



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N°038 -2018/MTPE/2/14

VISTOS: 13 MAR. 2018

El recurso de revisión presentado por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pesquera Capricornio S.A. (en adelante, EL SINDICATO) mediante el cual impugna la Resolución Directoral Regional N° 005-2016-GRC-GRDS-DRTPE que declaró fundado el recurso de apelación interpuesto por PESQUERA CAPRICORNIO S.A. (en adelante, la Empresa) contra la Resolución Directoral N° 003-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC y, en consecuencia, aprobó la suspensión temporal perfecta de labores por causa de fuerza mayor desde el 30 de marzo de 2016 hasta el 13 de mayo de 2016.

### CONSIDERANDO:

#### I. Aspectos formales

##### 1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".

Conforme a lo previsto en el numeral 215.1 del artículo 215° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

##### 2. Del recurso de revisión

El recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo. En el presente caso, el artículo 7°, inciso 3, de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), señala que este Ministerio es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

En ese marco, el artículo 47°, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre inicio de negociación colectiva, suspensión de labores, terminación colectiva de contratos de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

<sup>1</sup>MARTÍN MATEO, Ramón, *Manual de Derecho Administrativo*, Editorial Aranzadi, 2005, Navarra, pp.309-310.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Bajo este marco legal, de acuerdo con lo dispuesto el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General del Trabajo es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, en virtud de lo previsto en el artículo 5° del Decreto Supremo antes invocado.

En este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Callao, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

## II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 30 de marzo de 2016, LA EMPRESA solicitó ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao, la suspensión temporal perfecta de labores de dieciocho (18) trabajadores que laboran en la Planta de Harina y Aceite de Pescados en el proceso de producción de harina y aceite de pescado de anchoveta, por un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendarios, contados a partir del 30 de marzo de 2016 hasta el 13 de mayo de 2016 invocando la causal de fuerza mayor.

El empleador sustentó la medida en la Resolución Ministerial N° 369-2015-PRODUCE, pues dicha norma precisa que la fecha de conclusión de la segunda temporada de pesca de los recursos de anchoveta y anchoveta blanca en la zona literal será una vez alcanzado el límite máximo total de captura permisible o en su defecto, dicha temporada no podrá exceder del 31 de enero de 2016. En ese sentido, LA EMPRESA refirió que alcanzó el límite máximo total de captura, lo que les impide continuar con sus actividades y obliga a cerrar temporalmente la planta de procesamiento de harina y aceite de pescado.

En virtud a los Informes de Actuaciones Inspectivas de la Orden de Inspección N° 360-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT y 387-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, la Autoridad Inspectiva de Trabajo informó que LA EMPRESA se dedica a la actividad de extracción y procesamiento de productos hidrobiológicos para el consumo humano directo e indirecto, así como a la comercialización de éstos, contando con un total de ciento ochenta (180) trabajadores distribuidos en cuatro áreas principales: (i) la extractiva de productos hidrobiológicos, (ii) la administrativa, (iii) la planta de harina y aceite de pescado, (iv) la planta de congelados. A mayor abundamiento, refieren que en la Planta de Harina y Aceite de Pescados, se verificó que solo laboraban 4 (cuatro) trabajadores para el mantenimiento, y que los trabajadores sujetos a la medida se encontraban efectivamente suspendidos, y se les había otorgado previamente vacaciones vencidas y/o adelantadas, además de préstamos personales.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao emitió la Resolución Directoral N° 003-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, que desaprobó la suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA, ordenando la inmediata reanudación





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

de labores de los trabajadores suspendidos. La decisión se sustentó en los siguientes motivos:

- LA EMPRESA no se ha pronunciado sobre la situación de once (11) trabajadores consignados como trabajadores de la planta de harina y aceite de pescado, por lo que se presume que debían estar laborando.
- LA EMPRESA requería de trabajadores para apoyar en labores de limpieza de planta, descarga de materia prima en muelle y abastecimiento de productos a embarcaciones. Sin embargo, LA EMPRESA no asignó estas labores a los trabajadores sujetos a la suspensión temporal perfecta de labores.
- LA EMPRESA tiene como parte de su giro del negocio la comercialización de productos hidrobiológicos, pero no asignó a los trabajadores comprendidos en la medida labores vinculadas al comercio.
- LA EMPRESA señaló en un informe que obra en el expediente de suspensión temporal perfecta de labores N° 036-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC del año 2015 que para el mantenimiento de la planta de harina y aceite de pescado requería nueve (9) trabajadores, no obstante en el presente año empleo únicamente a cuatro (4) trabajadores para el mantenimiento de la referida planta.

Contra la referida Resolución Directoral, LA EMPRESA interpone recurso de apelación.

### III. De la Resolución Directoral Regional N° 005-2016-GRC-GRDS-DRTPE

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Callao emitió la Resolución Directoral N° 005-2016-GRC-GRDS-DRTPE, declarando fundado el recurso de apelación interpuesto por LA EMPRESA, y en consecuencia aprobó la suspensión temporal perfecta de labores de los dieciocho (18) por el lapso de cuarenta y cinco (45) días, contados a partir del 30 de marzo de 2016 hasta el 13 de mayo de 2016, en base a los siguientes motivos:

- Se constató que cuatro (4) trabajadores se encontraban laborando en la planta de harina y aceite de pescado.
- LA EMPRESA efectuó una distribución del personal en tres grupos: a) los que se mantendrían en actividad, b) los que gozarían de las vacaciones adelantadas o las que pudiesen adelantarse, y c) aquellos que debieron permanecer en inactividad; situación que fue verificada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- En el área de comercialización se requieren de trabajadores con conocimientos especializados distintos a los que tienen los trabajadores afectados por la medida. El inspector de trabajo verificó que en las áreas de Administración y Gestión y la Planta de Congelados se realizan actividades que requieren de personal especializado y con experiencia en las acciones a realizar, y que ya se contaba con personal cargo de la limpieza y seguridad.
- La Autoridad Administrativa de Trabajo debe hacer un análisis de toda la documentación que obre en el expediente, por ello no resulta razonable que valore un informe técnico presentado en un expediente del año 2015.
- LA EMPRESA acreditó haber determinado el personal que se verá afectado por la medida de suspensión temporal perfecta de labores, al haber otorgado las vacaciones vencidas o adelantadas, y realizado otras acciones que tengan por finalidad no agravar la situación de los trabajadores afectados.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

#### IV. Del recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO

EL SINDICATO interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 005-2016-GRC-GRDS-DRTPE con el objeto que esta Dirección General proceda a su revocación, en base a los argumentos que se describen a continuación:

- A algunos trabajadores no se les aplicó la suspensión temporal perfecta de labores, pues se les rescindió contratos de trabajo que estaban desnaturalizados.
- LA EMPRESA no otorgó vacaciones adelantadas a cuatro (4) trabajadores sujetos a la medida de suspensión temporal perfecta de labores, únicamente les otorgó vacaciones vencidas; pese a que a que la medida de suspensión temporal perfecta de labores es por un tiempo superior a catorce (14) días.
- La suspensión temporal perfecta de labores es adoptada como represalia al haberse constituido un sindicato de trabajadores en LA EMPRESA. Así todos los afiliados al sindicato están afectados.
- La medida adoptada por LA EMPRESA debe observar los precedentes obligatorios emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### V. De la procedencia del recurso de revisión

El tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

De lo expuesto en el recurso de revisión, se verifica que dicho recurso administrativo se sustenta en la incorrecta aplicación del 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, TUO de la LPCL), y de los precedentes vinculantes emitidos por este Ministerio, en lo referente a la causal de fuerza mayor. En tal sentido, se verifica que el recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el mismo.

#### VI. Precedentes Administrativos Vinculantes

En relación con la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor en el sector pesquero, en supuestos de veda pesquera, esta Dirección General ha emitido las resoluciones que se señalan a continuación, conteniendo precedentes administrativos vinculantes:

- a) Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, en cuyos numerales 9.4 a 9.9 de su parte considerativa se estableció una metodología para la determinación del ámbito de suspensión perfecta de labores según el artículo 15° del TUO de la LPCL, para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación Inspectiva.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

- b) Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, en cuyo numeral 12 de su parte considerativa se estableció que el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° del TUO de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo. Asimismo, los numerales 13.2 a 13.5 de su parte considerativa fijaron criterios complementarios a los establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.
- c) Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14, de fecha 29 de octubre de 2012, en cuyo numeral 13 de su parte considerativa se estableció que el plazo de 6 días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, referido a la verificación de la existencia y procedencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal perfecta de labores, es un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia a los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo (irrenunciabilidad del deber de fiscalizar).

## VII. De la aplicación e interpretación del artículo 15° del TUO de la LPCL

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14 en su parte resolutive señala que la misma constituye precedente administrativo vinculante, particularmente lo desarrollado en los considerandos 9.4 hasta 9.9 inclusive. En tal precedente de observancia obligatoria se precisa la metodología interpretativa que se desprende de lo dispuesto en el artículo 15° del TUO de la LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que se proceda a optar por la suspensión perfecta de labores, y el otorgamiento de las vacaciones adeudadas o adelantadas como medida preferente frente a la suspensión temporal perfecta de labores, cuando ella resulte necesaria.

En ese orden de ideas, la precitada resolución sostiene que el artículo 15° del TUO de la LPCL debe entenderse como un régimen de excepción para la suspensión perfecta de labores, en cuanto dicha medida tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia pone al trabajador en una situación similar a la del desempleo. Tomando en cuenta ello, en el considerando 9.4 de la resolución citada se entiende que el legislador prevé una regla flexible al introducir la posibilidad para los empleadores de controlar los efectos de la medida en cuestión. En razón a ello, el empleador, antes de proceder a la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá determinar las actividades que no serán desarrolladas, y luego de ello, señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios.

Como consecuencia de la preceptividad contenida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, el precedente vinculante establece que la parte empleadora, al llevar a cabo una medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá conformar tres grupos de trabajadores:

- a) Aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir con ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA durante la duración de la veda);



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

- b) Aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse;
- c) Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el punto a) y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la veda pesquera, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, dicho precedente establece que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar *ex post* los hechos alegados como caso fortuito o fuerza mayor, a fin de corroborar la necesidad de la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores. Así pues, la fiscalización administrativa deberá determinar:

- Si LA EMPRESA efectivamente determinó con sustento técnico 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.
- Si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo: atención de trámite documentario y otras áreas administrativas).
- Si LA EMPRESA aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran que atenderse durante la veda, según lo que se determinó al aplicarse los criterios señalados precedentemente.
- Si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de la veda sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la veda por el mecanismo de la suspensión perfecta de labores.
- Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.

Complementando dichos criterios, la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, estableció los siguientes aspectos a ser observados por la autoridad administrativa encargada de efectuar el control *ex post* sobre la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores:

- 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.
- Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.

- Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene como 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 la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el Derecho vigente.

### VIII. Análisis del recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO

LA EMPRESA justificó la medida de suspensión temporal perfecta de labores en la aplicación de la Resolución Ministerial N° 369-2015-PRODUCE, que señala que la segunda temporada de pesca 2015 del recurso anchoveta culmina al alcanzarse el límite máximo total de captura permisible, o en su defecto, al 31 de enero de 2016. En esa línea, LA EMPRESA indica que alcanzó dicho límite el 20 de enero de 2016, lo que la obliga a cerrar temporalmente la planta de procesamiento de harina y aceite de pescado, así como a aplicar la medida de suspensión temporal perfecta de labores a 18 trabajadores de dicha planta por un período de cuarenta y cinco (45) días calendarios, desde el 30 de marzo de 2016 hasta el 13 de mayo de 2016.

A efectos de aplicar la medida de suspensión temporal perfecta de labores, LA EMPRESA determinó las áreas en las que labora su personal: (i) la extractiva de productos hidrobiológicos, (ii) la administrativa, (iii) la planta de harina y aceite de pescado, (iv) la planta de congelados. Teniendo en cuenta ello, LA EMPRESA identificó que la veda repercutiría en las actividades que se desarrollan en la planta de harina y aceite de pescado, pues el principal recurso que procesa dicha planta es la anchoveta.

Siendo esto así, LA EMPRESA determinó en base al "Informe Técnico para la suspensión perfecta de labores del personal de planta" (en adelante, Informe Técnico) que resultaba necesario que en la planta de procesamiento de harina y aceite de pescado se realicen durante la veda labores de mantenimiento a los equipos y activos de dicha planta, a fin de evitar su deterioro. Para realizar estas labores designó a un grupo de cuatro (4) trabajadores, conformado por dos (2) electricistas, un (1) motorista de chata y un (1) operador, atendiendo a las recomendaciones técnicas del fabricante y del personal profesional de la planta respecto a la protección y cuidado de los equipos y activos involucrados.

Asimismo, refirió en el Informe Técnico que las labores de seguridad continuarían siendo brindadas por la empresa de vigilancia llamada SEGUROC. Teniendo en cuenta ello, LA EMPRESA identificó en dicho informe a dieciocho (18) trabajadores de la planta de procesamiento de harina y aceite de pescado que permanecerían en inactividad.

Adicionalmente, LA EMPRESA detalló en el Informe Técnico que otorgó a dichos trabajadores vacaciones vencidas y/o adelantadas antes de optar por la suspensión perfecta de labores. Con relación a ello, el Informe de Actuaciones Inspectivas, derivado de la Orden de Inspección N° 387-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, precisó que LA EMPRESA brindó a los dieciocho (18) trabajadores sujetos a la medida de suspensión perfecta de labores las vacaciones conforme se detalla a continuación:



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

N°	TRABAJADOR	Vacaciones Vencidas 2014/2015	Vacaciones adelantadas 2015/2016	Vacaciones Adelantadas 2016/2017	Observaciones
1	Araujo Mallqui, Felix Juan	Gozadas del 22/02/2016 al 22/03/2016	-	-	-
2	Luque Valenzuela, Jorge Armando				
3	Ortiz Lainez, Raúl Fermín				
4	Quiroz Cardenas, Ricardo				
5	Alcantara del Castillo, Ramiro Willington	-	Gozadas del 14/03/2016 al 27/03/2016	-	Se otorgaron vacaciones adelantadas 2015/2016, pues ya se les había otorgado vacaciones del período 2014/2015, salvo por el trabajador Liberato Vergaray, a quien se le brindó vacaciones adelantada, debido a que no había vencido su record laboral de un año.
6	Apaza Chavez, Abel Junior				
7	Avalos Pino, Víctor Edgar				
8	Corrales Gutiérrez, Jorge				
9	Iturrizaga Garcia, Jose Leonardo				
10	Miranda Donayre, Quesney David				
11	Monteza Julca, Samuel				
12	Najarro Palomino, Silver Serino				
13	Pisco Fasabi, Abel				
14	Silva Namuche, Jose Gerardo				
15	Vasquez Alvinagorta, Pedro Alberto				
16	Vergaray Silvestre, Pablo Liberato				
17	Yzaguirre Flores, Luis Alberto	-	-	Gozadas del 14/03/2016 al 27/03/2016	Se le otorgó vacaciones adelantadas 2016-2017, debido a que ya se le había otorgado antes vacaciones vencidas 2014/2015 y vacaciones adelantadas 2015/2016
18	Espinoza Gamarra, Ricardo Reynaldo	Gozadas del 12/02/2016 al 05/03/2016	Gozadas del 14/03/2016 al 27/03/2016	-	Se le había otorgado anteriormente cinco (5) días de vacaciones vencidas.

De modo que, tal como afirma EL SINDICATO en su recurso de revisión, se advierte que existen cuatro (4) trabajadores a quienes sólo se les otorgó vacaciones vencidas del período 2014/2015, estos son Felix Juan Araujo Mallqui, Jorge Armando Luque Valenzuela, Raúl Fermín Ortiz Lainez y Ricardo Quiroz Cardenas.

Sobre el particular, se debe tener en cuenta el Precedente Administrativo Vinculante contenido en el numeral 9.7 de la Resolución Directoral General N° 010-2012012-MTPE/2/14 que, al interpretar el artículo 15° del TUO de la LPCL, señala que en el ámbito de trabajadores y actividades a las cuales resulta aplicable la suspensión perfecta de labores cobra sentido la aplicación de medidas que eviten la suspensión en la *medida de su posibilidad*.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

En esa línea, el referido numeral 7 señala que, primero, la cantidad de días de inactividad que tome el hecho de fuerza mayor deberá saldarse con las vacaciones acumuladas. Posteriormente, de no lograr cubrirse los días de inactividad con los días del descanso anual a que ya se tiene derecho, el empleador se encuentra autorizado a efectuar la compensación con vacaciones cuyo derecho al goce aún no han sido ganadas por los trabajadores (adelanto de vacaciones). E incluso si se ha adelantado vacaciones y no se ha podido culminar de compensar los días de inactividad con vacaciones acumuladas y adeudadas, se deberá analizar la posibilidad de disponer de medidas alternativas a las ya mencionadas con la finalidad de que los trabajadores no decaigan en inactividad.

Consecuentemente, se advierte que LA EMPRESA incumplió lo dispuesto en el Precedente Administrativo Vinculante, contenido en el numeral 9.7 de la Resolución Directoral General N° 010-2012012-MTPE/2/14, al no analizar la posibilidad de otorgar vacaciones adelantadas del período 2015/2016 a los trabajadores Felix Juan Araujo Mallqui, Jorge Armando Luque Valenzuela, Raúl Fermín Ortiz Lainez y Ricardo Quiroz Cardenas, pese a que LA EMPRESA había brindado a otro trabajador sujeto a la suspensión perfecta de labores tanto las vacaciones vencidas del período 2014/2015 y las vacaciones adelantadas del período 2015/2016.<sup>2</sup> Así, no obra en el presente expediente información que permita advertir los motivos por los cuales no le resultaba posible a LA EMPRESA otorgar las vacaciones adelantadas a los referidos trabajadores.

Asimismo, cabe indicar que en el párrafo final del artículo 15° del TUO de la LPCL se establece que, en caso de no proceder la suspensión perfecta de labores sustentada en la causal de caso fortuito y fuerza mayor, se ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Finalmente, debe señalarse que el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión constituyen precedente vinculante

Estando a las consideraciones expuestas:

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** **DECLARAR FUNDADO** el recurso de revisión presentado por EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA CAPRICORNIO contra la Resolución Directoral N°005-2016-GRC-GRDS-DRTPE.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **REVOCAR** en todos sus extremos la Resolución Directoral Regional N° 005-2016-GRC-GRDS-DRTPE, emitida por la Dirección Regional de Callao, por la que se declaró fundado el recurso de apelación interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral N° 003-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC.

<sup>2</sup> Nos referimos al trabajador Ricardo Reynaldo Espinoza Gamarra.

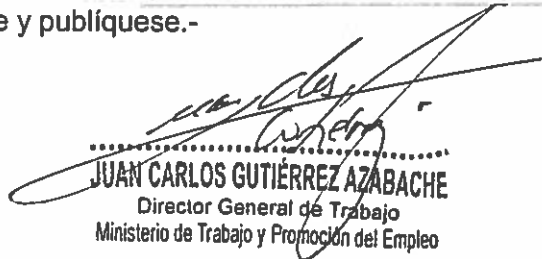


PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

- ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor, comunicada por **PESQUERA CAPRICORNIO S.A.**, por un período de cuarenta y cinco (45) días computados de a partir del 30 de marzo de 2016 hasta el 13 de mayo de 2016.
- ARTÍCULO CUARTO.-** **DISPONER** la reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- ARTÍCULO QUINTO.-** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 226° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.
- ARTÍCULO SEXTO.-** **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra alojado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

  
.....  
**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo