



Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

76
retent y sus

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°006-2018-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM

Chimbote, 12 de febrero del 2018

VISTOS: los antecedentes relativos a la comunicación formulada por la empresa **DON FERNANDO S.A.C.**, sobre Suspensión Temporal Perfecta de Labores por fuerza mayor; seguidos en el Expediente N°010-2017-STPL-DPSC-CHIM; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Empresa del rubro con fecha 20 de diciembre del 2017, comunica a la Autoridad Administrativa de Trabajo, que al amparo de lo dispuesto en el artículo 15° del DS.S. N°003-97-TR, ha dispuesto suspender en forma perfecta temporal sus labores por razones de fuerza mayor, por el lapso de 90 días y a partir del 21 de diciembre del 2017; afectando a ocho (8) trabajadores cuya relación corre a fojas 13 del expediente, quienes venían desarrollando sus labores en la Planta de Procesamiento de conservas y harina de pescado residual, ubicado en la Av. Los Pescadores N° 354 – Zona Industrial 27 de octubre - Chimbote; fundamentando su solicitud, que desde el mes de abril del 2017 a la fecha de presentación de su solicitud, se encuentran atravesando una crisis operacional y sobre todo económica, ya que la materia prima, ha desaparecido del litoral, debido a los constantes cambios climáticos, por lo que entre los meses de abril a agosto se trabajo esporádicamente, y en los meses posteriores se ausento por completo la materia prima; que la empresa ha adoptado medidas excepcionales con los trabajadores de la parte operativa, asignándoles labores de mantenimiento en ambas plantas, cancelándoles sus beneficios sociales, así como las vacaciones adelantadas del 2018; que la empresa no cuenta con los recursos económicos para mantenerse operativa, y cumplir con los trabajadores, viéndose en la necesidad de recurrir a la suspensión temporal perfecta de labores, presentan la documentación estadística de los meses de setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2017;



Que, mediante el decreto de fecha 26 de diciembre del 2017, corriente a fojas 33 y 34 de autos, se dispuso se remita el expediente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, por ser de su competencia, a efectos de que mediante una visita inspectiva cumpla con verificar la causa invocada por la empresa; originándose el Acta de Inspección sobre suspensión temporal perfecta de labores, de fecha 25 de enero del 2018, corriente a fojas 314 a 316 de autos; expedida por el Inspector de Trabajo Paul Alexander Paredes Inga y el Inspector Auxiliar de Trabajo Cristhian Carlos Linares Valdivia, habiéndose verificado los siguientes hechos: que la actividad económica de la empresa es la elaboración de conservas y harina de pescado, que la planta de harina y conservas de pescado se encuentra ubicada en la Av.



Director Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

.....
y Solución de Conflictos

75
autentico

Los Pescadores N°354 – Zona Industrial 27 de octubre, que se pudo verificar que se encuentra paralizada y que no hay producción a esa fecha, y que por indicación del representante legal de la empresa desde el día 18 de enero del 2018, se han reincorporado a sus labores los trabajadores afectados con la medida, a excepción del trabajador Renato Martín Zanelli Zamora por encontrarse fuera del País; manifestando, asimismo, que si bien no hubo producción pero hay reportes de pesca, siendo por ello necesario dar mantenimiento a las máquinas y equipos y preparar la planta para recibir la pesca y comenzar con la producción; se verifico que el número total de trabajadores es 22; de los cuales 8 realizan labores administrativas, 3 de ellos tienen contratos indeterminados y 5 con contratos modales; 8 son trabajadores operarios con contrato a plazo indeterminado, quienes son afectados con la medida de suspensión temporal perfecta de labores; siendo los 6 restantes trabajadores con contratos modales de intermitencia; que la empresa ha otorgado vacaciones anticipadas del año 2018, la misma que es corroborada por los trabajadores asistentes a la diligencia; que el inicio de la medida de suspensión es a partir del 21 de diciembre del 2017 para 4 trabajadores; desde el 27 de diciembre del 2017 para un trabajador; y desde el 5 de enero del 2018 para 3 trabajadores; que se han reanudado las labores a partir del 18 de enero del 2018 para todos los trabajadores, laborando con normalidad;



Que, efectuada la verificación en el centro de trabajo, también se debe tener en cuenta que de conformidad con el artículo 15° del D.S. N°003-97-TR, el empleador deberá de ser posible otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, o adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores afectados, ya que, dicha norma legal no otorga al empleador la potestad de decidir libremente si adopta o no medidas tendentes a minimizar los perjuicios que la suspensión pueda ocasionar a los trabajadores afectados, sino más bien establece un deber de otorgar vacaciones vencidas o anticipadas, en ese sentido la norma fija un imperativo que debe ser observado, y en la medida que sea posible adoptar otras medidas que eviten agravar la situación de los trabajadores afectados, conforme está establecido en la norma anteriormente acotada; de la verificación efectuada por el inspector de trabajo comisionado, se advierte que la empresa ha otorgado vacaciones anticipadas del 2018 a los trabajadores afectados con la medida; además que se han retornado a las labores a partir del día 18 de enero del 2018, encontrándose laborando con normalidad a partir de esa fecha; motivo por el cual la Autoridad Administrativa de Trabajo debe resolver tomando en cuenta el motivo de la causa invocada y los derechos laborales protegidos legalmente;

Que, de otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15° del D.S. N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando se produzcan en un centro laboral hechos extraordinarios, imprevisibles o inevitables que imposibiliten el desarrollo del trabajo, sustentados en motivos de caso fortuito o fuerza mayor, el empleador podrá ejercer su derecho a la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de 90 días, la Autoridad Administrativa de Trabajo, al calificar dicha comunicación, tendrá en



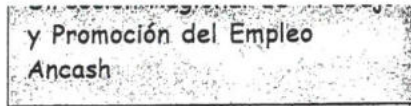
74
de Feuty
cuadros

cuenta si ésta, se encuadra dentro del significado conceptual de lo que constituye Caso Fortuito o Fuerza Mayor, en tal sentido mediante la Directiva N°006-97-DNRT, que Regula la correcta aplicación del Procedimiento sobre Suspensión Temporal Perfecta de Labores, se define su significado conceptual, señalando que el **Caso Fortuito**.- Es todo hecho imprevisible o un suceso por lo común dañoso que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre; que generalmente proviene de la acción de la naturaleza; y **la Fuerza Mayor**.- Es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero; como es el caso de una norma legal que impide realizar una actividad, un tumulto del que se derivan estragos, una guerra o sedición, etc.;

Que, conforme se ha señalado en anteriores pronunciamientos de este Despacho, en relación a la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito o fuerza mayor; la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha emitido la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE de fecha 12 de octubre del 2012, en los numerales 9.4 al 9.9 de su parte considerativa se estableció una metodología interpretativa del artículo 15° del D.S. N°003-97-TR, para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión temporal perfecta de labores, así como las obligaciones que la Autoridad Administrativa de Trabajo debe cumplir en la verificación inspectiva; la misma que constituye un precedente vinculante de observancia obligatoria, en la cual se precisa que el artículo 15° del D.S. N°003-97-TR, debe comprenderse como una norma que establece un régimen de excepción para la suspensión temporal perfecta de labores, en tanto que dicha medida tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y en consecuencia, durante su vigencia se pone al trabajador en una situación similar al desempleo. Tomando en cuenta lo anteriormente señalado, en el considerando 9.4 de la precitada resolución 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 de 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 quienes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios; que como consecuencia de la preceptividad contenida en el artículo 15° del decreto supremo antes acotado, 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 los servicios indispensables, secundarios o complementarios para la Empresa durante la duración de la medida de suspensión.
- b) Aquellos que gozarían de vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse.
- c) Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el acápite "a)" y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren



y Solución de Conflictos

73
reintegrados

cubrir toda la vigencia de la medida deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, dicho precedente de observancia obligatoria 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, en la fiscalización se debe determinar:

- 1.- Si la empresa efectivamente determino 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 medida de suspensión;
- 2.- Si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajos relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la suspensión pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo: atención de trámite documentario y otras áreas administrativas),
- 3.- Si la empresa aplico preferentemente la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran de atenderse durante la medida con respecto de la suspensión de dichos servicios, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los acápite a) y b), señalados precedentemente;
- 4.- Si se ha establecido el pago y goce de las vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de la suspensión sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la medida por el mecanismo de la suspensión temporal perfecta de labores;
- 5.- Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión temporal perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si viene prestando servicios;



Que, conforme a lo anteriormente señalado, la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor deberá tener como sustento la existencia de un hecho de carácter inevitable, imprevisible e irresistible que imposibilite proseguir con las labores en un determinado periodo. Dichos caracteres deben encontrarse reunidos copulativamente para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, de tal forma que la ausencia de uno de ellos devendría en inaplicable la existencia del supuesto de suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor; sin embargo, efectuado el estudio de la comunicación de suspensión de labores, así como de los informes de inspección, y de la documentación presentada por la empresa, consistentes en los reportes de Estadística Pesquera Mensual, se aprecia que la empresa no ha cumplido con acreditar que ha realizado de modo objetivo, razonable o proporcional, el análisis de los tres grupos diferenciados de trabajadores y actividades para sí determinar a quienes se le aplicara la



y Solución de Conflictos

72
retardando 9 días

medida de suspensión perfecta de labores, de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución Directoral General N°10-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre del 2012; asimismo, no se ha acreditado que la empresa haya realizado un análisis de aquellos trabajadores que se mantendrán en actividad para ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios durante la suspensión; de aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse; y aquellos que no pudiendo cumplir con las actividades que deban continuar y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la suspensión perfecta de labores, deban permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores; de otro lado, debe tenerse presente que conforme se advierte de la documentación presentada por la empresa, consistentes en los reportes de pesca, solo se ha acreditado los reportes de residuos para la producción de harina de pescado de los meses de setiembre a diciembre del 2017 con 00 de materia prima; sin embargo, teniendo en cuenta que su actividad principal es la producción de conservas de pescado con lo cual queda acreditado que no se ha configurado la causal de fuerza mayor como alega en su solicitud;

Por estas consideraciones y en uso de la facultad conferida a este Despacho mediante el Decreto Supremo N°017-2012-TR.

SE RESUELVE:

DESAPROBAR la suspensión temporal perfecta de labores por caso de fuerza mayor solicitada por la empresa **DON FERNANDO S.A.C.**, por el lapso de 90 días a partir del 21 de diciembre del 2017, afectando a los trabajadores cuya relación obra de fojas 13 del expediente; **ORDENANDOSE** el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los trabajadores afectados por el tiempo de suspensión transcurrido, desde el 21 de diciembre del 2017 al 17 de enero del 2018, bajo apercibimiento de imponer sanción económica en caso de incumplimiento; consentida y/o ejecutoriada que sea la presente, **ARCHÍVENSE** los de la materia en el modo y forma de Ley.

HÁGASE SABER.



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - REGIÓN ANCASH

2008. Elfer Chero Paz
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS