con trabajadores que a pesar de no realizar un trabajo efectivo percibirían una remuneración lo cual sería un claro abuso de derecho; **iii)** Que, en ningún momento se ha transgredido ningún precedente obligatorio emitido por el MINTRA al aplicarse la medida adoptada tanto a trabajadores sindicalizados (24trabajadores) y no sindicalizados (9 trabajadores) , **iv)** Que, es una afirmación falsa la no comunicación formal a la totalidad de trabajadores por cuanto, al efectuar reuniones en las que participaron los trabajadores en conjunto como de manera individual conocían de la medida a adoptar por parte de la empresa; existiendo negativa de firmar las comunicaciones formales, todo

<sup>1</sup>Determinación de competencias que tramitaran y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las autoridades administrativas de trabajo

ello se acredita con la constatación notarial y documentos recibidos por los trabajadores; v) se efectuó la invitación respectiva a los trabajadores a fin de que realicen actividades complementarias como vigilancia y limpieza sin embargo solo fueron dos las personas que aceptaron dicha medida, vi) Que, respecto a los adelantos de vacaciones por parte de LA EMPRESA, esta última manifiesta que ante la negativa de estos de aceptar el adelanto de vacaciones por parte de los trabajadores estos no pueden ser obligados a ello, por cuanto al tratarse de vacaciones adelantadas el trabajador debe manifestar su conformidad para las mismas, acreditando este hecho al no existir pedido alguno de vacaciones; vii) Por otra parte, indica que conforme al **Precedente Administrativo Vinculante** recaído en la **Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14**, se ha cumplido con conformar los tres grupos de trabajadores; de igual manera se ha constatado que los puestos cesados no estaban siendo ocupados por otro personal de la planta ni por personal contratado; viii) Que, de la inspección no se ha tenido en cuenta que el personal que se ha mantenido es uno especializado en las labores pendientes de atender en la planta o se encuentran destacados a otras sedes o se encuentran culminando alguna actividad pendiente en planta.



**TERCERO:** Que, conforme lo establece el **artículo 23° de la Constitución Política del Perú**, *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 trabajar*; en consecuencia, el deber estatal conlleva la prohibición de que el Estado establezca restricciones arbitrarias e irrazonables para obtener un medio de sustento; asimismo como lo señala el **artículo 11° del TUO de la LPCL**, *“la suspensión del contrato de trabajo se da cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin desaparecer el vínculo laboral (...)”*; en concordancia con el **artículo 12°** del mismo cuerpo normativo *“son causas de suspensión del contrato de trabajo(...) I. el caso fortuito y la fuerza mayor”*, teniendo en consideración que **el caso fortuito** *es todo hecho o suceso por lo común dañoso, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre que generalmente proviene de la acción de la naturaleza (inundaciones, aluviones, sismos, sequías entre otros); y la fuerza mayor, es todo acontecimiento o hecho imprevisible o que pudiendo ser previsto no puede resistirse ni evitarse; provienen casi siempre de la acción de un tercero (una norma legal que impide realizar una actividad, un tumulto del que derivan estragos, una guerra, una sedición, un acto terrorista, las vedas, (...),<sup>2</sup>*. Aunado a lo anteriormente indicado que conforme lo precisa el artículo 15° del TUO de la LPCL *“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”*. Es en este marco normativo que en el caso de suspensión perfecta de labores la Autoridad de Trabajo ejerce un control **ex post** a fin de determinar la existencia o no de la causa invocada por parte del empleador.

**CUARTO:** Por otra parte, y en forma particular para el régimen especial pesquero el **Decreto Supremo N° 006-96-TR** establece en su **artículo 1°** que, *“la veda de extracción y procesamiento de especies hidrobiológicas establecidas por el ministerio de pesquería [hoy ministerio de la producción]<sup>3</sup>, en aplicación de las disposiciones pertinentes, facultan durante el periodo de su duración, a las empresas pesqueras, a la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo”*. Es por ello que en el caso de la veda de pesca, el giro de la empresa (el procesamiento del recurso hidrobiológico) sufrirá una disminución hasta la paralización por efecto del cumplimiento de una norma imperativa.

**QUINTO:** Que, de la argumentación descrita en el considerando SEGUNDO así como de lo plasmado en el escrito de apelación debe expresarse lo siguiente: a) Que, conforme a lo precisado en

<sup>2</sup>Directiva nacional N° 006-94-DNRT de fecha 12 de julio de 1994

<sup>3</sup>El Ministerio de la Producción fue creado por Ley 27779 del 10 de julio de 2002. Tiene como finalidad diseñar, establecer, ejecutar y supervisar, en armonía con la política general y los planes de gobierno, políticas nacionales y sectoriales aplicables a los sectores de pesquería y de MYPE e industria



la comunicación **LA EMPRESA** recurrente configura la causal de fuerza mayor consistente en la temporada de veda en el puerto de Ilo en merito a lo dispuesto en las Resoluciones Ministeriales N°525-2012-PRODUCE y N°222-2013-PRODUCE, ya que al ampliar esta ultima el periodo de pesca en sesenta (60) días desde las 00:00 horas del día siguiente de su publicación, es decir desde el 03 de Julio del 2013, iniciándose el periodo a partir del 01 de Setiembre del 2013, por lo que, ante dicha circunstancia la recurrente solicita la suspensión perfecta de labores a partir del 30 de Setiembre del 2013 al 30 de Noviembre del 2013; hechos que de por si configuran la causal invocada, mas ello no genera la aprobación automática del periodo de suspensión solicitado, más aun teniendo en cuenta la emisión de la Resolución Ministerial N° 301-2013-PRODUCE de fecha 04 de Octubre del 2013 la cual establece la segunda temporada de pesca de anchoveta y anchoveta blanca en zona comprendida entre los 16°00'00" latitud sur y el extremo sur del dominio marítimo, al considerar en su artículo 1 de la parte resolutive que el inicio de la segunda temporada de pesca será a partir de las 00:00 horas del décimo séptimo día hábil siguiente a la publicación de la resolución precitada esto quiere decir a partir del 31 Octubre del 2013 hasta el 31 de Marzo del 2014; hecho que genera la reducción automática del periodo solicitado por parte de la recurrente aseveración que se desprende del punto 9.- del escrito de apelación. **b)**Que, en igual línea argumentativa, la empresa manifiesta atravesar una difícil situación económica la cual genera una justificante más de la medida adoptada, respecto a lo indicado se aprecia que el informe técnico-económico, como lo refieren las inspectoras comisionadas en el informe de actuación Inspectiva, último párrafo del considerando cuarto de los hechos verificados, que a la letra dice "*si bien la parte inspeccionada facilito a la suscrita un informe técnico plantallo2013 (cuadros diapositivas) el mismo no conto con información adicional que sustente el mencionado informe técnico*"; más aún si como lo señala la doctrina en el procedimiento administrativo y de manera general en todo procedimiento, los medios de prueba son aquellos elementos, actividades que sirven para demostrar la existencia o inexistencia de los hechos planteados en el proceso, así como acreditar lo expuesto por las partes y generar certeza respecto a los puntos controvertidos; es por ello que la documentación adjunta no es idónea para la acreditación de lo antes alegado por la recurrente, más aun al tener la calidad de informe económico financiero no se encuentra suscrito por profesional alguno que conlleve responsabilidades por su emisión. **c)**Que, respecto a un claro abuso de derecho se puede desprender que, este se configura por el ejercicio indebido y excesivo de un sujeto sobre otro que puede causarle perjuicio al segundo. Siendo que el requisito principal para su configuración es que se realice con la intención de causar daño a otro; en el presente caso no se ejerce abuso de derecho alguno por cuanto, al evaluar la procedencia o no de la medida de suspensión temporal perfecta de labores la autoridad administrativa ejerce su control ex post de conformidad con lo establecido en el artículo 15° del TUO de la LPCL, así como en los precedentes administrativos vinculante recaídos en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 010-2012-MTPE/2/14 y RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 011-2012-MTPE/2/14, asimismo su actuación siempre va de la mano con el Principio de **Legalidad** y demás que rigen el derecho administrativo.

**SEXTO:** Que, a la argumentación efectuada en el punto 2.- del escrito de apelación, se debe manifestar lo siguiente: **a)**Que, conforme lo esboza el auto materia de apelación en sus considerandos DÉCIMO PRIMER y DÉCIMO SEGUNDO con fecha 12 de Octubre del 2012 se emitió la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 010-2012-MTPE/2/14**, la cual constituye Precedente Administrativo Vinculante, es así que conforme lo establece el Tribunal Constitucional la expresión precedente vinculante es "*aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el máximo interprete decide establecer como regla general y que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homologa*"; el derecho administrativo no es ajeno a estos alcances por lo que se encuentra facultada la Autoridad Administrativa en la emisión de precedentes administrativos vinculantes a fin de establecer criterios uniformes para la mejor administración de justicia. **b)**Es así que, en los considerandos 9.4 y 9.9 del precedente administrativo se determinó una metodología interpretativa para el artículo 15° del LPCL interpretándose la preceptividad del conjunto de normas que contempla y señalando las obligaciones derivadas de dicho artículo hacia los empleadores que se quieran acoger a la suspensión perfecta de labores y hacia la Autoridad Administrativa de Trabajo que tiene confiada la fiscalización de su cumplimiento, criterio que fue complementado con la emisión de la **RESOLUCIÓN**

**DIRECTORAL N° 011-2012-MTPE/2/14** de fecha 14 de Octubre del 2012, que en el punto 13.2 considera elementos a ser determinados por la Autoridad Administrativa Regional. c) Es por ello que, a fin de poder efectuar una evaluación conjunta de los requisitos al momento de adoptarse la medida de suspensión perfecta de labores la autoridad administrativa de trabajo debe enmarcarse dentro de estos parámetros de obligatorio cumplimiento, sin que ello genere un perjuicio a los administrados.

**SÉTIMO:** Que, en cuanto al extremo señalado en el precedente administrativo vinculante respecto al punto 9.8 el mismo que establece “durante la vigencia de un periodo de veda del recurso hidrobiológico esencial en la producción (el caso de autos), la parte empleadora deberá de conformar tres grupos de trabajadores: a) aquellos que se mantendrán en actividad (para ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios para la empresa durante la duración de la veda)(...); en el presente caso, LA EMPRESA recurrente, respecto a este primer acápite no ha cumplido con acreditar tal circunstancia, por cuanto de la constancia de actuación inspectiva de fojas 294 a fojas 295 e informe de actuación inspectiva de fojas 298 a fojas 300 del expediente de inspección N°325- 2013 de fecha 04 de octubre del 2013, se desprende que la empresa en una primera instancia manifestó “los servicios indispensables que deben ser atendidos en el centro de trabajo son de vigilancia y el mismo está a cargo de la empresa Soluciones Marítimas (Solmar) así como los relacionados para limpieza y mantenimiento de algunos equipos”, del mismo modo las labores complementarias y secundarias se encuentran a cargo de empresa de intermediación o tercerizadoras de servicios, es por ello que el inferior, en el considerando DECIMO CUARTO del auto apelado, hace bien en afirmar la falta de identificación de los servicios indispensables y de los trabajadores que efectuaran tal labor en el periodo de veda, ante ello la empresa adjunta en su escrito de apelación de fecha 15 de Octubre del 2013 como anexo 1-A las actividades indispensables en la planta donde se contratan los servicios de terceros indicando a su vez que con esta actividad se dispuso que algunos puestos fueran cubiertos por los trabajadores de LA EMPRESA recurrente hecho que no acredita con la comunicación respecto a los trabajadores afectados con la medida a fin de que evalúen acogerse o no a realizar esta clase de labor mientras dure la veda, del mismo modo adjunta a través de anexo 1-B cuadro de análisis de actividades indispensables en la planta y personal asignado en esta función y otras actividades por lo que les es aplicable la medida de suspensión perfecta determinando que las 27 personas no consideradas en el proceso de suspensión perfecta 5 personas han sido destacados a otras sedes desde antes del inicio de la medida, 2 personas aceptaron realizar actividades complementarias (conforme anexo 1.h y 1-i), 12 personas laboraran 41 días y 19 días de vacaciones y solo 8 personas realizaran labores durante todo el periodo que dure la medida; al respecto, siendo que del cuadro mismo se aprecian que en realidad son 4 trabajadores destacados a otra sede, sin precisar la fecha de destaque, y 13 trabajadores que laborarían parcialmente mientras dure la medida de suspensión perfecta de labores; más allá del error advertido del cuadro anexado la empresa no ha cumplido con el mandato derivado del artículo 15 de la LPCL, en tanto no consta que haya efectuado un análisis pormenorizado de las actividades indispensables al no sustentar técnicamente la aparente prescindencia de cualquier tipo de actividad, ya que es de vital importancia la determinación de sus servicios indispensables por parte de la empresa durante la veda pesquera a fin de ejercitar el derecho de preferencia que corresponderá a los trabajadores determinados por la empresa para tales actividades, mucho menos acredita el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores, hechos que sustentan la posición del inferior en grado de declarar improcedente la medida.

**OCTAVO:** Que, como lo establece el Tribunal Constitucional en más de una oportunidad, el derecho al debido proceso previsto por el artículo 139.3° de la Constitución Política del Perú, aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos. El derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son intocables, y, por tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. En esta misma dirección y ya




en el plano legal, el artículo 6º, inciso 3º de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que: “(...) no son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”; por ello que de autos se desprende que la empresa recurrente, con fecha 27 de setiembre del 2013 no adjunta el análisis técnico respecto a los servicios indispensables en caso de la adopción de medidas de suspensión perfecta de labores, menos aún acredita con prueba indubitable que a facultado a los trabajadores afectados con la medida a fin de que ejerzan su derecho de preferencia; es por ello que con fecha 15 de Octubre del presente, es decir con 15 días posteriores a la adopción de la medida de suspensión adjunta la relación de trabajadores y servicios indispensables a través del anexo I-B del escrito de apelación, en ejercicio del Principio de Preclusión Procesal el proceso se va desarrollando por etapas, de modo que si se supera una etapa o fase procesal, se pasa a la siguiente y no existe posibilidad de retroceder, es por ello que para que se pueda acreditar que **LA EMPRESA** solicitante efectuó la determinación de sus servicios indispensables al amparo de lo dispuesto por **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 010-2012-MTPE/2/14**, debió presentar en su oportunidad la documentación que justifique tal decisión esto es en la etapa postulatoria (presentación de escrito) o en su defecto ante los inspectores de trabajo, en la etapa de investigación inspectiva, lo cual no realizo.

**NOVENO:** Asimismo, que respecto al inciso **b)** del punto 9.8 del Precedente Administrativo Vinculante, el empleador deberá formar tres grupo de trabajadores (...) **b) aquellos que gozarían las vacaciones que se les adeuden o pudieran adelantarse (...)**, es necesario indicar que la empresa recurrente una vez efectuada la identificación de los servicios indispensables a fin de ser cubiertos y una vez ejercido el derecho preferente de los trabajadores, el grupo que no se encuentre dentro de los alcances de esta medida, serán considerados a fin de otorgar en **primer lugar vacaciones vencidas**, ante este hecho la empresa reclamante a través de anexo I-B del recurso de apelación, considera a un grupo de 13 trabajadores a los cuales se les otorgaría su periodo vacacional de 30 días siendo que el periodo de veda conforme lo establece la **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 301-2013-PRODUCE** culminaría el 31 de Octubre del presente año, y que el ejercicio de las mismas en algunos casos se iniciaría en el mes de noviembre pudiendo ser otorgadas estas desde el mes de Octubre por cuanto son periodos vacacionales vencidos, siendo así dichos puestos pueden ser cubiertos por el personal que la empresa considero afectado con la medida de suspensión es decir 33 trabajadores, más aun teniendo presente lo advertido por las inspectoras de trabajo en el quinto hecho verificado del informe de actuaciones inspectivas, el cual a la letra dice *que las suscritas a fin de contar con un periodo acumulativo próximo vacacional, elaboro el anexo 01 donde se visualiza que la inspeccionada podría haber otorgado vacaciones a otro personal distinto al suspendido que inclusive contaba con mayor tiempo acumulado en meses(...)*, ya que no es una facultad del empleador sino una obligación en caso de tomar la medida de suspensión perfecta de labores, asimismo respecto a **las vacaciones adelantadas** la legislación laboral en su basta normativa no contempla dicha figura salvo en lo establecido por el artículo 15 del TUO de la LPCL el mismo que regula las pautas a seguir por parte de la empresa cuando estas se ven obligadas a paralizar sus labores de manera perfecta por caso fortuito o fuerza mayor; por lo cual el adelanto de vacaciones al no estar expresamente prohibido se entiende que se encuentra permitido sin que ello genere la utilización por parte del empleador de manera continua por cuanto su característica es excepcional; es por ello que a fin de poder otorgar vacaciones adelantadas se debe de tener en cuenta que la misma resulta una medida menos lesiva que la suspensión perfecta de labores, ante ello la empresa manifiesta haber efectuado el ofrecimiento de otorgar vacaciones adelantadas a los trabajadores afectados con la medida, siendo estos últimos quienes no han querido asumir otras labores y/o tomar vacaciones adelantadas, lo cual no genera certeza en el hecho de que la empresa efectuó el ofrecimiento de dichos adelantos de vacaciones, más aun si del comunicado se acredita que la empresa se mantuvo en una actitud pasiva a la espera de la decisión de los trabajadores sin tener en cuenta el desconocimiento de por parte de estos últimos de quienes serían los posibles afectados con la suspensión perfecta, ya que **LA EMPRESA** cuenta con la información referente al record vacacional y quienes eran posibles de solicitar el adelanto respectivo, por lo cual se acredita el incumplimiento de la adopción de medidas como estas últimas a fin de mitigar el daño colateral generado con la suspensión temporal perfecta de labores.



**DECIMO:** Que, respecto a la notificación por parte de la empresa de los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores, en consecuencia aquellos que se encuentren en estado inactivo conforme lo establece el **Precedente Administrativo Vinculante en el punto 9.8 literal c)**; se puede esgrimir que **LA EMPRESA**, manifiesta haber cumplido con comunicar a través de sendas reuniones colectivas e individuales con los trabajadores, las cuales no obran en actas ni en registro alguno adjunto a la comunicación de suspensión perfecta así como al escrito de apelación, asimismo, hace referencia a la comunicación publicada oportunamente con fecha 27 de Setiembre del año 2013 desprendiéndose de la misma que se realizó en presencia de la Señor **MIGUEL ANGEL VALDIVIA ZAVALAGA** en su calidad de **Gerente de Planta** así como de la Señorita **VILMA YOLANDA QUISPE MAMANI** en su calidad de **Jefe de Turno**, sin la presencia del representante del **SINTEPHSA**— base llo grupo alguno de trabajadores, si bien es cierto se efectuó la publicación de la adopción de la medida esto no quiere decir que los trabajadores en su conjunto tengan conocimiento de la misma; por otra parte **LA EMPRESA** indica la negativa de los trabajadores de firmar las comunicaciones formales lo cual es una aseveración que no tiene respaldo documentario descartando según **LA EMPRESA** la comunicación notarial por las incomodidades que pueda generar en el entorno familiar de los trabajadores; siendo que esta incomodidad se ha generado de igual forma con la medida de suspensión adoptada por la recurrente en perjuicio de 33 trabajadores; hechos que se contemplan en la resolución materia de impugnación.



**DECIMO PRIMERO:** Que, respecto a la labor de verificación ex post por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme al precedente administrativo vinculante complementado con lo dispuesto por **RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 011-2012-MTPE/2/14** de fecha 22 de octubre de 2012, el cual establece los alcances de la verificación de la suspensión temporal perfecta de labores en tres aspectos; 1) Al dirigirse el plazo de seis (6) días, señalado por ley, a la Administración, inclusive al verse superado dicho plazo la empleadora no puede impedir la verificación de las causas y consecuencias de los motivos que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores; 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, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente, 2) Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera, 3) Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene coma correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando especialmente a **EL SINDICATO** detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el Derecho vigente; por lo cual en cumplimiento a lo antes expuesto se emitió la Orden de Inspección N° 325-2013, de fecha 03 de Octubre del 2013, efectuándose la verificación sobre comunicación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores a la empresa **PESQUERA HAYDUCK S.A.** – llo, por causa de fuerza mayor; a través de la cual se determinó entre otros puntos, que el número de trabajadores afectados por la suspensión perfecta de labores es de 33 de acuerdo al anexo 01, que obra a folios 296,297, se precisa a su vez que son afiliados al **SINTEHPSA**, así mismo en relación a la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores esta se inició el 30 de septiembre del 2013, para la gran mayoría de sus trabajadores cuyo detalle obra en el anexo 01 a folios 296,297 del expediente inspectivo; respecto de si se optaron otras medidas por parte de la Empresa antes de invocar la causal para la suspensión perfecta de labores, debe precisarse que hay trabajadores que están gozando sus vacaciones mucho antes de la medida, 01 con descanso médico, 01 con licencia sindical, todo ello detallado en el cuadro 01 de la constancia de la actuación inspectiva, así mismo si bien la parte inspeccionada facilitó a los inspectores de trabajo el Informe Técnico Económico Planta de llo -2013 (cuadros de diapositivas) el mismo que obra a folios 247 al 267, el mismo no contó con información adicional que sustente el mencionado informe técnico; asimismo que los inspectores a fin de contar con el periodo acumulativo vacacional elaboró el ANEXO 01, donde se visualiza que la inspeccionada podría haber otorgado vacaciones a otro personal distinto al suspendido que inclusive contaba con mayor tiempo acumulado en meses, donde también se puede observar que

de los 33 trabajadores materia de la suspensión perfecta de labores la mayoría está afiliado al SINTEPHSA, siendo 24 sindicalizados.

**DECIMO SEGUNDO.** - Que teniendo en cuenta el escrito con registro de mesa de partes N° 2914 – 2013 presentado por la **JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL SINDICAL-BASE ILO AFILIADA AL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA HAYDUCK S.A. SINTEPHSA-BASE ILO**, así como de la actuación inspectiva realizada por parte de la Autoridad de Trabajo, se observa que la medida adoptada por la empresa no ha seguido los principios de razonabilidad y proporcionalidad para la determinación de las labores indispensables, secundarias y complementarias por cuanto al existir dichos puestos de trabajo en la empresa estos son desarrollados por **SERVIS** las cuales siguen laborando de manera regular aun después de dictada la medida de suspensión perfecta de labores siendo que los trabajadores directos en un numero de 33 son perjudicados sin que la empresa haya considerado la posibilidad de efectuar la suspensión perfecta de labores con inclusión a las labores desarrolladas por trabajadores de terceras empresas, puestos en los cuales los trabajadores directos de la recurrente pudieron haber cubierto aplicando el derecho preferente así como la subrogación de labores. Por lo que estando a los considerandos que anteceden y a las facultades conferidas a este despacho conforme a lo establecido por Ley N° 29381, Decreto Supremo N° 017-2012-TR, y demás normas conexas.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO** - **DECLARAR INFUNDADO EL RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por parte de la recurrente empresa **HAYDUK S.A.** en contra del **AUTO DIRECTORAL N° 029-2013-DPSCL-DRTPE-MOQ**; en consecuencia **CONFIRMAR** en todos sus extremos el **AUTO DIRECTORAL N° 029-2013-DPSCL-DRTPE-MOQ** el cual dispone la reanudación inmediata de las labores de los 33 trabajadores, 1)Arosquipa Espinoza Gladys Rosario, 2) Ríos Mazuelos Miguel Perfecto, 3)Alanoca Bernales Nolberto Francisco, 4)Aler Gardini Luis Enrique, 5)Flores Gonza Angel Silverio, 6)Gil Urbina Mario Renato, 7)Guillén Cárdenas Manuel Omar, 8)Huamán Ramos Richard, 9) Mamani Fernández Zacarías Manuel, 10) Mamani Rojas Germán Vidal, 11)Ramírez Flores Juan Alberto, 12) Romero Gámez Rafael Fortunato, 13) Yucra Incahuanaco Virgilio Milthon, 14)Juricic Belusic Elio, 15)Checya Ramírez María Antonieta, 16)Chuhuayro Condori César David, 17)Mancilla Gallegos Leocario, 18)Olivares Celis Luis Alberto, 19)Quispe Bustamante Eloy Eddy, 20)Rojas Callata Luis Alberto, 21)Torres Cruz Gladis Maribel, 22)Marin Pineda Susana Omayra, 23)Blancas Amesquite Carlos Felix, 24)Cutipa Astete Leonardo, 25)Quispe Laura Renee Guillermo, 26) Carbajal Cornejo Enrique Fernando Rafael, 27)Almonte AscuñaJhon Humberto, 28)Roldan Capristan Eduardo Javier, 29) Guzman Ormeño Guillermo, 30)Yucra Incahuanaco Jhon Santos, 31)Legua Noga Pastor German, 32)Condori Coaquira Hugo Hector, 33)Melendez Gutierrez Roberto Demetrio, afectados en la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la empresa pesquera HAYDUK.

**SEGUNDO:** En cumplimiento del Decreto Supremo N° 017-2012-TR referente a la publicidad de las resoluciones administrativas; **DISPONGO: La Publicación** en el portal web del Gobierno Regional de Moquegua, la presente resolución administrativa que pone fin a la segunda instancia administrativa, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de su expedición

**Regístrese, Notifíquese, Publíquese y Archívese**

