GOBIERNO REGIONAL PIURA

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
28 OTC 2021
REG. Nº

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 064 -2021-GRP-DRTPE-DR

Piura, 03 de diciembre de 2021

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por la empresa Pesquera Hayduk S.A. contra la Resolución Directoral N°010-2021-GRP-DRTPE-DPSC ; Expediente TCCT Nº 002-2021-GRP-DRTPE-DPSC correspondiente a procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos tecnológicos, iniciado por la empresa ***PESQUERA HAYDUK S.A. y;***

CONSIDERANDO:

I. 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 (...)[1].

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, el administrado tiene derecho de contradecir el acto administrativo que supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG.

II. De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

Mediante escritos de registro Nº 04477 y Nº 04481 de fecha 15 de setiembre de 2021 subsanado con registro Nº 04705 de fecha 27 de setiembre de 2021, la empresa PESQUERA HAYDUK S.A., de conformidad con lo señalado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR (en adelante TUO de la LPCL), solicita la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas Tecnológicas; y, la suspensión perfecta de labores comprendiendo inicialmente a doscientos tres (203) trabajadores. En ese orden, la referida comunicación de la medida de cese colectivo, comprende la siguiente nómina:

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	PUESTO	AREA	SPL	SINDICATO
1.	BERMEO CHUNGA LUIS ALBERTO	ASISTENTE DE ADM. PLANTA	ADM. PLANTA Y RRII	SI	
2.	LOPEZ GONZALES RAMON	MECANICO SOLDADOR	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
3.	TAVARA ARICA PEDRO JULIO	GESTOR DE SECCION CHD-II	MANUFACTURA CHD	SI	
4.	VARGAS CARRION VICTORINO RIGOBERTO	SUPERVISOR DE SALA MAQUINA	MANTENIMIENTO PLANTA	NO	SINTEPHSA

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

[1] Martín Mateo, Ramón (2005) Manual de derecho Administrativo Navarra. Aranzadi pp309-310

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
PIURA
28 OCT 2021
REG. Nº

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 064 -2021-GRP-DRTPE-DR

5.	ESTRADA GARCIA ALEJANDRO	ELECTRICISTA	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
6.	HUAMAN IBAÑEZ ARLINDO	OPERADOR DE SECADORES A VAPOR	MANUFACTURA CHD	SI	SINTEPHSA
7.	NIZAMA PEÑA FRANCISCO	OPERADOR DE SALA DE MAQUINA CHD	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
8.	YOVERA CHAVEZ MATIAS ADRIANO	MECANICO	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
9.	QUEREVALU ECHE WILFREDO	PATRON	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
10.	ARAUJO CASTRO JUAN CARLOS	TORNERO	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
11.	CHORRES SILVA REYNALDO	OPERADOR DE CALDEROS	MANUFACTURA CHD	SI	SINTEPHAS
12.	CRUZADO VARGAS DAVID SANTIAGO	SUPERVISOR DE DISTRIBUCION	ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO	SI	
13.	QUEREVALU MENDIVES JUAN MARTIN	ASISTENTE DE ALMACEN DE MATERIALES	ALMACENES DE MATERIALES	SI	
14.	VILCHEZ VITE RODOLFO	ELECTRICISTA	MANTENIMIENTO PLANTA	NO	SINTEPHSA
15.	DAVILA SILVA JOHNNY MARTIN	RECLUTADOR	MANUFACTURA CHD	SI	SINTEPHSA
16.	HERRERA SARANGO CARLOS HUGO	OPERADOR DE SALA DE MAQUINA CHD	MANTENIMIENTO PLANTA	NO	SINTEPHSA
17.	BENITES TABOADA HAROLD	OPERADOR DE SALA DE MAQUINA CHD	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
18.	OLIVARES ESPINOZA FELIX RAYMUNDO	JEFE DE MANTENIMIENTO Y ARRASTRE	MANTENIMIENTO PLANTA	NO	
19.	GIL ORDINOLA EDWIN ALFREDO	KARDISTA	ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO	SI	SINTEPHSA
20.	ABRAMONTE MORENO EDWIN	OPERADOR DE BALANZA	ALMECENES DE MATERIALES	SI	SINTEPHSA
21.	RODRIGUEZ FIESTAS FELIX RAMIRO JESUS	ASISTENTE DE PRODUCTO TERMINADO Y EMBARQ.	ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO	SI	
22.	RODRIGUEZ MORALES DAVID WILFREDO	RECEPCIONISTA / DESPACHADOR	ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO	SI	SINTEPHSA
23.	GUZMAN CORONADO JOSE ELIAS	GESTOR DE SECCION CHD-I	MANUFACTURA CHD	SI	

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº 28 OCT 2021

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 064 -2021-GRP-DRTPE-DR

24.	MOGOLLON VARGAS CARLOS ENRIQUE	GESTOR DE SECCION CHD-I	MANUFACTURA CHD	SI	
25.	MENA SEMINARIO LUIS ALBERTO	MOTORISTA	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
26.	MENA SEMINARIO SEGUNDO ELVER	MOTORISTA	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
27.	YACILA ESPINOZA OSCAR	MOTORISTA	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
28.	YANAYACO JUAREZ ANTONIO	TRIPULANTE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
29.	LOPEZ MENDOZA GIAN CARLOS	OPERADOR DE BALANZA	ALMACENES DE MATERIALES	SI	SINTEPHSA
30.	ATOCHE IMAN YESMIN DARWIN	MECANICO SOLDADOR	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
31.	CESPEDES HUAYANAY LUIS ALEJANDRO	ASISTENTE DE ALMACEN DE MATERIALES	ALMACENES DE MATERIALES	SI	
32.	NUNEZ ESTRADA CHRISTIAN OMAR	JEFE DE TURNO	MANUFACTURA CHD	SI	
33.	SALDARRIAGA JIMENEZ HELBBER ADRIAN	OPERADOR DE MONTACARGA	MANUFACTURA CHD	SI	
34.	TANTALEAN MIO WILMER FELIX	OPERADOR DE MONTACARGA	MANUFACTURA CHD	SI	
35.	LOPEZ ELIAS ALEXANDER ORLANDO	OPERADOR DE MAQUINA DE FRIO	MANUFACTURA CHD	SI	SINTEPHSA
36.	ABAD RODRIGUEZ CARLOS ALBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
37.	ABAD SAAVEDRA ORFELINDA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHS	SI	
38.	AGURTO ORTIZ HUGO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
39.	ALBURQUEQUE ATOCHE MARIA DEL PILAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
40.	APARICIO CARMEN NELY VIOLETA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
41.	CASTILLO CASTILLO SANTOS RAUL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
42.	CASTRO MENDOZA SANTOS PELAGIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA FIEL COPIA DEL ORIGINAL MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO FEDATARIO TITULAR 28 DIC 2021 FOLIO Nº

43.	CHAVEZ PASACHE FLORENTINO	OPERARIO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
44.	CHERO ESTRADA JOSE MAXIMILIANO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
45.	CORDOVA SANCHEZ JOSE LUIS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
46.	COVEÑAS PACHERREZ MARLENY JACQUELINE	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
47.	CRUZ ABAD VICTOR HUGO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
48.	ESPINOZA FARIAS CRISTOBAL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
49.	FLORES AGURTO VERONICA ISELA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
50.	GAMBOA ORDOÑEZ JAVIER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
51.	GUTIERREZ PULACHE ELBERTH	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
52.	INFANTE MORALES EFREIN	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
53.	LUPU CHIROQUE JESUS ALBERTO	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
54.	MEDINA GALLO CRISTIAN ALAD	OPERADOR DE MAQUINA DE FRIO	MANUFACTURA CHD	SI	SINTEPHSA
55.	NEYRA CARREÑO ANTONIO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
56.	NUÑEZ MENDOZA ALEX GIL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
57.	OJEDA GAMBOA ERIKSSON ROBISMAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
58.	ORTIZ NIEVES PEDRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
59.	PIÑIN LOPEZ CARLOS ALEXANDER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
60.	RAMIREZ HERRERA CARLOS ALBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
61.	RIOFRIO CASTRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA	SI	

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE PIURA
REG. Nº 2 DIC 2021

	HERNAN		CHD		
62.	SANCHEZ ZEGARRA WILMER HORTENCIO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
63.	SILVA CHINGA VICTOR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
64.	VARGAS ESPINOZA TOMAS GUILLERMO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
65.	YAMUNAQUE ALBINES MARIA MARTHA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
66.	YAMUNAQUE LUPUCHE SANTOS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
67.	YOVERA GRANDA JOSE MANUEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
68.	ZAPATA PEÑA RONNY JOHAN	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
69.	ZETA JUAREZ ROBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
70.	INGA RAMOS ALBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
71.	AYALA RAMOS FRANCISCO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
72.	GARCIA PAEZ CRISTINA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
73.	GARCIA PANGALIMA MARILENNI	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
74.	CHERO CHERO OSCAR EDUARDO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
75.	CHERRE OGOÑA MARIA ELENA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
76.	CISNEROS URBINA MARCOLINA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
77.	COBEÑAS FERNANDEZ JOSE DOMINGO	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
78.	MAZA SOSA ADRIANO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
79.	MEDINA CURAY PEDRO PABLO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
80.	RAMOS DE NAVARRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA	SI	

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
28 DIC 2021
REG. N°

	ELEDORA		CHD		
81.	RUJEL LOPEZ DE MAZA ROSA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
82.	SALCEDO MEDINA HENRY PAUL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
83.	RAMOS GIRON LUIS ALBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
84.	IPANAQUE MACALUPU MARINO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
85.	MACALUPU VILLEGAS JULIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
86.	CRUZ PEÑA WILFREDO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
87.	ALBINES MACHARE ANTOLIN	OPERADOR DE MONTACARGA	MANUFACTURA CHD	SI	
88.	IPANAQUE VILCHEZ MARIA ESTHER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
89.	VILCHEZ SILVA FLOR MARIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
90.	SULLON DE SOSA MARIA VIRGINIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
91.	VILCHEZ IPANAQUE MAXIMO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
92.	FRIAS MENEGUZZI RONNY MARLON	GESTOR DE SECCION CHD-II	MANUFACTURA CHD	SI	
93.	FLORES VILCHEZ MARIA DEL PILAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
94.	SILVA TORRES JAVIER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
95.	CARREÑO TIMANA YERY PAUL	RECEPCIONISTA/DESPACHADOR	ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO	SI	
96.	BAUTISTA TORRES MARIA TERESA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
97.	QUISPE PULACHE EDIN ALAN	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
98.	BAUTISTA TORRES FATIMA EMPERATRIZ	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
99.	ALDANA RAMOS LOURDES DEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA	SI	

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLOGTERO
FEDATARIO TITULAR
PIURA
28 DIC 2021
REG. Nº

	PILAR		CHD		
100.	CASTILLO RODRIGUEZ LUIS ORLANDO	AUXILIAR DE MUELLE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SINTEPHSA
101.	CRUZ GUERRA GIANCARLO LUIGGI	AUXILIAR DE MUELLE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SINTEPHSA
102.	ENCALADA YAMUNAQUE CHRISTIAN ALEXANDER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
103.	RISCO RAMOS JACDY JACKELINA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
104.	VILCHEZ RAMOS FAUSTINA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
105.	FLORES BAUTISTA PASCUALA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
106.	OGOÑA ABAD ABELINO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
107.	RAMOS MORAN CESAR AUGUSTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
108.	RAMOS MENA AUDELIO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
109.	CODARLUPO RAMIREZ ESTHER VERONICA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
110.	VIVAS AREVALO MARIA ESPERANZA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
111.	PERICHE FIESTAS MILAGROS MAGDALENA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
112.	VILCHEZ RAMOS REINERI	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
113.	MUNDACA ALDANA MARHURI	GESTOR DE SECCION CHD-III	MANUFACTURA CHD	SI	
114.	PAICO VILCHEZ MARTINA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
115.	FARFAN URBINA MILTON CESAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
116.	RUIZ ABAD ROSALINO DANTE	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
117.	SALAZAR NIZAMA JAVIER CALISTRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
118.	VILLAREYES MOSCOL YENSY	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA	SI	

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE PIURA
REG. Nº 28 DIC 2021

	GRABIEL		CHD		
119.	CHORRES MORALES DOLORES	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
120.	RUIZ PEÑA GRIMANESA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
121.	GARAY MEDINA PEDRO DAVID	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
122.	SANCHEZ INFANTE CARLOS ALBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
123.	SILVA SANTIAGO MARIA ISABEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
124.	GARCIA AGUILAR MARIA DEL PILAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
125.	PERICHE QUEREVALU WILMER MERCEDES	TRIPULANTE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
126.	ROSADO JIMENEZ TOMAS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
127.	CHIROQUE ROSAS ROGGER ELIT	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
128.	YPANAQUE YARLEQUE CRISTINA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
129.	PIÑIN SANDOVAL PEDRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
130.	CAÑOLA INGA ALEX JOEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
131.	RODRIGUEZ FERNANDEZ BUENAVENTURA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
132.	FLORES AGURTO MARLON ENRIQUE	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
133.	GARCIA CALLE FRANCISCO EDGARDO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
134.	MORALES FLORES MARIA ESPERANZA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
135.	CARMEN YPANAQUE JANET YOVANNY	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
136.	DE LA CRUZ CHERRES	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA	SI	

DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº

	JESSICA CECILIA		CHD		
137.	SERNAQUE RAMOS PILAR DEL SOCORRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
138.	MENDOZA GARAY JAVIER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
139.	DOMINGUEZ CURAY ALDO TEODORO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
140.	BENITES CLEMENT JANI	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
141.	CLEMENT PARDO MARIA ANTONIETA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
142.	HUIMAN JIMENEZ CESAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
143.	DE LA CRUZ RUIZ LUIS ALBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
144.	GOMEZ PRECIADO JOSE RODOLFO	TRIPULANTE ARRASTRE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
145.	ZETA CALLE ANDRES	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
146.	RIVAS ZETA RAMON EDUARDO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
147.	SOSA YOVERA LEYDI	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
148.	ARROYO LOPEZ PERCY SALOMON	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
149.	GOMEZ DE LA ROSA LUIS FRANCISCO	TRIPULANTE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
150.	RIVAS RODRIGUEZ LUIS ALBERTO	TRIPULANTE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
151.	SALAZAR JIMENEZ MIGUEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
152.	COBEÑAS LA CHIRA JUANA ROSA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
153.	SUAREZ FERNANDEZ MARIA HILARIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
154.	VILCHEZ RAMOS ESMERALDA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
155.	CESPEDES IMAN GREYS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA	SI	

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº 20 DIC 2021

	KATHERINE		CHD		
156.	VILCHEZ GOMEZ LUIS ALBERTO	TRIPULANTE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
157.	BAUTISTA TORRES JOSUE ELISEO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
158.	URRUNAGA ALVARADO NORMA ELENA	ASISTENTE DE ADMINISTRACION PLANTA	ADMINISTRACION PLANTAS Y RRII	NO	
159.	IBAÑEZ VEGAS ALEX PAUL	GESTOR DE SECCION CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
160.	IPANAQUE TORRES MARINO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
161.	NIZAMA PULACHE NARCISA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
162.	ABAD ROJAS ESTEBAN	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
163.	YARLEQUE CARCAMO DE AYALA JUANA HAYDEE	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
164.	CHERO PIÑIN JESSICA DEL MILAGRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
165.	SALVADOR CASTILLO ROALDO JOSE	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
166.	SILUPU SILVA MAYRA ELIZABETH	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
167.	MOGOLLON CRUZ VICTOR JAVIER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
168.	LOPEZ MEDINA SANTOS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
169.	HERRERA CHUNGA JULIO CESAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
170.	RODRIGUEZ YACILA JOSE LUIS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
171.	AYALA GONZALES ANTONIO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
172.	SAAVEDRA FALLA BEATRIZ	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
173.	PADILLA PADILLA HILARIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
174.	MORAN MARTINEZ EDGAR	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA	SI	

DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
PIURA
REG. N°

	ROBERTO		CHD		
175.	CHUNGA JUAREZ EDUARDO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
176.	REYES LOPEZ MARIA ISABEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
177.	VILLANUEVA HUAMAN ELIZABETH ELENA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
178.	LALUPU CRUZ CRISTIAN JOEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
179.	PEÑA ABAD MERCEDES FRANCISCO URIEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
180.	QUIÑONES CALLE ALEJANDRO WALBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
181.	PIZARRO OVALLE CESAR JOSE	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
182.	JUAREZ SALDARRIAGA ADRIAN WILLIAMS	RECEPCIONISTA/DESPACHADOR	ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO	SI	
183.	BENITES CASTRO DE CRUZ MANUELA ISABEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
184.	CHUNGA IPANAQUE JOEL ALVIN ANTHONY	ANALISTA DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	
185.	CHAPILLIQUEN ESPINOZA EMERITA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
186.	MORANTE CUELLO JUAN	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
187.	REYES FLORES MAURO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
188.	ROJAS ORTIZ IVONNE FERNANDA	ASISTENTE DE PRODUCCION	MANUFACTURA CHD	SI	
189.	VILLARREYES MOSCOL YSAI	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
190.	ROCHER AGUILAR JOSE EDILBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
191.	YACILA HERRADA ROSA MILAGROS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
192.	VIERA GRAU EDER JHOSEMAR	OPERADOR DE CALDEROS	MANUFACTURA CHD	SI	SINTEPHSA

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
28 DIC 2021
REG. Nº

193.	GOMEZ ESPINOZA JOSE DAVID	OPERADOR DE MONTACARGA	MANUFACTURA CHD	SI	
194.	RIVAS SERNAQUE ELSA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
195.	ABAD JIMENEZ GRENLER ELMER	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
196.	MACALUPU IPANAQUE VICTORIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
197.	SERNAUQE MORALES SANTOS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
198.	PANTA JIMENEZ MARIA EUSEBIA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
199.	RODRIGUEZ YAMUNAQUE RICARDO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
200.	ROLDAN ESPINOZA ANDRES EDUARDO	ANALISTA DE LABORATORIO	MANUFACTURA CHD	SI	
201.	GARCIA ORDINOLA IRINA IVETTE	ASISTENTE SOCIAL	ADMINISTRACION PLANTAS Y RRII	SI	
202.	ARRIOLA VILLANUEVA RAUL	SUPERVISOR DE OSMOSIS	MANUFACTURA CHD	SI	
203.	MAURICIO TIMANA JUAN DIEGO	OPERADOR DE SALA DE MAQUINA CHD	MANTENIMIENTO PLANTA	NO	SINTEPHSA

Mediante providencia del 28 de setiembre de 2021 obrante a fojas 1135, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, dispuso: i) Abrir Expediente Administrativo de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por causas objetivas por motivos tecnológicos, solicitada por la empresa respecto de doscientos tres (203) trabajadores; ii) Tomar conocimiento de la suspensión perfecta de labores presentada por la empresa; y, iii) Notificar a las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores afectados y a los trabajadores no afiliados, la pericia de parte y demás recaudos presentados por la empresa, a efectos que puedan presentar pericias adicionales dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente al de la fecha de notificación conforme a lo establecido en el tercer párrafo del inciso d) del artículo 48º del TUO de la LPCL.

Con Memorándum Nº180-2021-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 29 de setiembre de 2021 que corre de fojas 1138 a 1140, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos solicitó al Superior Despacho, oficie a la Intendencia Regional Piura de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL – IRE PIURA, a fin que realice la verificación a la que se hace referencia en el inciso c) del artículo 48º del TUO de la LPCL e informe de los resultados de dichas verificaciones a ésta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

Seguidamente con el escrito de registro Nº 04877 de fecha 05 de octubre de 2021, la Empresa

GOBIERNO REGIONAL PIURA FIEL COPIA DEL ORIGINAL MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO FEDATARIA - TITULAR FOLIO Nº 28 OCT 2021

excluye de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores: Vargas Carrión Victorino Rigoberto, Vilchez Vite Rodolfo, Herrera Sarango Carlos Hugo, Olivares Espinoza Félix Raymundo, Urrunaga Alvarado Norma Elena y Mauricio Timana Juan Diego

Con escritos: de registro Nº 04958 presentado con fecha 12 de octubre de 2021 por los trabajadores: Frías Meneguzzi Ronny Marlon, Ibáñez Vegas Alex Paul, Mogollón Vargas Carlos Enrique, Cruzado Vargas David Santiago, Núñez Estrada Christian Omar y Saldarriaga Jiménez Helbber Adrián; escrito de registro Nº 21143 (de mesa de partes del Gobierno Regional Piura derivado a ésta DPSC de la DRTPE Piura) presentado con fecha 15 de octubre de 2021 por el Sindicato Único de Pescadores del Puerto de Paita; y, escritos de registro Nº 21497 (de mesa de partes del Gobierno Regional Piura derivado a ésta DPSC de la DRTPE Piura) presentado con fecha 20 de octubre de 2021 y registro Nº 05250 presentado el 22 de octubre de 2021, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hayduk S.A, presentan sus respectivas observaciones a la pericia presentada por la empresa, las cuales con proveído de fecha 27 de octubre de 2021 obrante a fojas 1504, se ponen en conocimiento de la parte empleadora y se convoca a las partes a reuniones de conciliación para los días 08 y 10 de noviembre de 2021 a horas 10:00 a.m., a realizarse por medio virtual en el enlace meet.google.com/zbg-cwxj-hsk.

En la misma fecha 27 de octubre de 2021, se tiene por recibido el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 12 de octubre de 2021, materia de la Orden de Inspección Nº 2836-2021-SUNAFIL-IRE-PIU, alcanzado con Oficio Nº 00188-2021-SUNAFIL/IRE-PIU de SUNAFIL IRE PIURA, el cual obra de fojas1505 a 1569.

Finalmente, las reuniones de conciliación convocadas para los días 08 y 10 de noviembre de 2021, no se llevaron a cabo, conforme se advierte de los videos correspondientes que obran en autos a fojas 1595 y a fojas 1596, por inasistencia de la parte empleadora y sólo concurrir la parte laboral, tal como se ha dejado constancia.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos laborales emite pronunciamiento de primera instancia , mediante la Resolución Directoral N°010-2021-GRP-DRTPE-DPSC de 17 de noviembre de 2021 :

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ***EXCLUYASE** del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo, conforme a lo solicitado con el escrito de registro Nº 04705 por la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.** a la trabajadora: Benites Castro de Cruz Manuela Isabel, teniendo en cuenta además lo señalado por la Autoridad Inspectiva en el sub numeral 4.21 del número IV Hechos Constatados del Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 12 de octubre de 2021, materia de la Orden de Inspección Nº 0000002836-2021-SUNAFIL/IRE-PIU.*

ARTICULO SEGUNDO: ***EXCLUYASE** de la suspensión perfecta de labores, conforme a lo solicitado con el escrito de registro Nº 04877 por la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.** a los trabajadores: 1) Vargas Carrión Victorino Rigoberto, 2) Vilchez Vite Rodolfo, 3) Herrera Sarango Carlos Hugo, 4) Olivares Espinoza Félix Raymundo, 5) Urrunaga Alvarado Norma Elena y 6) Mauricio Timaná Juan Diego.*

ARTICULO TERCERO: ***DESESTIMAR** lo solicitado con el escrito de registro Nº 05879 por la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.** en mérito a los fundamentos expuestos en el numeral 3.8 de la presente.*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
28 DIC 2021
FOLIO Nº

ARTICULO CUARTO: ***CARENTE DE OBJETO*** *de emitir pronunciamiento respecto de los trabajadores:*

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS
1.	BERMEO CHUNGA LUIS ALBERTO
2.	NIZAMA PEÑA FRANCISCO
3.	RODRIGUEZ FIESTAS FELIX RAMIRO JESUS
4.	TANTALEAN MIO WILMER FELIX
5.	ABAD RODRIGUEZ CARLOS ALBERTO
6.	ABAD SAAVEDRA ORFELINDA
7.	ALBURQUEQUE ATOCHE MARIA DEL PILAR
8.	APARICIO CARMEN NELY VIOLETA
9.	CASTILLO CASTILLO SANTOS RAUL
10.	CASTRO MENDOZA SANTOS PELAGIA
11.	CHERO ESTRADA JOSE MAXIMILIANO
12.	CORDOVA SANCHEZ JOSE LUIS
13.	COVEÑAS PACHERREZ MARLENY JACQUELINE
14.	CRUZ ABAD VICTOR HUGO
15.	ESPINOZA FARIAS CRISTOBAL
16.	FLORES AGURTO VERONICA ISELA
17.	GAMBOA ORDOÑEZ JAVIER
18.	INFANTE MORALES EFREIN
19.	LUPU CHIROQUE JESUS ALBERTO
20.	NUÑEZ MENDOZA ALEX GIL
21.	OJEDA GAMBOA ERIKSON ROBISMAR
22.	ORTIZ NIEVES PEDRO
23.	PIÑIN LOPEZ CARLOS ALEXANDER
24.	RAMIREZ HERRERA CARLOS ALBERTO
25.	RIOFRIO CASTRO HERNAN
26.	SANCHEZ ZEGARRA WILMER HORTENCIO
27.	SILVA CHINGA VICTOR
28.	VARGAS ESPINOZA TOMAS GUILLERMO
29.	YAMUNAQUE ALBINES MARIA MARTHA

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUEL CONCEPCION GALLO OYERO
SECRETARIO TITULAR
REG. N° 2 OCT 2021

30.	YAMUNAQUE LUPUCHE SANTOS
31.	YOVERA GRANDA JOSE MANUEL
32.	ZAPATA PEÑA RONNY JOHAN
33.	ZETA JUAREZ ROBERTO
34.	INGA RAMOS ALBERTO
35.	GARCIA PAEZ CRISTINA
36.	GARCIA PANGALIMA MARILENNI
37.	CHERO CHERO OSCAR EDUARDO
38.	CHERRE OGOÑA MARIA ELENA
39.	CISNEROS URBINA MARCOLINA
40.	COBEÑAS FERNANDEZ JOSE DOMINGO
41.	MAZA SOSA ADRIANO
42.	RAMOS DE NAVARRO ELEDORA
43.	RUJEL LOPEZ DE MAZA ROSA
44.	SALCEDO MEDINA HENRY PAUL
45.	RAMOS GIRON LUIS ALBERTO
46.	IPANAQUE MACALUPU MARINO
47.	MACALUPU VILLEGAS JULIA
48.	CRUZ PEÑA WILFREDO
49.	ALBINES MACHARE ANTOLIN
50.	IPANAQUE VILCHEZ MARIA ESTHER
51.	VILCHEZ SILVA FLOR MARIA
52.	SULLON DE SOSA MARIA VIRGINIA
53.	VILCHEZ IPANAQUE MAXIMO
54.	FLORES VILCHEZ MARIA DEL PILAR
55.	SILVA TORRES JAVIER
56.	CARREÑO TIMANA YERY PAUL
57.	BAUITISTA TORRES MARIA TERESA
58.	QUISPE PULACHE EDIN ALAN
59.	BAUTISTA TORRES FATIMA EMPERATRIZ
60.	ALDANA RAMOS LOURDES DEL PILAR
61.	ENCALADA YAMUNAQUE CHRISTIAN ALEXANDER

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
28 DIC 2021

62.	RISCO RAMOS JACDY JACKELINA
63.	VILCHEZ RAMOS FAUSTINA
64.	FLORES BAUTISTA PASCUALA
65.	OGOÑA ABAD ABELINO
66.	RAMOS MORAN CESAR AUGUSTO
67.	RAMOS MENA AUDELIO
68.	CODARLUPO RAMIREZ ESTHER VERONICA
69.	VIVAS AREVALO MARIA ESPERANZA
70.	PERICHE FIESTAS MILAGROS MAGDALENA
71.	VILCHEZ RAMOS REINERI
72.	MUNDACA ALDANA MARHURI
73.	PAICO VILCHEZ MARTINA
74.	FARFAN URBINA MILTON CESAR
75.	RUIZ ABAD ROSALINO DANTE
76.	SALAZAR NIZAMA JAVIER CALISTRO
77.	VILLAREYES MOSCOL YENSY GRABIEL
78.	CHORRES MORALES DOLORES
79.	RUIZ PEÑA GRIMANESA
80.	GARAY MEDINA PEDRO DAVID
81.	SANCHEZ INFANTE CARLOS ALBERTO
82.	SILVA SANTIAGO MARIA ISABEL
83.	GARCIA AGUILAR MARIA DEL PILAR
84.	PERICHE QUEREVALU WILMER MERCEDES
85.	ROSADO JIMENEZ TOMAS
86.	CHIROQUE ROSAS ROGGER ELLIT
87.	YPANAQUE YARLEQUE CRISTINA
88.	PIÑIN SANDOVAL PEDRO
89.	RODRIGUEZ FERNANDEZ BUENAVENTURA
90.	FLORES AGURTO MARLON ENRIQUE
91.	GARCIA CALLE FRANCISCO EDGARDO
92.	MORALES FLORES MARIA ESPERANZA
93.	CARMEN YPANAQUE JANET YOVANNY

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº 28 DIC 2021

94.	DE LA CRUZ CHERRES JESSICA CECILIA
95.	SERNAQUE RAMOS PILAR DEL SOCORRO
96.	MENDOZA GARAY JAVIER
97.	DOMINGUEZ CURAY ALDO TEODORO
98.	BENITES CLEMENT JANI
99.	CLEMENT PARDO MARIA ANTONIETA
100.	HUIMAN JIMENEZ CESAR
101.	DE LA CRUZ RUIZ LUIS ALBERTO
102.	GOMEZ PRECIADO JOSE RODOLFO
103.	ZETA CALLE ANDRES
104.	RIVAS ZETA RAMON EDUARDO
105.	SOSA YOVERA LEYDI
106.	ARROYO LOPEZ PERCY SALOMON
107.	GOMEZ DE LA ROSA LUIS FRANCISCO
108.	SALAZAR JIMENEZ MIGUEL
109.	COBEÑAS LA CHIRA JUANA ROSA
110.	SUAREZ FERNANDEZ MARIA HILARIA
111.	VILCHEZ RAMOS ESMERALDA
112.	CESPEDES IMAN GREYS KATHERINE
113.	VILCHEZ GOMEZ LUIS ALBERTO
114.	BAUTISTA TORRES JOSUE ELISEO
115.	IPANAQUE TORRES MARINO
116.	NIZAMA PULACHE NARCISA
117.	ABAD ROJAS ESTEBAN
118.	YARLEQUE CARCAMO DE AYALA JUANA HAY
119.	CHERO PIÑIN JESSICA DEL MILAGRO
120.	SALVADOR CASTILLO ROALDO JOSE
121.	SILUPU SILVA MAYRA ELIZABETH
122.	MOGOLLON CRUZ VICTOR JAVIER
123.	LOPEZ MEDINA SANTOS
124.	HERRERA CHUNGA JULIO CESAR
125.	RODRIGUEZ YACILA JOSE LUIS

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DIRTEPE PIURA
REG. N° 26 OTC 2021

126.	AYALA GONZALES ANTONIO
127.	SAAVEDRA FALLA BEATRIZ
128.	PADILLA PADILLA HILARIA
129.	MORAN MARTINEZ EDGAR ROBERTO
130.	CHUNGA JUAREZ EDUARDO
131.	REYES LOPEZ MARIA ISABEL
132.	VILLANUEVA HUAMAN ELIZABETH ELENA
133.	LALUPU CRUZ CRISTIAN JOEL
134.	PEÑA ABAD MERCEDES FRANCISCO URIEL
135.	QUIÑONES CALLE ALEJANDRO WALBERTO
136.	PIZARRO OVALLE CESAR JOSE
137.	JUAREZ SALDARRIAGA ADRIAN WILLIAMS
138.	CHUNGA IPANAQUE JOEL ALVIN ANTHONY
139.	CHAPILLIQUEN ESPINOZA EMERITA
140.	MORANTE CUELLO JUAN
141.	REYES FLORES MAURO
142.	ROJAS ORTIZ IVONNE FERNANDA
143.	VILLARREYES MOSCOL YSAI
144.	ROCHER AGUILAR JOSE EDILBERTO
145.	YACILA HERRADA ROSA MILAGROS
146.	GOMEZ ESPINOZA JOSE DAVID
147.	RIVAS SERNAQUE ELSA
148.	ABAD JIMENEZ GRENLER ELMER
149.	MACALUPU IPANAQUE VICTORIA
150.	SERNAUQE MORALES SANTOS
151.	PANTA JIMENEZ MARIA EUSEBIA
152.	RODRIGUEZ YAMUNAQUE RICARDO
153.	ROLDAN ESPINOZA ANDRES EDUARDO
154.	ARRIOLA VILLANUEVA RAUL

Por las razones señaladas en el subnumeral 3.7 (penúltimo guion) del numeral III de la presente resolución.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

ARTICULO QUINTO: ***DESAPROBAR*** *la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo basado en causas objetivas, consistentes*

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DIRTPE PIURA
28 OCT 2021
REG. Nº

en motivos tecnológicos, formulada por la empresa ***PESQUERA HAYDUK S.A.C.*** *mediante escrito de registro Nº 04477, subsanado con escrito de registro Nº 04705, respecto de los trabajadores:*

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS
1.	LOPEZ GONZALES RAMON
2.	TAVARA ARICA PEDRO JULIO
3.	VARGAS CARRION VICTORINO RIGOBERTO
4.	ESTRADA GARCIA ALEJANDRO
5.	HUAMAN IBAÑEZ ARLINDO
6.	YOVERA CHAVEZ MATIAS ADRIANO
7.	QUEREVALU ECHE WILFREDO
8.	ARAUJO CASTRO JUAN CARLOS
9.	CHORRES SILVA REYNALDO
10.	CRUZADO VARGAS DAVID SANTIAGO
11.	QUEREVALU MENDIVES JUAN MARTIN
12.	VILCHEZ VITE RODOLFO
13.	DAVILA SILVA JOHNNY MARTIN
14.	HERRERA SARANGO CARLOS HUGO
15.	BENITES TABOADA HAROLD
16.	OLIVARES ESPINOZA FELIX RAYMUNDO
17.	GIL ORDINOLA EDWIN ALFREDO
18.	ABRAMONTE MORENO EDWIN
19.	RODRIGUEZ MORALES DAVID WILFREDO
20.	GUZMAN CORONADO JOSE ELIAS
21.	MOGOLLON VARGAS CARLOS ENRIQUE
22.	MENA SEMINARIO LUIS ALBERTO
23.	MENA SEMINARIO SEGUNDO ELVER
24.	YACILA ESPINOZA OSCAR
25.	YANAYACO JUAREZ ANTONIO
26.	LOPEZ MENDOZA GIAN CARLOS
27.	ATOCHE IMAN YESMIN DARWIN
28.	CESPEDES HUAYANAY LUIS ALEJANDRO

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CORNELIA GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
REG. Nº 28 DIC 2021

29.	NUÑEZ ESTRADA CHRISTIAN OMAR
30.	SALDARRIAGA JIMENEZ HELBBER ADRIAN
31.	LOPEZ ELIAS ALEXANDER ORLANDO
32.	AGURTO ORTIZ HUGO
33.	CHAVEZ PASACHE FLORENTINO
34.	GUTIERREZ PULACHE ELBERTH
35.	MEDINA GALLO CRISTIAN ALAD
36.	NEYRA CARREÑO ANTONIO
37.	AYALA RAMOS FRANCISCO
38.	MEDINA CURAY PEDRO PABLO
39.	FRIAS MENEGUZZI RONNY MARLON
40.	CASTILLO RODRIGUEZ LUIS ORLANDO
41.	CRUZ GUERRA GIANCARLO LUIGGI
42.	CAÑOLA INGA ALEX JOEL
43.	RIVAS RODRIGUEZ LUIS ALBERTO
44.	URRUNAGA ALVARADO NORMA ELENA
45.	IBAÑEZ VEGAS ALEX PAUL
46.	VIERA GRAU EDER JHOSEMAR
47.	GARCIA ORDINOLA IRINA IVETTE
48.	MAURICIO TIMANA JUAN DIEGO

ARTICULO SEXTO: ***DEJESE SIN EFECTO****, la suspensión perfecta de labores y* ***DISPONGASE*** *que la empresa* ***PESQUERA HAYDUK S.A.*** *proceda a abonar a los trabajadores las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de su aplicación y además, proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores señalados en el artículo precedente comprendidos en la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vinculo laboral vigente. Respecto de aquellos trabajadores que no mantengan vínculo laboral a la fecha de notificación de la presente, la empresa* ***PESQUERA HAYDUK S.A.*** *únicamente deberá abonar las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo transcurrido entre la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y la fecha de extinción del vinculo laboral.*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

Contra la Resolución expedida en primera instancia, la empresa presente recurso de apelación, el cual es concedido y elevado a este despacho para su pronunciamiento.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº 28 DIC 2021

III. *Sobre la competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo*

De conformidad con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 2º del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resuelve en primera instancia y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura del Gobierno Regional Piura, resuelve en segunda instancia, entre otros procedimientos: "La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas"; siempre que sea de alcance local o regional.

En el presente caso, se observa que los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo por causas objetivas por motivos tecnológicos laboran en el centro de trabajo de la empresa ubicado en la región Piura. En consecuencia, el presente caso es un supuesto de alcance regional cuyo trámite resulta de competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, de acuerdo a lo previsto en el inciso a) del artículo 2º del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR.

IV. *Argumentos esgrimidos del recurso de Apelación:*

4.1 La empresa afirma que la Resolución venida en grado dispone:

(i) Excluir del procedimiento a la trabajadora Manuela Isabel Benites Castro de Cruz.

(ii) Excluir de la suspensión perfecta de labores a los trabajadores Vargas Carrión Victorino Rigoberto, Vilchez Vite Rodolfo, Herrera Sarango Carlos Hugo, Olivares Espinoza Félix Raymundo, Urrunaga Alvarado Norma Elena y Mauricio Timaná Juan Diego.

(iii) Desestimar lo solicitado con el escrito con registro N°05879

(iv) Carente de objeto pronunciarse respecto de 154 trabajadores

(v) Desaprobar la solicitud de Hayduk sobre cese colectivo por motivos tecnológicos respecto de 48 trabajadores

(vi) Dejar sin efecto la suspensión perfecta de labores.

Interpone el recurso de apelación con el fin que declare nula o, en su defecto la revoque, dado que evidencia vicios de nulidad dentro del procedimiento, sin perjuicio de haber incurrido en errores de derecho, conforme lo desarrollan:

CUESTIÓN PREVIA: NULIDAD POR DEFECTO DE NOTIFICACIÓN

Como ha sido expresamente reconocido por la DPSC a través de la Resolución Directoral, la Empresa precisó como domicilios electrónicos para efectos del presente procedimiento los siguientes:

(i) pnieto@hayduk.com.pe (Pablo Nieto)
(ii) Lespinozac@hayduk.com.pe (Luis Espinoza)
(iii) cmirandah@hayduk.com.pe (Claudia Miranda)

Así, durante el presente procedimiento administrativo, la Empresa recibió notificaciones através de dichos medios de contacto o incluso de forma presencial en nuestras oficinas de Lima, de cada una de las actuaciones administrativas recaídas en este procedimiento. Inclusive se nos solicitaba como corresponde la conformidad de recepción de la notificación enviada, lo cual hacíamos como corresponde.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
PIURA
28 OCT 2021
REG. Nº

Sin embargo, sin motivo aparente, la citación a reuniones de conciliación no fue notificadas ni a dichos domicilios electrónicos, ni de forma presencial a la oficina de Lima y espor ello que la Empresa nunca pudo tomar conocimiento de la citación y, en consecuencia, sevio impedida de asistir a las reuniones programadas.

De acuerdo con el contenido de la Resolución Directoral, la Empresa habría sido notificada con la citación a reuniones de conciliación para los días 8 y 10 de noviembre a los correos antes señalados el 28 de octubre de 2021 a las 11:34 a.m. Sin embargo, ello no corresponde con la realidad, pues Hayduk ***no ha recibido dicha notificación****.*

Esto se ha hecho saber a través de dos diferentes escritos presentados a esta Dirección, mencionando la falta de notificación de las referidas invitaciones a conciliar. Esta Audiencia resulta de vital importancia en este procedimiento de cese colectivo, y la falta de notificaciónngenera un perjuicio a las partes pues no ha sido posible conocer las expectativas de estas, nitampoco gozar del derecho a ser asistidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo en un procedimiento de conciliación.

Cabe señalar que ello ha sido mencionado por la Empresa previamente y lo reitera en esta oportunidad. Así, en virtud del Principio de Presunción de Veracidad (numeral 1.7 del ArtículoIV del TUO de la LPAG) que dispone que "En la tramitación del procedimiento administrativo,se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.", ello debe ser tomado por cierto por la DPSC.

Efectivamente, las tres personas de contacto antes señaladas han verificado en las diversas bandejas de sus buzones electrónicos y no han recibido ni el 28 de octubre ni en ninguna otrafecha la citación a la que hace referencia la DPSC. Es precisamente por ello que la Empresa sevio impedida de asistir a las reuniones de conciliación.

Es importante resaltar que, tan pronto la Empresa tomó conocimiento de que la DPSC yahabía programado las reuniones de conciliación -vía una referencia en la cuenta de Twitter delSindicato- y que no había podido asistir por falta de notificación, remitió el escrito de registroNo. 05879 en el que comunicó lo sucedido y solicitó expresamente que se les notifique con lacitación adecuadamente. Sin embargo, la DPSC ha desestimado lo solicitado por la Empresa y ha resuelto el presente procedimiento sin que las reuniones de conciliación tengan lugar, frustrando una oportunidad de dialogo para las partes involucradas.

De acuerdo con el literal d) del artículo 48° del TUO de la Ley de Productividad yCompetitividad Laboral (en adelante, "LPCL") "Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, ***convocará a reuniones deconciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes****".*

Por mandato legal la Autoridad Administrativa de Trabajo debe cumplir con citar a reuniones de conciliación a los trabajadores y al empleador. Evidentemente, para cumplir con tal mandato, la Autoridad debe cumplir con notificar adecuadamente a ambas partes para que puedan asistir a las reuniones. En este caso, ello no ha sucedido pues la Autoridad Administrativa de Trabajo ha omitido notificar adecuadamente a la empresa.

El artículo 20.4 del TUO de la LPAG dispone lo siguiente:

> *20.4. El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para estecaso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1.*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONSUELO GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
REG. N° 2-8 DIC. 2021

La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado o esta sea generada en forma automática por una plataforma tecnológica o sistema informático que garantice que la notificación ha sido efectuada. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.

En caso de no recibirse respuesta automática de recepción en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde el día siguiente de efectuado el acto de notificación vía correo electrónico, se procede a notificar por cédula conforme al inciso 20.1.1, volviéndose a computar el plazo establecido en el numeral 24.1 del artículo 24.

Por tanto, no es legalmente viable que la DPSC considere por válidamente notificado un acto supuestamente notificado por correo electrónico a pesar de no haber recibido una respuestade recepción de la Empresa a través de la dirección electrónica señalada.

Así, ante la falta de confirmación de recepción por parte de Hayduk, la DPSC debió notificarlaen su domicilio declarado para efectos del presente procedimiento (oficina Lima) tal como lohizo con otras comunicaciones, como por ejemplo el Proveído de fecha 22 de septiembre de2021 en el que se solicitó la subsanación del procedimiento y que fue notificado presencialmente a dicho domicilio; sin embargo, ello tampoco sucedió.

*Con ello queda por demás acreditado que la Empresa nunca fue notificada adecuadamente con la citación a las reuniones de conciliación de fecha 8 y 10 de noviembre de 2021 a horas10:00 a.m. En consecuencia, es una grave transgresión al derecho al debido procedimiento dela Empresa que la DPSC haya hecho caso omiso a su solicitud formulada a través del escritocon registro No. 05879 y haya resuelto el procedimiento sin procurar el diálogo entre laspartes, como la ley lo manda. Ello acarrea la **NULIDAD** de la Resolución Directoral.*

LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL ES NULA: ADOLECE DE UNA DEBIDA MOTIVACIÓN

*La Resolución Directoral ha incurrido en vicios de motivación inexistente y externa en lostérminos de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC y en una clara contravención de las disposiciones sobre motivación establecidas porla LPAG (numerales 6.1 y 6.3 del artículo 6 de la LPAG):6.1 **La motivación deberá ser expresa, mediante** una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, **y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.***

(...)

*6.3 **No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación** para el caso concreto o aquellas fórmulas que porsu oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten especificamente esclarecedoras para la motivación del acto.*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
Dirección de Trabajo y PEE
DIRECTOR REGIONAL

Efectivamente, la DPSC no ha analizado ni tomado en consideración el sustento presentado por la Empresa a través del Informe Pericial presentado, ni tampoco analiza las observacionesa la pericia de la Empresa presentadas por los sindicatos y los trabajadores no afiliados. Tal como podrá corroborar este Despacho, desde el punto 3.2 hasta el 3.5 de la ResoluciónDirectoral, la DPSC se ha limitado a transcribir los principales argumentos de la pericia ycontra pericias con la finalidad de dar una apariencia de motivación, pero sin hacer ningún tipo de valoración sobre las misma.

*Ello ha impedido que la Empresa pueda conocer los motivos de fondo por los que la DPSC está rechazando su solicitud de terminación colectiva y ello acarrea la **NULIDAD** de la Resolución Directoral.*

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION CALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DIRTPE PIURA
REG. Nº 28 DIC 2021

LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL DEBE SER REVOCADA: LA EMPRESA SÍ REMIITIÓ INFORMACIÓN PERTINENTE INDICANDO CON PRECISIÓN LOS MOTIVOS QUE INVOCA

La Autoridad Administrativa señala en la Resolución Directoral que en las comunicaciones remitidas a las organizaciones sindicales y a los trabajadores no afiliados no se ha adjuntadoninguna información pertinente que sustente el motivo que la Empresa invoca como causa para el cese colectivo, "sino que se consigna (...) un enlace o dirección electrónica para que seala organización sindical o el trabajador, el que la busque y la ubique; y que, en caso de noencontrarla les informa que les pone a su disposición del mismo, dentro de las instalaciones de la Planta de Paita".

Como se puede apreciar, sin argumento alguno, la Resolución Directoral desconoce la información contenida en los enlaces como parte integrante de las cartas remitidas a los sindicatos y a los trabajadores no afiliados. De esta manera se evidencia el desconocimientode la naturaleza y el funcionamiento de los enlaces, los cuales en realidad permiten un accesoreal e inmediato a la información allí contenida. Al respecto, debemos aclarar que un enlacese puede definir de la siguiente manera:

> *"conexión entre un elemento de un documento de hipertexto —ya sea una palabra, frase, símbolo o imagen— y otro elemento diferente situado (...) enun archivo (...). Por regla general, la forma más común de enlace es una palabra o imagen resaltada que el internauta puede seleccionar, obteniendo laentrega y visualización inmediata de otro archivo de texto, video o audio.*

Como se puede apreciar, un enlace es una herramienta que permite obtener la entrega y visualización inmediata de otro archivo de texto y que, además, funciona como una conexiónentre la carta en la que se precisa la dirección del enlace y otro archivo. Por lo tanto, estotalmente equivocado señalar que el enlace no cumple la función de un documento adjuntoo que simplemente no existe. Sobre todo, si los trabajadores que debian acceder al enlace tienen acceso al internet, lo cual queda acreditado con su asistencia a las reuniones de negociación a las cuales fueron convocados virtualmente.

También debemos destacar que, la carta es clara en señalar que, en caso surja cualquier inconveniente con el enlace, proporcionará la información de manera presencial; demostrando su total predisposición en brindar la información pertinente a los sindicatos y alos trabajadores no afiliados. Lo cierto es que la Empresa puso a conocimiento de los sindicatos y de los trabajadores no afiliados un informe pericial que explicaba de forma detallada, contundente y técnica las razones que motivaban el presente procedimiento.

Inclusive durante las reuniones llevadas a cabo se facilitó diversa información resumida del informe, explicando las razones del cese colectivo y adicionalmente se preguntaba en la reunión si existía algún impedimento para acceder al enlace o si requerían que se les envié.

En ese sentido, el hecho que la DPSC observe la entrega del informe pericial a través de un enlace web es contrario al principio de legalidad en la medida que se nos estaría exigiendo cumplir con obligaciones no previstas en la ley, como lo sería que todos los documentos deban ser entregados de forma impresa. Ello sería particularmente ilógico en un contextocomo el actual, en el que con ocasión de la pandemia del COVID-19 los documentos laboralespueden ser remitidos por vía electrónica en virtud de lo dispuesto en el Decreto Legislativo No. 1499.

Somos enfáticos en señalar que el literal a) del artículo 48 de la LPCL no obliga al empleadora brindar la información pertinente de forma impresa (en papel); por lo que es válido que laEmpresa haya cursado la información pertinente a través de un link accesible para los receptores, como sucedió en este caso. Más aún si consideramos que ningún sindicato o trabajador no afiliado ha presentado reclamo u observación en ese sentido.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
28 DIC 2021

Finalmente, debemos señalar que carece de sentido cuestionar que el enlace de las comunicaciones "no es el mismo en toda su extensión", pues es perfectamente posible yhabitual crear infinitos enlaces web con direcciones diferentes pero que te remitan al mismo documento, tal como sucedió en este caso. Lo cierto es que las cartas dirigidas a los sindicatosy a los trabajadores no afiliados fueron redactadas en momentos distintos y ello generó quelos enlaces que contenían el informe pericial sean distintos, a pesar de que el informe adjuntosea el mismo. Además, dicha afirmación es totalmente especulativa, pues no acompaña evidencia que demuestre que la información remitida a través de dichos enlaces es diferente.

Teniendo en cuenta lo señalado, queda por demás acreditado que proporcionar la información pertinente a través de un enlace web accesible para los sindicatos y trabajadoreses válido y, por tanto, la Empresa ha cumplido con tal obligación, debiendo la Resolución Directoral ser ***REVOCADA****.*

LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL DEBE SER REVOCADA: LA EMPRESA SÍ PROPORCIONÓ LA INFORMACIÓN PERTINENTE CON UN PLAZO DE ANTICIPACIÓNRAZONABLE

Tal como señalamos en el punto previo, la DPSC señala de forma genérica que la Empresa no habría entregado la información pertinente a los trabajadores no afiliados y sindicatos, en un plazo razonable; sin embargo, no señala cuál -a su criterio- sería un plazo razonable.

A pesar de ello, Hayduk sustentará porque, a su criterio, sí entregó a los trabajadores y sindicatos la información pertinente en un plazo razonable.

Tal como ha sido reconocido por la propia DPSC, Hayduk no sólo sostuvo una reunión de negociación con cada organización sindical ni trabajadores no afiliados, sino que, precisamente para garantizar la ejecución de negociaciones reales, convocó hasta a tres reuniones de negociación a cada trabajador no afiliado y a la organización sindical. Además, tal como consta en los videos de cada una de esas negociaciones, ***en cada una de ellas, Hayduk reiteró toda la información relevante relativa a las causas, procedimiento, consecuencia del cese colectivo y, ofreció alternativas para limitar los efectos del cese colectivo.***

Además, de forma previa a las reuniones, tanto el sindicato como los trabajadores no sindicalizados recibieron el Informe Pericial que sustentaba de manera detallada y contundente las razones reales y tecnológicas que justificaban el inicio del procedimiento. Así, las partes negociadoras acudieron a las reuniones de negociación con información técnica y exacta que les permitió negociar adecuadamente.

De hecho, la efectiva negociación sostenida entre los trabajadores, sindicato y Hayduk se hace evidente teniendo en consideración que 166 trabajadores, lo cual equivale a más del 82% de los originalmente incluidos en el cese colectivo finalmente llegaron a acuerdos alternativos con la Empresa y, por tanto, han sido excluidos por esta DPSC del procedimiento. No es coherente que se señale que Hayduk no propició negociaciones efectivas cuando más del 80% de los trabajadores que asistieron a dichas negociaciones llegó a una fórmula alternativa al cese colectivo.

Sumado a ello, se debe tener en cuenta que, precisamente para garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores, Hayduk convocó a reuniones ***no consecutivas****. Efectivamente, como podrá evidenciar la DPSC de las actas notariales, las reuniones de los diversos grupos convocados no fueron consecutivas. En esa línea, en el marco de las negociaciones previas, el sindicato y los trabajadores no afiliados, sí tuvieron días suficientes para procesar la información y acudir a la siguiente reunión de negociación. De hecho, lo mismo sucedió con la Empresa que, luego de cada reunión, tuvo tiempo suficiente para prepararse para la siguiente.*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

Finalmente, es importante señalar que la propia Dirección General del Trabajo (en adelante, la "DGT") ha aprobado otros procedimientos de cese colectivo en los que el plazo transcurrido

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCIÓN GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº
2021

entre la entrega de la información pertinente y las reuniones de negociación es inclusive menor al transcurrido en este caso, lo cual nos lleva a concluir que para la DGT, ello no implica una transgresión a las normas ni al debido procedimiento. Efectivamente, a través de la Resolución Directoral General No. 076- 2017-MTPE/2/14, la DGT aprobó un procedimiento de cese colectivo en el que el plazo entre la convocatoria y la reunión de negociación fue de 1 día, pues la Empresa acreditó haber propiciado una negociación efectiva, como lo ha hecho Hayduk en este caso al acreditar que el 82% de trabajadores llegó a acuerdos con la Empresa.

> A fojas dieciséis (16) del expediente, obra la Carta Nº 014-2016 en la que el Jefe de Recursos Humanos de LA EMPRESA, señor Guillermo Colona Landázuri, se dirige a EL SINDICATO para citar a los miembros de su Junta Directiva a una reunión con la Gerencia General, la misma que se llevará a cabo el día martes 14 de junio de 2016, a horas 10:30 a.m. en la Sala de Conferencias, con la finalidad de tratar la problemática actual de LA EMPRESA. Cabe señalar que la referida carta fue recepcionada el 13 de junio de 2016 por el señor Jimmy Alcántara Matencio, en su condición de Secretario General.

Teniendo en cuenta lo señalado, queda acreditado que la Empresa si entregó la información pertinente en un plazo razonable para garantizar una efectiva negociación. Además, teniendo en cuenta que la DPSC ni siquiera ha establecido un criterio respecto a qué plazo es considerado como razonable, esa no puede ser razón suficiente para desaprobar un procedimiento de cese colectivo fundado en derecho. La Resolución Directoral debe ser ***REVOCADA****.*

LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL DEBE SER REVOCADA: LA EMPRESA SI OFRECIÓ MEDIDAS ALTERNATIVAS AL CESE COLECTIVO

La Resolución Directoral señala que la Empresa "no presentó ni formuló por su parte propuesta alguna dirigida a acordar las condiciones de la terminación de los contratos detrabajo o las medidas que pudieran adoptarse para evitar o limitar el cese de personal, por el contrario, se resalta el hecho de ofrecimiento de incentivos para extinguir el vínculo".

Al respecto, debemos señalar que la Empresa cumplió con llevar a cabo el procedimiento de negociación directa, regulado por el literal b) del artículo 48 de la LPCL. Según esta norma, el empleador con el sindicato y/ o los trabajadores "entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo **o** *las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal". Es decir, no existe obligación de negociar ambas alternativas. En ese sentido, Hayduk negoció con el personal comprendido en la medida las condiciones para la terminación de sus contratos de trabajo, particularmente el otorgamiento de incentivos económicos que, de aprobarse el cese colectivo, no percibirán.*

Además, es preciso resaltar que la Dirección General de Trabajo ya ha señalado en ocasiones que es suficiente que el empleador presente propuestas y se discutan estas propuestas con los trabajadores para dar por cumplido dicho requisito, nosiendo exigible una determinada

propuesta o el arribar a un acuerdo determinado. En el presente caso Hayduk les propuso a los trabajadores y sindicatos el "retiro voluntario" con el consiguiente otorgamiento de incentivos económicos y se conversó sobre ello enlas reuniones de negociación directa, conforme se acredita de las actas notariales donde inclusive consta los montos ofrecidos por Hayduk. De hecho, como ha sido señaladopreviamente, son muchos los trabajadores que llegaron a un acuerdo con la Empresa, siendo excluidos del cese colectivo.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

Ha de considerarse al respecto, que en la ***Resolución Directoral General No. 219-2018-MTPE/2/14*** *(caso COGORNO) se consideró cumplido el requisito de negociación efectivacon el acta notarial en donde se señalaba que las partes intercambiaban sus apreciaciones y realizaban*

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUEL CONCEPCIÓN GALLO OTERO
FEDATARIO
REG. 20 OTC 2021

deliberaciones sobre las posibles medidas o alternativas, al igual que ha sucedido en el caso de autos

Asimismo, en la Resolución directoral general No. 233-2018-MTPE/2/14 (caso MAPLE GAS) se consideró que la empresa cumplió con el requisito de la negociación efectiva alhaber presentado una propuesta:

> Ahora bien, en el presente caso, la Empresa acompaña un acta de constatación notarial expedida por el Notario Público de Pucallpa, Rubén Vargas Ugarte, en la cual da cuenta de la reunión sostenida con los representantes del Sindicato el día 31.05.2018. Así, en la referida acta se deja constancia de lo siguiente:
>
> > *"Hace uso de la palabra el abogado de la Empresa, Dr. Bonilla, quien manifiesta la buena intención de la empresa en **alcanzarles una propuesta para llegar a un acuerdo y que sean analizados por los trabajadores y concluir en un convenio**, además da a conocer las consecuencias legales del cese colectivo, explicándoles de manera didáctica el procedimiento de cese colectivo a fin de que los trabajadores tomen conocimiento de dichos efectos legales y considerando la situación económica de la empresa, por tanto **se propone a los trabajadores el pago de tres sueldos netos más seguro médico por seis meses.***
> >
> > *En ese orden de ideas, se solicitó a los trabajadores asistentes que dieran sus propuestas o alternativas para que la empresa diera respuesta a cada una de ellas.*
> >
> > *(...)*
> >
> > *La empresa a través del asesor legal indica que en 48 horas se aprobaría el pago de los tres sueldos (junio, julio y agosto).*
> >
> > *(...)*

Además, es importante que la Autoridad tome en cuenta que, a través de la ResoluciónDirectoral General 1507-2020-MTPE-2/14 ha APROBADO la terminación colectiva de loscontratos de trabajo dentro de un procedimiento similar y ha concluido por ejemplo queMinera Barrick Misquichilca S.A. sí negoció efectivamente con el Sindicato, al haberloconvocado a dos reuniones de negociación en las que se ofrecieron incentivos de cese (incentivos que se reiteraron en ambas ocasiones).

*Por estos fundamentos, consideramos que la Resolución Directoral debe ser **REVOCADA** en el extremo que señala no haber existido negociación entre las partes.*

<u>LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL DEBE SER REVOCADA</u>: LA EMPRESA HA PLANTEADODE MANERA CORRECTA LA CAUSAL DE TERMINACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La Resolución Directoral señala que "las causas que generan la adopción de la terminación colectiva de los contratos de trabajo son las económicas y estructurales, más no, tecnológicas". Para fundamentar esta postura establecen que el cese colectivo devienede la decisión empresarial del cierre total de sus unidades de negocial por la obsolescencia de activos fijos, riesgos de seguridad y salud ocupacional, distribución de lasáreas y carencia de recursos para invertir en su cambio o transformación para llevar ala planta a capacidad normal.

Al respecto, debemos advertir que la Resolución Directoral busca separar arbitrariamentelos motivos tecnológicos de sus consecuencias de manera totalmente arbitraria. Como es evidente, el sustento de nuestro pedido es la antigüedad y capacidad real de la Planta ubicada en la localidad de Paita; lo cual encaja directamente con la definición que se hapropuesto en esta misma resolución: "causas técnicas o de producción, a los avances tecnológicos que hacen que en el proceso productivo se requiera cada vez menos la intervención de la mano de obra humana, por ende ante estas circunstancias específicas es posible una reducción del personal excedente".

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FOLIO Nº

En esa línea, es el avance tecnológico el que genera el cierre de la Planta de Paita por su excesiva antigüedad y poca capacidad; siendo que se requiere menos intervención de la mano de obra humana. Como se puede advertir, la Empresa cumple a cabalidad con el supuesto de los motivos tecnológicos; sin embargo, la Autoridad de Trabajo ha encasillado el procedimiento en el clásico supuesto de maquinaria nueva que no requiere mano de obra, haciendo una interpretación totalmente restrictiva y contraria a la finalidad de la norma.

Así las cosas, es inevitable que el avance tecnológico genere consecuencias directas a nivel estructural y económico de la empresa; sin embargo, ello no puede sesgar sobre la real causa que motiva la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo.

Por esos fundamentos, consideran que la Resolución Directoral debe ser ***REVOCADA****.*

Solicitando tener por interpuesto el presente ***RECURSO DE APELACIÓN****; y, solicitamos declarar* ***FUNDADO*** *dicho recurso y* ***DICTAR LA APROBACIÓN*** *de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo. En su defecto, solicitamos declarar la* ***NULIDAD*** *de la Resolución Directoral, conforme a ley.*

V. Análisis del Caso en concreto

De la Nulidad del acto de notificación.

5.1. La Empresa afirma que la resolución venida en grado ha sido expedida incurriendo en nulidad por defecto de notificación, señala haber indicado tres correos electrónicos para ser considerados como domicilios para efecto de procedimiento de notificación de las resoluciones recaídas en el procedimiento.

Argumenta, no haber sido notificado con las citaciones a reuniones de las referidas invitaciones a conciliar, la cual resultaba de vital importancia en el procedimiento de cese colectivo, y la falta de notificación le causo perjuicio a las partes.

Que, revisado desde la primera los actuados se puede que en el procedimiento administrativo se emitieron diversas resoluciones y proveídos puestos a conocimiento a la parte empleadora y las parte trabajadora (a cada trabajador afectado en el presente procedimiento) en los correos electrónicos consignados por las partes, como se puede verificar desde el proveído de fecha 28.09.2021, proveído de fecha 04.10.2021, proveído de fecha 06.10.2021 y el proveído de fecha 27.10.2021, este último relacionado con la citación a la audiencia de conciliación (fojas 1593-1594) específicamente de la constancia se puede verificar que a la empresa se le estuvo notificando en los correos electrónicos pnieto@hayduk.com.pe, lespinozac@hayduk.com.pe y cmirandah@hayduk.com.pe , al igual que las otras resoluciones mencionadas y donde la empresa se tuvo por bien notificada. Por lo que deviene de infundado el argumento esgrimido en relación a la nulidad de la notificación por defecto de notificación.

5.2. En relación a que la Resolución Directoral es nula por que adolece de una debida motivación, al indicar que el inferior jerárquico no ha considerado el sustento presentado por la empresa a través del informe pericial presentado , ni tampoco analiza las observaciones a la pericia de la empresa, sin hacer ningún tipo de valorización , y que ello motivo los motivos de fondo porque se rechazó la solicitud de terminación colectiva y ello acarrea nulidad, además argumenta que la Resolución *Directoral afirma que las comunicaciones remitidas a los sindicatos y trabajadores no afiliados no se entregó la información.*

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

En ese sentido, corresponde a esta Dirección Regional examinar los actuados del presente procedimiento, así como los considerandos de la Resolución Directoral N°010-GRP-DRTPE-DPSC; por lo que en esta instancia se determinar si se cumplió con precisar los requisitos legales.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION CALLO OTERO
FEDATARIA TITULAR
REG. Nº 28 OTC 2021

5.3. ***Sobre la etapa previa que debió efectuar la empresa a los trabajadores comprendidos en la medida excepcional de Terminación Colectiva de los contratos de trabajo y la negociación directa como requisitos para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.***

El Capítulo VII, Titulo I del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº003-97-TR (en adelante TUO de la LPCL), regula la extinción colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos.

Art.48°.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas prevista en el inciso b) del artículo 46° , sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10%) por ciento al total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento.(procedimiento que se regula en dos etapas: Previa al procedimiento y el Procedimiento ante la autoridad administrativa de trabajo), regulando requisitos que deben cumplirse en cada una de ellas para lograr la aprobación de la solicitud de Cese de contratos laborales.[2]

Del análisis de las disposiciones legales tenemos que el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se regula por lo dispuesto en el Capítulo VII del TUO de la LPCL y en el Capítulo VII del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nº001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LFE). Este procedimiento implica distintas actuaciones previas y etapas, que incluyen la entrega de la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados, la negociación directa con la parte afectada y las reuniones de conciliación promovidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT).
Al respecto, cabe resaltar que la AAT debe realizar un control previo a la extinción del vínculo laboral, a fin de evitar conductas abusivas y arbitrarias del empleador. Asimismo, en caso se verifique la causa objetiva alegada por el empleador, la autorización o aprobación del cese colectivo por la AAT no produce la terminación automática de los contratos de trabajo del personal comprendido en la medida, sino que habilita al empleador a que haga efectivos los despidos correspondientes, recayendo en este último la decisión de extinguir el vínculo laboral.

En tal sentido, para la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, la AAT tendrá que efectuar un análisis respecto a si el empleador ha demostrado que se encuentra inmerso en la causal objetiva invocada y que además ***ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL****. Ello exige que la AAT evalúe el cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos en la normativa vigente, e indique con precisión, el o los requisitos omitidos, de ser el caso.*
Es pertinente aclarar que en el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas se identifican dos momentos distintos. En un primer momento, la AAT realiza una verificación del cumplimiento los requisitos señalados en el TUPA del MTPE. Posteriormente, una vez iniciado el procedimiento administrativo, se valora la

[2] Art. 48 Del del TUO de la LPCL

a. La Empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos invocados y la nómina de los trabajadores. De este trámite se dará cuenta a la autoridad administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;

b. La Empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, establarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación delos contratos o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial, la disminución de turnos, días u horas de trabajo, la modificación de las condiciones de trabajo; las modificaciones de las condiciones de trabajo; la modificación de las condiciones colectivas vigentes y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas dela empresa. El acuerdo que adopten tendrá *fuera vinculante*.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO REGIONAL
DRTPE PIURA
REG. Nº 28 DIC 2021

documentación presentada por el empleador, ello significa la existencia de dos etapas: La etapa previa al procedimiento y el procedimiento administrativo ante la AAT.

Repárese que, el pronunciamiento por parte de la AAT respecto al cumplimiento de los requisitos señalados en el TUPA del MTPE, no implica que no pueda efectuarse un análisis de fondo de manera posterior. En efecto, la Autoridad Administrativa tiene el deber de efectuar un control de legalidad sobre el procedimiento seguido por el empleador para efectuar la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Así tenemos que la Empresa debe demostrar que cumplió con la etapa pre-administrativa, regulado en el inciso a) del artículo 48º del TUO de la LPCL, establece que: "la empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente".

De esta manera, debe tenerse presente que, uno de los requisitos que el Empleador debe de cumplir, a efectos de obtener la autorización de la terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas (motivos tecnológicos),consiste en la entrega al sindicato de información necesaria, pertinente indicando y precisando los motivos que invoca, así como la nómina de trabajadores afectados con la medida; estableciéndose de manera expresa que únicamente, en el caso de no existir organización sindical que represente a los trabajadores involucrados, entregará dicha información directamente a los trabajadores comprendidos; de la misma manera, la norma en mención señala la obligación de la empresa

Es de apreciarse en el presente procedimiento que se trata de una carga cuyo cumplimiento corresponde a la empresa solicitante; siendo ésta la responsable de garantizar que los trabajadores afectados puedan acceder efectivamente a esta información; siendo ello así, es de apreciarse que la obligación no podría ser satisfecha con la sola puesta a disposición de la información en referencia; conforme se puede sustraer de la carta remitida a los trabajadores, donde se le otorga un link (enlace) para que ellos puedan descargar el informe técnico, y en caso, no puedan acceder informan que ponen a disposición un ejemplar en las instalaciones de la planta de Paita, toda vez que ello implicaría una redistribución de la carga de la responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación; contraviniendo así el marco legal invocado; lo referido en el párrafo anterior resulta más cierto si consideramos las actuales medidas de aislamiento social dispuestas por el Gobierno para evitar el contagio del COVID 19; razón por la cual es evidente la dificultad especial que representa para los trabajadores para acudir a las instalaciones de la empresa para acceder a la información en comentario; evidenciándose de esta manera la pretensión de la apelante de trasladar a los trabajadores su responsabilidad procedimental,

En la misma línea debe prestarse especial atención a la singular trascendencia de la obligación de la empresa de garantizar el acceso oportuno de la información que sustentaría la medida solicitada; en la medida que ésta hace posible el ejercicio del derecho de defensa de los trabajadores involucrados; contenido mínimo del debido procedimiento cuya vulneración determina la invalidez insalvable de toda actuación.

En el presente caso, de fojas 1 a 776 del expediente, corren las Cartas de fecha 31 de agosto de 2021, cursadas por la empresa y notificadas a las organizaciones sindicales y a los trabajadores, como bien lo analizado la Dirección de Prevención, a las organizaciones sindicales indicada la causal , la convocatoria por tres días a partir del 03 de setiembre de 2021, para acordar condiciones de terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan acordarse para evitar el cese de personal y a la que adjunta en el caso de la comunicación a las organizaciones sindicales sólo la nómina de trabajadores afiliados a cada una de ellas. Y, en la carta remitida a los trabajadores no afiliados, informa sobre el contexto de la misma base legal sustentado en motivos tecnológicos respeto del personal que labora en

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MARIELA CONCEPCION CALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
FOLIO Nº 2021

la planta de Paita, no adjuntando la relación del total de trabajadores comprendidos.

Mediante las referidas Cartas, la Empresa comunica a las organizaciones sindicales, su decisión de iniciar un procedimiento administrativo de cese colectivo ante el Ministerio de Trabajo por motivos tecnológicos, causal recogida en el literal b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como la convocatoria a reuniones por tres días a partir del día 03 de setiembre de 2021 que fuera notificada el 31 de agosto del mismo año, para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan acordarse para evitar el cese de personal y a la que adjunta en el caso de la comunicación a las organizaciones sindicales sólo la nómina de trabajadores afiliados a cada una de ellas que se encuentran afectados con la medida a la cual está referida su Carta. Y, en la Carta dirigida a los trabajadores no afiliados, en el contexto de la misma base legal, la empresa le indica a cada trabajador que luego de un análisis concienzudo y objetivo, considera necesario iniciar un proceso de cese colectivo sustentado en motivos tecnológicos respecto del personal que labora en la Planta ubicada en la ciudad de Paita, no adjuntando a dicha carta la relación del total de trabajadores comprendidos.

Al respecto, como se señaló en el considerando precedente, además otro de los requisitos que el Empleador debe de cumplir, a efectos de obtener la autorización de la terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas (motivos tecnológicos), además de acreditar la entrega al sindicato y en su defecto a los trabajadores comprendidos, de la información pertinente precisando los motivos que invoca, así como de la nómina de afectados con la medida; requisito en cuestión, como se ha precisado se encuentra regulado en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL; requisito después de cumplido, seguidamente se debe dar lo regulado en el literal b) del citado artículo que señala lo siguiente, "b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

En tal sentido de la disposición legal antes precisada se aprecia la obligación de entablar un proceso de negociación con la parte laboral para acordar las condiciones del cese o, de ser el caso, medidas alternativas a su adopción; negociación que, sin demandar necesariamente llegar a acuerdos, demanda un proceso de diálogo donde se puedan intercambiar y analizar propuestas y contrapropuestas;si bien ello no exige que en las actas de reunión o en las constancias notariales que el empleador presente conjuntamente con su solicitud de cese colectivo, se consigne el detalle de las propuestas y posiciones formuladas por las partes en el devenir de la negociación, sí es preciso que en dichos documentos se acredite la disposición del empleador de entablar un verdadero diálogo con la parte laboral, en la cual se intercambien y expliquen dichas propuestas y posiciones de uno y otro lado. obligación que no podría considerarse satisfecha con la comunicación unilateral de la empresa de determina propuesta.

De estudio y análisis de las Actas de Constatación Notarial obran en autos de fojas 777 a fojas 884

- *De fojas 777 a 785 obran las Actas de Constatación Notarial de fecha 03, 06 y 08 de setiembre de 2021 de la convocatoria efectuada al Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk S.A. – SINTEPHSA.*

- *De fojas 800 a 818 obran las Actas de Constatación Notarial de fecha 03, 06 y 08 de setiembre de 2021 de la convocatoria efectuada al Sindicato Único de Trabajadores del*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCIÓN GALLO OTERO
FEDATARIO REGIONAL
REG. Nº

Puerto de Paita – SUPP.

- *De fojas 819 a 833 obran las Actas de Constatación Notarial de fecha 03, 07 y 09 de setiembre de 2021 de la convocatoria efectuada a trabajadores obreros.*
- *De fojas 834 a 849 obran las Actas de Constatación Notarial de fecha 03, 07 y 09 de setiembre de 2021 de la convocatoria efectuada a los trabajadores Tripulantes de Pesquera Hayduk S.A..*
- *De fojas 850 a 868 obran las Actas de Constatación Notarial de fecha 03, 06 y 08 de setiembre de 2021 de la convocatoria efectuada a los trabajadores Destajeros.*
- *De fojas 869 a 884 obran las Actas de Constatación Notarial de fecha 03, 07 y 09 de setiembre de 2021 de la convocatoria efectuada a los trabajadores Empleados.*

Se puede verificar, que en las reuniones celebradas con cada sindicato y grupos de trabajadores no afiliados donde concurrieron las partes, la Empresa no ha promovido una efectiva negociación durante el período de consultas a que se refiere el literal b) del artículo 48º del TUO de la LPCL. Por el contrario, puede verse que en la reunión que sostuvo con cada sindicato y grupos de trabajadores no afiliados donde asistieron las partes, la Empresa sólo se limitó a comunicar a los trabajadores asistentes los siguientes puntos: Bienvenida, situación de la Planta, motivo de la reunión, explicación del procedimiento y sustento técnico; es decir, que no presentó ni formuló por su parte propuesta alguna dirigida a acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que pudieran adoptarse para evitar o limitar el cese de personal, lo único se puede resaltar es el hecho de ofrecimiento de incentivos para extinguir el vínculo, no se puede verificar el ánimo negociador sobre medidas alternativas aplicarse a los trabajadores afectados, sino por el contrario, se limitó a presentar su propuesta de incentivo económico, no denotándose en dichas actas el ánimo negociador, o las contrapropuestas de los trabajadores, manteniéndose en el cierre de la planta de Paita, además por el recortado termino otorgado a los trabajadores desde la notificación de la carta y la citación a la reunión, y la modalidad de notificación de la información pertinente, no se le dio oportunidad a los trabajadores tuvieran un periodo de consulta, a fin de haber contrapropuesto o negociado propuestas, como lo dispone el inciso b) del artículo 48º del TUO de la LPCL.

En consecuencia, es de advertirse que la empresa en realidad implemento procesos de comunicación, sin facilitar el diálogo y análisis conjunto alrededor de ésta; que no satisfacen el deber de negociación prevista en la normativa antes citada

A la luz de lo desarrollado, corresponde declarar infundado en este extremo del recurso de apelación presentado por la Empresa; en tanto conforme sostiene el inferior en grado, el procedimiento seguido de terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas (motivos tecnológicos) bajo análisis, no cumple con lo regulado en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, en consecuencia , se acredita que no ha cumplido con la etapa previa, requisito esencial para lograr una aprobación de la solicitud de cese de contratos laborales.

5.4 Que, con relación al argumento postulado por la Empresa, esta sostiene que, si se ha cumplido con acreditar la causal invocada, es decir, la causa objetiva tecnológica, indicando que no se ha analizado lo sustentado en el informe pericial ni tampoco analiza las observaciones a la pericia de la Empresa, con relación a ello, este Despacho considera oportuno precisar que, además de cumplir con el procedimiento establecido por la norma (escenario que no acontece, al haberse desarrollado el incumplimiento de lo regulado en el literal a) y b) del artículo 48 del TUO de la LPCL), para autorizar un cese colectivo por causas tecnológicas, es necesario que la Empresa demuestre que la causa objetiva que invoca, es real, suficiente y actual, conforme al precedente vinculante recaído en la Resolución Directoral General N°003-2013/MTPE/2/14, emitidos por la Dirección General de Trabajo.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
REG. Nº 28 DIC. 2021

De la Pericia presentada por la parte empleadora.

La empresa acompaña a su solicitud, la pericia de parte elaborada por Edgar Garay & Asociados, Contadores Públicos Sociedad Civil, con el objetivo de brindar un análisis técnico y económico sobre la situación de cambios estructurales que deben aplicarse inmediata y drásticamente dentro del proceso productivo y las operaciones de la empresa en la Planta ubicada en la localidad de Paita, debido a los elevados costos operativos que están generando pérdidas económicas a la Empresa y una baja en la calidad de productos. En ese sentido evalúan y proponen cambios organizacionales de la Planta antes referida que deben ser implementados en forma inmediata, lo que permitirá que la Empresa pueda subsistir con las otras plantas de producción y pueda ser competitiva y productiva en el futuro. Analizan la necesidad de realizar una reducción y consolidación de la organización de las áreas productivas de la Empresa, debido a la afectación de los procesos de producción, originados por el deterioro de activos fijos. Se señala también que analizan, desde una perspectiva meramente técnica y objetiva, la necesidad de reducir los costos, lo cual incluye un nuevo dimensionamiento de personal, y evaluar la posibilidad de adoptar medidas inmediatas y relacionadas al cierre total de la Planta de Paita.

Con relación a la actividad de la Empresa, se indica que la principal es la extracción, procesamiento y comercialización de productos hidrobiológicos, encontrándose inmersa en el caso de cierre de la Planta ubicada en la localidad de Paita, Planta que actualmente se dedica a la elaboración de productos congelados, tiene más de 40 años de antigüedad y capacidad de 97 TM/día; sin embargo, actualmente opera al 35% debido a su antigüedad.

La pericia señala que la problemática de la Planta se presenta en los siguientes aspectos: i) La situación de los activos fijos, ii) En seguridad y salud ocupacional, iii) En la distribución de las áreas y iv) En la inversión para llevar a la Planta a capacidad normal. Respecto al primer aspecto, indica que, la problemática se da debido a: i.i) La antigüedad de la Planta, donde los activos ya están depreciados, obsoletos y no cumplen con su función productiva; i.ii) El sistema de frio es con amoniaco, generado por equipos compresores muy antiguos los cuales ya se dieron de baja, disminuyendo la capacidad de frio de la Planta; i.iii) Los compresores que están funcionando, ya se encuentran con más de 30,000 horas y unos con 60,000 horas de uso, por lo que necesitan una revisión completa; i.iv), Los equipos del sistema eléctrico de la media tensión son de los años 70 y 80, éstos ya no funcionan y para ponerlos en operación se necesita una inversión elevada, generando que el sistema eléctrico no sea lo suficientemente potente como para poder suministrar toda la operatividad de maquinarias que se requiere dentro de la Planta de Paita; i.v) Las tuberías de amoniaco están deterioradas, respecto de las cuales si bien la empresa garantiza su cuidado constante, debido a su antigüedad, podrían generar fugas, lo cual sería muy peligroso para la comunidad, y en especial para los propios trabajadores; i.vi) Existen congeladores con fallas en el congelamiento y sistema hidráulico, lo que hará que no se cuente con sistemas de refrigeración, por lo tanto, todos los productos marinos, se podrían descomponer y malograr en el corto plazo; i.vii), El productor de hielo tiene fallas frecuentes y corrosión, lo que haría que la infraestructura de la nave esté con deterioros, corrosión y agrietamiento. Respecto al segundo aspecto, indica que, el Informe Nº 03-2021-SSO-PAITA, sobre seguridad y salud ocupacional, muestra que la Planta tiene niveles de riesgos críticos, altos y medios que afectan la seguridad y salud de los trabajadores, siendo algunos: Las paredes, vigas y columnas agrietadas; tuberías y tanque de amoniaco deteriorados por su antigüedad, tableros eléctricos mal ubicados y deteriorados (más de 20 condiciones de riesgo). Hechos que evidencian las falencias de la Planta y que son una muestra del porqué es válido optar por un proceso de cierre. Respecto al tercer aspecto, indica que, la Planta ha sido diseñada hace muchos años con normativas menos exigentes a las actuales, por lo que tiene muchos problemas para poder "ajustarse" a los requerimientos y normas vigentes. Esto principalmente debido a la mala distribución de las salas de proceso, generando los siguientes problemas: No aprovechamiento del muelle al 100% al no tener la sala de recepción de materia prima en primera línea; Sala de procesos sin utilizar al 100%; peligro de

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
REG. Nº 28 DIC 2021

contaminación cruzada; no se puede producir más de un producto (especie) a la vez; mayor costo en mantenimiento; y, salas de proceso y áreas que ya no se utilizan (conservas y harina). Respecto al cuarto aspecto, indica que, el objetivo de una inversión es poder recuperar la capacidad de producción normal de 97 TN/día. Para llegar a la capacidad normal de producción es necesario invertir ingentes cantidades de dinero que no es posible para la Empresa en la actualidad. Para lograr esto se deberá: Mejorar la eficiencia de energía eléctrica; disminuir la cantidad de NH_3 en el sistema de refrigeración; implementar sistema de refrigeración cascada $CO_2 - NH_3$; permitir ampliaciones futuras en la capacidad de producción; desincorporar la cámara de almacenamiento Nº 6 de 600 TM; desincorporar los 3 túneles estáticos; desincorporar la sala de proceso Nº 4; tener en stand by el requerimiento de proceso de pescado; e, incorporar 2 cámaras de almacenamiento de 1200 posiciones, 1350 TM de capacidad de cada cámara. Para poner en operación la Planta tendría que hacerse una inversión aproximadamente de USD 8,151,334.93 millones de dólares, monto de dinero que no tiene disponible la Empresa. Esta inversión podría poner en valor la Planta de congelados de 97 TM.

Señala la pericia con respecto a la estructura orgánica actual, que cuenta con las siguientes áreas: Administración de Planta; Almacenes de materiales; Almacenes de productos terminados; Seguridad y Salud Ocupacional; Flota de Arrastre; Mantenimiento de Planta; y, Manufactura CHD. Precisa también en este extremo que todas las áreas de la empresa serán cerradas ya que seguir operando, implicaría la generación de una pérdida económica permanente y requeriría una inversión sumamente elevada de más de 8 millones de dólares, la cual no puede ser afrontada por la empresa en este momento, sobre todo teniendo en cuenta las necesidades que tiene la Empresa en las demás unidades productivas de la compañía que generan mayor productividad.

Con relación al proceso productivo se muestra en la pericia un diagrama en el que se señala se puede verificar que se requiere de un número alto de máquinas y equipos para que la Planta de Paita continúe operando, los cuales en la mayoría de los casos están obsoletos y en condiciones críticas de operatividad. Señala que el proceso tiene muchas etapas que corresponden a una serie de departamentos productivos, los cuales a la vez tienen diversos centros de costos.

Como relación de puestos de trabajo que ya no tendrán funciones ni tareas a consecuencia de los cambios propuestos, el cual consiste en el cierre de la Planta y que ingresará al cese colectivo, son: Asistente de Administración de Planta (2); Asistente Social (1); Chofer (2); Asistente de Almacén de Materiales (2); Operador de Balanza (2); Asistente de Producto Terminado y Embarque (1); Kardista (1); Recepcionista y Despachador (3); Supervisor de Distribución (1); Auxiliar de Salud Ocupacional (1); Motorista (3); Patrón (1); Tripulante (14); Analista de Mantenimiento (1); Electricista (2); Jefe de Mantenimiento y Arrastre (1); Mecánico Soldador (3); Operador de Sala de Máquina CHD (4); Supervisor de Sala de Máquina (1); Tornero (1), Analista de Laboratorio (1); Asistente de Producción (1); Auxiliar de Muelle (2); Gestor de Etapa (8); Gestor de Sección CHD-I (3); Gestor de Sección CHD-II (2); Gestor de Sección CHD-III (1); Jefe de Turno (1); Obrero Destajero CHD (160); Operador de Máquina de Frío (2); Operador de Montacarga (4); Operador de Secadores a Vapor (1); Reclutador (1); y Supervisor de Osmosis (1), lo que hace un total de 235 personas. Debido a que estos puestos no tendrán funciones ni tareas a realizar en otras Plantas de la empresa, dada la distancia que hay entre ellas, así como a los distintos procesos que se realizan en cada una, se recomienda proceder al cese colectivo del personal, según el procedimiento señalado en las normas que lo regulen.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

La pericia señala que con la finalidad de que igualmente se aprecie la situación económica de la Empresa incluyen un análisis de los datos financieros de los años 2018, 2019 y 2020, el cual tiene como base los Balances Generales de dichos periodos auditados, En dicho análisis se verifica la necesidad de que se efectúen las medidas laborales propuestas, de forma que la

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº 28 DIC 2021

Empresa pueda continuar operando y continúe siendo financiera y económicamente rentable, atendiendo a la cantidad de gastos y baja de los ingresos de los últimos años.

Señala la pericia que dentro de las opciones a considerar para adoptar medidas que eviten o limiten el cese, se evaluó la posibilidad de reubicar a las personas que se encuentran en los puestos de trabajo que serán eliminados o disminuidos, en otras áreas de la Empresa. No obstante, conforme se aprecia del apartado 6.2 del Informe Pericial, las funciones que realizan dichos puestos no son similares ni afines a los otros puestos de trabajo que quedan en la empresa; y, que en efecto en las otras áreas de la organización existe la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo, por las competencias, los requerimientos de los perfiles de puestos de los trabajadores y las funciones de dichos puestos. En ese orden de ideas, y considerando la situación de los trabajadores concedió vacaciones adelantadas a fin de evaluar mejor las acciones a tomar y mitigar el impacto negativo que una suspensión de pagos pueda generar. Se agrega, que desde el 15 de julio del presente año no se han efectuado renovaciones de contratos sujetos a modalidad y se ha otorgado horas de compensación faltantes de goce y el descanso vacacional pendiente a la totalidad del personal. Respecto al personal que realiza labores en las embarcaciones pesqueras de arrastre, indica que, no han realizado actividades de pesca en los últimos años y que hay casos en los que no existe la necesidad adicional de personal, teniendo en cuenta que en general diversas áreas de trabajo también se verán afectadas y reducidas en su capacidad con ocasión del cierre de la Planta, donde se encuentran las instalaciones de la Empresa.

Con relación a los aspectos técnicos, se indica que: i) Para realizar el nuevo dimensionamiento de la cantidad de trabajadores, han revisado y analizado cada uno de los perfiles de puesto de donde se han estudiado las funciones que realizan los trabajadores y luego han determinado la cantidad de trabajo, el número de operaciones, los tiempos operativos, los tiempos estándares para determinar la cantidad de trabajadores en cada puesto y luego por áreas. Esto lo ha efectuado para cada uno de los trabajadores de las diversas áreas de la Empresa, etc. ii) Para el logro de la racionalización de personal, han revisado los mapas de proceso, las actividades, las funciones de cada puesto, con eso se ha determinado las operaciones que realiza cada trabajador en el puesto, también el número de trabajadores que quedan en cada área y de esta forma se ha dimensionado la cantidad de trabajadores, quedando al final 235 trabajadores que deben ser cesados.

Con relación a los aspectos económicos y financieros, señala la pericia que, la disponibilidad de fondos para ser destinados a los trabajos de habilitación de la Planta de Paita y pueda quedar parcialmente operativa es de aproximadamente US $ 8.1 millones, en ese sentido señala, existen tres caminos para obtener dichos recursos: i) Fondos generados por el negocio; ii) Solicitar y recibir un nuevo préstamo de una institución financiera; y, iii) Aporte de capital por parte de los accionistas. Respecto de la posibilidad de financiar dicha inversión con fondos propios, señala que, la empresa se encuentra en el primer año de un nuevo contrato de deuda de largo plazo. Este nuevo arreglo implica que este año deben cancelar, entre principal e intereses, USD $ 6.3 millones. Adicionalmente, los próximos dos años la Empresa tendrá que hacer desembolsos extraordinarios sobre el saldo de liquidez por concepto de "barrido de caja" (cash sweep en inglés). Dicho desembolso asciende a US $ 10.0 millones en cada año. Esto quiere decir que sólo con las obligaciones del nuevo préstamo, tendrán una demanda de fondos de USD $ 16.3 m. Aun así, tanto las inversiones en activos fijos (CAPEX) como los gastos en mantenimiento del año se encuentran por encima del promedio de los últimos cinco años; en el caso de CAPEX el promedio es USD $ 9.9 millones y el presupuesto aprobado del año es de USD $ 12.8 millones mientras que en los gastos de mantenimiento el promedio es USD $ 17.9 millones mientras que el presupuesto aprobado asciende a USD $ 19.0 millones. Todo esto limita la posibilidad de excedentes de caja adicionales para hacer frente, con fondos internos, a la posibilidad de inversión en la Planta ubicada en Paita. Adicionalmente desde la perspectiva de colocación de recursos, la referida Planta viene generando pérdidas desde el año 2019 y las proyecciones indican que este año se agudizarán dichos resultados. Ello implica

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION CALLE OTERO
FEDATARIO TITULAR
28 OCT 2021

que cualquier esfuerzo financiero que haga la Empresa en dicha locación no genera los fondos adicionales suficientes para cubrir estos nuevos pagos o reponer los fondos del plan de inversiones ya programadas, por lo que irá en detrimento de unidades con mejor desempeño y rentabilidad. Ante la posibilidad de solicitar un nuevo préstamo financiero, como lo mencionó antes, la Empresa se encuentra en el primer año de la reestructuración de la deuda de largo plazo. Producto de dicho acuerdo, se han aceptado una serie de cláusulas entre las cuales se estipula que cualquier nueva deuda en la que puedan incurrir tendrá que ser necesariamente aprobada por los bancos acreedores. Estas condiciones son estándar en cualquier compromiso de deuda de largo plazo ya que los bancos buscan asegurar que no se afecte el flujo de caja destinado al pago del préstamo que han otorgado. Tomando en cuenta, como ya se mencionó, que la Planta de Paita viene generando pérdidas desde el año 2019 y, que los próximos dos años tendrán que incurrir en desembolsos extraordinarios con los acreedores financieros, no hay la posibilidad de que autoricen un préstamo para ser destinado a una unidad que no generará fondos adicionales. Esto porque su servicio de deuda tendría, en este escenario, que ser cubierto con fondos de otras unidades, generando problemas de liquidez en el flujo de caja de la Empresa y la capacidad de repago de deuda de la organización. Ante la posibilidad de solicitar un nuevo aporte a los accionistas, basta mencionar que la Empresa se encuentra en un año de consolidación accionarial. Los socios Martínez acaban de comprar la participación a otros accionistas como, por ejemplo, los socios Baraka (esto representa el 40%), con el esfuerzo financiero que una operación de esta naturaleza demanda solicitar, en esa coyuntura, un aporte adicional, a los socios Martínez (del orden de los US $ 8.0 millones para una Planta que viene generando pérdidas) no tiene posibilidad de ser atendido. Por todo lo expuesto, se señala que, es claro que la Empresa no dispone de los fondos que requiere la Planta de Paita y, tanto por coyuntura como por tendencias más bien estructurales, resulta inviable conseguirlos por otras vías. Como se puede observar en la tabla Nº 6, se señala que, la Empresa en los siguientes años tendrá pérdidas elevadas, lo que influenciará en los resultados finales de los Estados Financieros de la Empresa en los siguientes años. Se requiere alcanzar altos valores del punto de equilibrio, lo que hará que no se pueda cumplir con las expectativas económicas futuras. En ese sentido se señala que es necesario cerrar la Planta de Paita, para que no siga generando pérdidas económicas, como se observa en la tabla siguiente:

Tabla Nº 6 Resultados económicos de la planta de Paita años 2018, 2019, 2020 y proyecciones del año 2021.

RUBROS	2018	2019	2020	Proy. 2021
Valor de venta	$ 3,010.40	$ 2,539.47	$ 1,951.50	$ 1,980.00
Costo Venta Variable	$ 2,079.79	$ 1,851.55	$ 1,360.30	$ 1,644.09
Gasto de Venta Variable	$ 204.00	$ 129.00	$ 151.00	$ 100.00
Margen de Contribución	$ 726.61	$ 558.92	$ 440.20	$ 235.91
TM Vendidas	5,213	5,727	3,321	5,558
TM Producidas	4,201	6,169	3,576	5,704
Margen de Contribución $	$ 3,787.611	$ 3,201,148	$ 1,462.065	$ 1,311.189
Costo Venta Fijo	$ 3,046.946	$ 2,611.564	$ 2,656.958	$ 3,292.174
Margen Total	$ 740.665	$ 589.583	-$ 1,194.893	-$ 1,980.986
Utilidad o Pérdida	$ 3,051.046	-$ 285.443	-$ 1,579.671	-$ 2,235.623
Punto de Equilibrio (TM)	4,193	4,673	6,036	13,955

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE PIURA
REG. Nº 28 DIC 2021

Fuente: Hayduk S.A.

Elaboración propia

Por otro lado, se adjunta en la pericia el Análisis Técnico Económico de la Planta Paita CHD, donde se alcanza la siguiente información:

- Evolución de ingresos FOB y precios: la Planta Paita presenta una disminución en sus ingresos sobre el ejercicio 2020 de -59% respecto al ejercicio 2018, así mismo es importante precisar de igual manera los precios también presentaron una reducción de -35% sobre los mismos periodos.

Corporación HAYDUK	2018		2019		2020	
	Real	Precios	Real	Precio	Real	Precios
Ingresos FOB	264,726		248,318		237,888	
Harina	172,638	1,532	154,094	1,424	149,261	1,449
Aceite	36,399	1,638	36,853	2,026	36,761	2,324
Conservas	22,959	44.5	27,433	42.3	30,138	40.2
Congelados	32,730	2,224	29,939	1,691	21,728	1,040
Congelados - Coishco	15,129	1,696	13,842	1,225	13,321	802
Congelados - Paita	15,692	3,010	14,545	2,539	6,482	1,952
Congelados - Ilo	1,909	3,270	1,552	2,295	1,022	1,979

- Situación actual (Activos, Infraestructura y Seguridad) Planta Paita CHD: Antigüedad de la planta mayor a 40 años; Con el transcurrir del tiempo la Planta de Paita pasó de ser una planta de recepción de materia prima principalmente a una con perfil de planta de congelados; durante estos años se presentaron dificultades en el mantenimiento por la procedencia de los equipos, que no permiten una adecuada provisión de repuestos, y de una constante problemática de fugas de amoniaco; La falta de reglamentación nacional para plantas de congelado que operan con amoniaco y a la antigüedad de los equipos, no permiten una adecuada gestión del mantenimiento; y, Actualmente la planta presenta condiciones calamitosas en infraestructura y activos, con presencia de corrosión avanzada, deficiencias en el sistema de aislamiento de los tanques y puntos críticos con alta probabilidad de fuga de amoniaco.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
REG. Nº 28 DIC 2021

- Conclusiones: i) Planta Paita CHD, viene presentado por dos años consecutivos Ebitda negativo para la compañía, acrecentándose en el año 2020 influenciado por los factores de bajo precio y escasez de materia prima. ii) El negocio de CHD respecto a los productos de congelados en Planta Paita no es rentable, a comparación de Sede Coishco donde la evaluación es favorable y sostenida. iii) El estado del mantenimiento no puede garantizar una operación segura del sistema. iv) No es posible determinar el riesgo de seguridad sin una ejecución de mantenimiento apropiado y poder determinar el daño por corrosión, en la medida que no se puede determinar el riesgo, es inadmisible la operación de la planta en las condiciones actuales. v) La inversión para recuperar el estado y condición de los activos asciende a los 8 millones de dólares, considerando los resultados de los últimos años, con los bajos niveles de producción por escasez de materia prima y con bajo precio de los productos, no es viable la inversión dado que el negocio actualmente no está generando margen para la compañía.

De las observaciones presentadas por la parte laboral mediante escrito de registro Nº 04958 de fecha 12 de octubre de 2021, trabajadores: Frías Meneguzzi Ronny Marlon, Ibañez Vegas Alex Paul, Mogollón Vargas Carlos Enrique, Cruzado Vargas David Santiago, Núñez Estrada Christian Omar y Saldarriaga Jimenez Helbber Adrian a la pericia presentada por la empresa.

Como primer aspecto, señalan que, la empresa para poder iniciar el proceso con la menor cantidad de personal posible en sus planillas en la Sede Paita, realiza el proceso de manufactura de alimentos congelados, proceso manual donde se requiere gran número de personal para poder realizar un turno normal de proceso, donde trabajan 2 turnos de 12 horas cada uno. Precisan que la cantidad de obreros destajeros, en un día de 2 turnos era en promedio de entre 300 a 400 personas, que laboraban de manera continua y con abastecimiento de materia prima continua, mientras que la cantidad de personal permanente entre obreros y empleados era aproximadamente de 50 personas, ***es por ello que en la Sede Paita no sólo trabajan, como mencionan en el procedimiento de cese colectivo con 203 trabajadores, sino que en promedio hay un aproximado de 350 a 450 personas activas.***

En la Empresa había personal en su mayoría obreros destajeros que aún firmaban contrato cada cierto periodo y su último contrato vencía el 15 de julio de 2021, coincidentemente la Empresa es que tiene su último día de proceso el 28 de junio de 2021 y posteriormente deja de tener operaciones, aduciendo falta de materia prima en la zona, a pesar que se tenía un buen ritmo de producción y se había procesado todos los meses del año en curso.

Desde ahí perciben una mala fe de la empresa, ya que al parecer tenía conocimiento de lo que iba a realizar con la Sede Paita, ya que, al vencer los contratos de trabajo, no realizó su renovación, cuando ésta siempre se realizaba en "automático" desde el año 2007, año en que se pasó de trabajar con personal por Service a pesar de tener personal en planilla con el tipo de contrato intermitente, pero como menciona no renovó el contrato a ninguno de ellos. La planificada reducción de personal por falta de renovación de contratos en el mes de julio de 2021 por parte de la Empresa, se puede corroborar con la información que se encuentra registrada en la SUNAT, con respecto a la cantidad de trabajadores de los 12 últimos meses que ha reportado la Empresa. En donde se puede observar que en el mes de julio del 2021, reportan un total de 2,404 trabajadores y en agosto del 2021 reportan un total de 1,892 trabajadores, es decir, una reducción de 512 trabajadores en un mes, además, que el promedio reportado en el periodo comprendido entre Setiembre de 2020 a julio de 2021 es 2,759 trabajadores, es decir muy por encima de lo que actualmente tienen y pueden decir que es la menor cantidad reportada desde hace muchos años, con lo que pueden decir, que ello se hizo con la intención de llegar al 10% del total de trabajadores indicados en el artículo 48º del TUO del D. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

Después de ello la empresa realiza otra actividad poco común con el producto que queda

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCIÓN GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
FOLIO Nº 20 OTC 2021

almacenado en stock dentro de las cámaras de almacenamiento de producto refrigerado, ya que la idea era tener un stock en cámara para poder realizar las ventas a los respectivos clientes; es decir, la empresa empieza a vender y despachar todo el producto que tiene en stock entre los meses de julio y agosto del 2021, con la intención de dejar vacías las cámaras de almacenamiento de materia prima, aduciendo que se realizarán trabajos de mantenimiento en las tuberías de amoniaco, tal como lo mencionan formalmente y posteriormente en los correos para la salida de todo el personal a vacaciones.

Todo esto lo realiza la empresa sin ninguna comunicación a los trabajadores con lo que se tenía pensado realizar, dejando sin empleo directo no sólo a 203 trabajadores, sino a un promedio aproximado de entre 350 a 450 trabajadores, de los cuales la mayoría tiene una carga familiar que sustentar y sin mencionar los empleos indirectos que también se están afectando con ésta situación.

Como segundo aspecto observado, respecto a la forma en que se les avisó sobre el cese colectivo y la negociación, señalan que: i) Han venido laborando de forma permanente e ininterrumpida, bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, desde el 16 de setiembre de 2021, se les ha aplicado la suspensión perfecta de labores, debido al inicio del procedimiento de cese colectivo; ii) Los hechos previos con los trabajadores, al procedimiento de cese colectivo, así como, el procedimiento de suspensión perfecta de labores, ha sido el siguiente: 1) Con fecha 06 de agosto de 2021, se les comunicó que se iban a realizar trabajos en la Sede para cautelar la seguridad de todos, se les envió de vacaciones, las que empezarían el 07 de agosto de 2021 y sólo sería por un periodo de 16 días como lo indica el correo. 2) Con fecha 13 de agosto de 2021, se les comunicó que la fecha de reincorporación establecida es el 01 de setiembre de 2021. 3) Con fecha 16 de agosto de 2021, se les comunicó que la nueva fecha de retorno a sus labores ahora sería el 25 de agosto de 2021. 4) Con fecha 19 de agosto de 2021, se les comunicó la reprogramación de las vacaciones hasta el día 29 de agosto de 2021 y regresarían a sus labores el día 30 de agosto de 2021, indicando en el correo que se retrasaron con el inicio de trabajos en la Sede. 5) Con fecha 21 de agosto de 2021, se les volvió a reprogramar el día de su retorno a labores, y sería el 01 de setiembre de 2021. 6) Con fecha 31 de agosto de 2021, un día antes de la reincorporación de vacaciones, mediante un correo, se les comunicó que la empresa "ha tomado la decisión" de iniciar el procedimiento de Terminación Colectiva de Contratos Trabajo, Se les convocó a una reunión virtual, a la cual la mayoría no tuvo acceso y no se negoció. Además, mencionan que al día siguiente el personal regresó a su centro de labores no permitiéndoseles su ingreso, por lo que procedieron a realizar su denuncia policial correspondiente. 7) Con fecha 15 de setiembre de 2021, se les comunica la suspensión perfecta de labores, pagándoles los primeros 15 días del mes de setiembre e iniciando la suspensión perfecta el día 16 de setiembre de 2021. En esa medida se incluyen a 203 trabajadores.

Como tercer aspecto observado, respecto al cese colectivo y a la suspensión perfecta de labores, señalan que de acuerdo con el artículo 46.b del Decreto Legislativo Nº 728: "Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: b. Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos". Para llevar a cabo el cese colectivo se debe respetar un procedimiento previo. Señalan que, con fecha 31 de agosto a través de una carta se les comunicó que se convocan a reuniones referidas a la decisión que ha tomado la empresa de iniciar el Procedimiento de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo, como es claro de la comunicación se lee, que se ha tomado esa decisión, no se les ha consultado ni se ha negociado, sino que, se ha tomado la decisión de forma unilateral de dar inicio al procedimiento de cese colectivo. Señalan igualmente que, el procedimiento a seguir del cese colectivo se regula en el artículo 48º del TUO del Decreto Legislativo Nº 728. Dejan en claro que nunca hubo una negociación previa sino que se les impuso la medida de cese colectivo, sin agotar otras medidas, se les impuso liquidarles con S/. 3,000.00 y S/.16,000.00, respectivamente. Respecto a la suspensión perfecta de labores, señalan que, es una medida lesiva, dado que, mientras dure el proceso de cese colectivo estarán sin percibir

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
28 DIC. 2021

remuneraciones ni beneficios sociales, teniendo una familia que sostener. Precisan que, de acuerdo al artículo 11° del TUO del Decreto Legislativo N° 728: "Se suspende el contrato de trabajo, cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral". Hacen la precisión que la suspensión perfecta no da por terminado el vínculo laboral y lo que hace es suspender las obligaciones propias del contrato de trabajo, pero el vínculo laboral se mantiene; sin embargo, en sus boletas de pago del mes de agosto recibida el 1ero de setiembre de 2021 se ha consignado como fecha de fin de la relación laboral el día 16 de setiembre de 2021.

Como un cuarto aspecto, refieren respecto a la casuistica sobre el procedimiento de despido y su posición, que el cese colectivo es la medida más lesiva de una relación laboral, ya que a través de ella se pone fin a ésta, pero, no de un trabajador sino de un grupo de trabajadores, para ello se hace necesario que se respete el procedimiento correspondiente. Mediante la Resolución Directoral General 195-2018-MTPE/2/14, La Autoridad Administrativa de Trabajo se ha pronunciado y expresado:

"La información pertinente exigida en el artículo 48° del TUO de la LPCL debe ser entregada a los trabajadores afectados con el cese colectivo, de manera previa a las reuniones de negociación que se puedan entablar con el empleador, con un plazo de anticipación razonable, de forma tal que la parte trabajadora tenga la oportunidad de informarse adecuadamente con la documentación otorgada por la parte empleadora. De esta manera se busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite, sino que éstas se hallen realmente en condiciones de poder analizar la posibilidad de evitar el cese colectivo o reducir sus efectos, así como de discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias".

"De igual forma la importancia de la comunicación de la nómina a los trabajadores afectados radica en que las negociaciones se puedan llevar a cabo de manera informada. Repárese que, de esta manera, los trabajadores toman conocimiento de sí el empleador cumple con el porcentaje mínimo exigido por ley para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo (10%). De igual forma, permite que los trabajadores puedan agruparse y negociar colectivamente con el empleador o nombrar sus propios representantes".

La medida de inicio del cese colectivo se les comunicó el 31 de agosto de 2021, en ningún momento se negoció, sino que, que se les impuso esa medida, no habiéndose cumplido el trámite previo, el 31 de agosto de 2021 se les citó a una reunión en la que se iba a informar sobre la decisión de iniciar el trámite del cese colectivo y no se les informa más, un día se les comunicó que se les iba a liquidar, sin más. Quedando claro que nunca negociaron. De igual forma, la cantidad precisa de trabajadores a los que se les ha aplicado el cese colectivo, no ha quedado claro, en el informe pericial se dice que son 235 trabajadores, por tanto, no existe claridad, desconociendo si se cumple con el porcentaje del 10%.

Señalan que, la Autoridad Administrativa de Trabajo, de forma vinculante mediante la Resolución Directoral General N° 15-2011-MTPE/2/14, ha establecido:

"Que, existe un mandato legal (en virtud del artículo 48° de la LPCL) de preferencia en la negociación de trato directo favorable al sujeto laboral colectivo en desmedro del sujeto laboral individual, negociándose con este último sólo en aquellos supuestos en que no sea posible hacerlo con el primero. Es así como debe entenderse el literal b) del artículo 48 de la LPCL que indica que la empresa con el sindicato en su defecto, con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personas"

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

"Tal imposibilidad vista desde el prisma de la garantía constitucional del derecho de libertad sindical, del deber estatal de fomento de eliminar todo obstáculo que la entrampe o impida,

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION CALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
28 DIC. 2021

desde la facultad estatal de establecer un plus de tutela a su favor, debe obedecer a cuestiones objetivas y no subjetivas que reviertan en la mala fe del empleador. Asi, configura un supuesto de mala fe en el procedimiento de negociación directa citar a esta tanto los sujetos colectivos como a los trabajadores individuales, pues ello deslegitima la representación de los primeros sobre los segundos".

Frente a ello dicen, que no se han agotado vias previas, sino que, de forma directa se ha optado por el cese colectivo, no se les ha dado la posibilidad de reubicarles, no habiéndose agotado ninguna vía previa. Desde el plano fáctico expresan su desacuerdo con respecto a lo que se menciona en el informe presentado por la empresa y en diferentes enunciados que se logran leer y a lo cual señalan, lo siguiente:

1) La planta tenía una operatividad de hasta el 60% hasta el 30 de junio sin problemas y no del 35%, tal como lo mencionan en la Pág. 7 Item IV del Informe: Desde siempre han trabajado con esos niveles de operatividad (60%) comparada con la licencia de operación de la Sede indica una producción de 97 Toneladas por día), la cual hace referencia a una producción diaria más no mensual como lo calcula la empresa, en la cual sacan un promedio en el mes considerando inclusive los días que no se procesa. Jamás se ha llegado a niveles cercanos al 100% de producción al día, de lo que se indica en la licencia de operación. Mencionan también que, la falta de continuidad de abastecimiento de materia prima es la que afecta directamente a los volúmenes de producción de la empresa y que siempre ha sido el talón de Aquiles de ella, ya que hasta este año sólo se tenía una participación del 3% a 5% de todo el volumen de materia prima descargado en la localidad de Paita. Y que no es por culpa de los equipos ni la infraestructura que no se haya alcanzado mayores volúmenes de producción; ya que, a modo de ejemplo en un escenario ideal de abastecimiento de materia prima continua, la empresa en un mes llegó a alcanzar su producción máxima mensual en el año 2019, en el mes de marzo, a una producción de aproximadamente 1,500 Toneladas de producto bruto terminado, lo que representa también un porcentaje de utilización de capacidad según licencia de operación de un 61.8% en dicho mes.

2) Los equipos no debian ser cambiados en su totalidad, aún pueden trabajar, esto gracias al programa de mantenimiento que se mantenía en la Sede y que se cumplía en su totalidad con el presupuesto asignado por la empresa.

3) La estructura organizacional presentada en el Informe no es la actual, ya que según se indica en su carátula, se puede observar que la fecha de emisión es agosto de 2021, mientras en el Anexo Nº 01 "ORGANIGRAMA DE LAS GERENCIAS DE LA PLANTA DE PAITA" de dicho Informe, registran a personal que ya no laboraba en la Sede desde el año 2020, como es el caso del Gestor de productividad (R. Medina) y de la responsable de Administración de Planta (R. Rivera), lo que crea suspicacias en cuanto a la fecha de su realización e inclusive de las fotos que adjuntan en el mismo. Señalan también que, desde el año 2017 ingresó una empresa tercera VIP GPS a controlar o asumir los cargos de la Gerencia de Planta, Área Comercial Directa, Acopio de Materia Prima y Administración de Planta, generando buenos volúmenes de producción en su gestión e inclusive, como la comercialización de los productos terminados estuvo a cargo directamente de esta, se obtuvieron mejores precios de venta y por consiguiente mayores ingresos por ventas. En diciembre de 2020 y enero de 2021 ingresó otra empresa tercera llamada OCEANMAR a ocupar los cargos de Administración de Planta y Jefatura de Planta, en donde el gerente es uno de los hijos del dueño de Pesquera Hayduk S.A.

4) Falta de buena fe, debido a que primero obligaron al personal a salir de vacaciones para realizar supuestamente trabajos de mejoramiento hasta el 31 de agosto para que se reincorporen, y ese mismo día hacen de conocimiento el cese colectivo y más aún, en las boletas se ha consignado como fecha de cese el 15 de setiembre de 2021. Agregan que,

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO
DRTPE PIURA
28 DIC 2021
REG. N°

no es cierto lo que se describe en la Pág. 28 de la sumilla "SOLICITUD DE TERMINACION COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO POR MOTIVOS TECNOLOGICOS" (Pág. 53 del Tomo 06) presentado por la empresa:

"3.1 Programación de Vacaciones

Al personal obrero y empleado, quienes no posee labores intermitentes, se les otorgó la oportunidad para el goce de descanso vacacional. Esta medida se tomó previa conversación con cada uno de los trabajadores en aras de salvaguardar la integridad y la salud de los trabajadores, cumplir con las disposiciones del Gobierno (relativas a las medidas de protección frente al COVID -19) y minimizar el impacto económico".

Ya que en ningún momento se conversó con cada uno de los trabajadores tal como se describe, muy por el contrario, hubo primero una imposición sustentada en un engaño para sacar de vacaciones indicando que sólo salían de vacaciones por 16 días por un tema de trabajos que se realizarían en Planta, y posteriormente no se dejaba retornar al personal, ya que se le daban vacaciones sin ningún tipo de confirmación o consentimiento por parte del trabajador, e inclusive se adelantaron las vacaciones del año siguiente a algunos trabajadores, sin el consentimiento o aprobación de los mismos, prueba de ello es que no existe ningún documento firmado por los trabajadores en la cual acepten este tipo de imposición de vacaciones forzadas y adelantadas.

5) El Informe Técnico indica reuniones con Jefaturas, pero no se adjunta Acta, ni documento que lo demuestre y esto es porque las Jefaturas de Planta no tenían conocimiento de lo planificado por la empresa.

6) El Informe técnico no está validado con el Informe real que tiene la Jefatura de Mantenimiento.

7) Sólo se está afectando a los trabajadores de la Sede Paita, teniendo más Sedes a nivel nacional, las cuales contribuyen a que esta Sede tenga los mejoramientos necesarios para la continuación de las labores, sin dar por terminado el vínculo laboral de los trabajadores. A nivel nacional existen 7 Sedes productivas, en las cuales pueden ser reubicados mientras se hacen mejoras necesarias en la Sede Paita, están siendo tratados como una isla, viéndose perjudicados con el término de su relación laboral. Precisan que no es cierto lo que se describe en la Pág. 29 de la sumilla "SOLICITUD DE TERMINACION COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO POR MOTIVOS TECNOLOGICOS" (Pág. 54 del Tomo 6) presentada por la empresa:

"Tal como lo hemos precisado en el desarrollo del presente escrito, la gran mayoría de posiciones ya no continuarán en la Compañía, al cerrarse toda su operación en la localidad de Paita. Así del análisis realizado, no es posible que los trabajadores sean reasignados a otra Planta de la empresa debido a la distancia geográfica, respecto de otras plantas.

Por otro lado, hoy la Planta de Paita, se dedica exclusivamente al congelamiento de especies de Pota y la Merluza, que son actividades diferentes a las que se realizan en las otras plantas de la empresa. En efecto, los otros establecimientos industriales de propiedad de la empresa, salvo la Planta ubicada en Coihsco- Chimbote y el puerto de Ilo - Moquegua, se dedican al procesamiento de harina y aceite de pescado".

En el informe indican que no se puede reasignar a otra Planta debido a la distancia geográfica, sin embargo, en muchísimas oportunidades se ha enviado personal de la Sede Paita a otras instalaciones incluyendo a la Sede de Ilo que está al extremo del Perú. Es decir, se enviaba personal desde Paita (Piura) hasta Ilo (Tacna) del extremo norte al extremo sur del Perú. Y muchos de estos envíos, por no decir todos, fueron impuestos y no de mutuo acuerdo con el trabajador. Al trabajador sólo se le comunicaba que tenía que

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
REG. Nº 2 8 OCT 2021

ir tal fecha y ya se tenían sus pasajes listos.

En esta misma página también mencionan, que no son compatibles por el tipo de proceso e incluso mencionan que siendo el mismo proceso de congelado son diferentes "especies", también se están contradiciendo, porque a la mayoría de los trabajadores sin importar el cargo que tenían, ya sea operadores de montacarga, operador de calderos, técnicos en refrigeración, electricistas, mecánicos, etc. éstos algunas veces fueron enviados a las Sedes en donde el único proceso que hacían era Harina y Aceite de Pescado y han ejecutado labores para las que no habían sido contratados y que sin embargo estaban trabajando por varios meses en dichas Sedes por disposición de la empresa.

8) Tal como ha mencionado antes, la actividad rentable de la tercerización dejaría demostrado que la Planta es operativamente rentable bajo el escenario actual que se presenta, prueba de ello fue la acción que no se dio, (porque Hayduk no lo permitió), es que se entregara un bono de productividad debido a que sí lo realizaba en Paita, lo tendría que hacer en todas las Sedes año 2019.

9) Áreas presentadas como la ex Planta de Harina que están en plan de abandono no deben considerarse para este informe debido a que su ejecución es un proceso que aún no termina y más aún su capacidad productiva fue transferida a otra Sede y ésta debe proporcionar los gastos que incurre ya que a la planta y trabajadores no beneficia.

10) Área de ex Planta de Hielo inoperativa desde mayo de 2011 la cual en el 2013 fue desmantelada y donde se presenta foto de condición insegura del sistema eléctrico, eso fue reportado en reiteradas condiciones inseguras lo que fue levantado quedando sólo los tableros eléctricos operativos. Además, es un área cerrada donde el personal no tiene acceso lo que puede evidenciarse con las puertas de acceso que se encuentran cerradas y con acceso restringido puerta por cámara 6 y puerta por sala de máquina.

11) Piso deteriorado frente a Tópico, ésta condición insegura tiene años reportada, al igual que los pisos de los pasadizos peatonales, la cual puede evidenciarse en los reportes de seguridad su desgaste por el uso de vehículos pesados especialmente por el paso de los camiones cisternas tanto por compra de agua de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 para la propia Planta y como para venta de los años 2018, 2019, 2020 y 2021. En la planificación anual que se presenta para levantamiento de las condiciones inseguras o trabajos de mantenimiento siempre se dejaba para otras oportunidades.

12) Del equipo electrógeno si bien data con tiempo de 40 años, si está operativo y es utilizado en caso de cortes de energía programados por ENOSA o por cortes de energía fortuitos que no duraban más de 1 hora, dado que a la fecha la Planta pospone la compra de nuevo grupo electrógeno, más aún cuando hubo oportunidad de que el equipo de la ex Sede de Constante viniera a la Planta este fue derivado a otra Sede, prueba de ello es que los equipos del transformador se encuentran en Planta.

13) El sistema eléctrico donde presentan condiciones inseguras, éstas están controladas, donde sólo ingresa el personal autorizado, prueba de ello son los afiches de seguridad como riesgo eléctrico, ingreso sólo de personal autorizado, prohibido fumar entre otros.

14) Presencia de formación de hielo por falta de aislamiento térmico, cabe indicar que esto es puntual no es toda la línea por donde circula el amoniaco y tiende a formarse por el uso de apertura de válvulas debido al control que realizan los operadores, donde las microfugas prácticamente aíslan o sellan la evaporación con la formación de hielo. Este punto se pensó que se trabajaría con el tan anunciado mantenimiento de la línea de frío. Así mismo, en el Informe pericial no se demuestra un análisis técnico del estado de las líneas (tuberías) por donde circula el amoniaco hacia los distintos puntos de

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
Dirección Regional de Trabajo y PE
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
28 DIC 2021

funcionamiento de las propias cámaras de refrigeración, congeladores, túnel continuo, nivel estático, plan de hielo en escamas, si bien tiene tiempo considerable su estado operativo es óptimo.

15) Piso de las salas de proceso, estos sufren el deterioro o desgaste por su uso, pero reciben mantenimiento durante épocas de parada, sea por veda o levantamiento de condición insegura en las auditorias de calidad internas, externas o de gobierno (SANIPES).

16) Oxido en las estructuras metálicas y de equipos, si bien es cierto se trabaja en condiciones de humedad las estructuras metálicas sufren de oxidación por las condiciones propias de la Planta, pero éstas reciben su adecuado mantenimiento y prueba de ello son las licencias de operación que tiene la empresa y la aprobación de diversas auditorias de calidad y seguridad que obtenía la empresa.

17) Destacan que todo el personal de Planta está entrenado y capacitado ante una posible fuga de amoniaco, como se puede evidenciar en los simulacros realizados por el Supervisor de Seguridad dentro de su plan de capacitaciones, así mismo, el personal de sala de máquinas y mantenimiento está preparado para actuar ante una emergencia, si se tuviera alguna fuga de amoniaco, ya que en Planta se cuenta con el equipo de respiración autónomo y por el cual están capacitados para su uso.

18) En la Pág. 84 Tabla Nº 6 del Informe presentado por la Empresa, donde se presenta el Plan de Producción y Ventas, se hace ver que el punto de equilibrio en TM y el Plan de Producción es muy distinto al que se les presentó para trabajar en esos años, inclusive el del 2020 dado que por la Pandemia del Covid – 19, comenzaron a laborar en junio y el Plan proyectado para ese año bajo el esquema del Covid -19, se trabajó y superó según lo planteado y en el cuadro del Informe Pericial, muestra otro dato distinto. Es decir, que anualmente se proyectaban una producción meta, a la cual se podría decir que siempre se superaba o por lo menos no se alcanzaba por lo mínimo.

Además, muestran como punto de equilibrio una producción desorbitante de casi 14,000 toneladas, cuando desde siempre que ha operado la empresa de la Sede de Paita, anualmente siempre tiene una producción promedio aproximado de 6,000 toneladas.

Para explicar un poco la actuación de la empresa en el rubro CHD, se ha buscado información de PROMPERU DEPARTAMENTO DE PRODUCTOS PESQUEROS, en sus informes de los años 2015 al 2020, mencionan la evolución de las exportaciones (en general) de todas las empresas pesqueras tanto en miles de US$ FOB como en toneladas, así como también mencionan la evolución y ranking de las empresas pesqueras en el consumo humano directo y donde se puede observar, que en el sector pesquero en general, desde el año 2016 hay un constante incremento anual, a excepción del año 2020 netamente por el tema del Covid -19, siendo su pico más alto el 2019 con 3,542,955,000 US$ FOB y con 1,804,084 tn exportadas. De igual forma en el gráfico de Evolución y Ranking de exportaciones pesqueras de Pesquera Hayduk en CHD, 2015-2020 en Miles US$ FOB según PROMPERU, se observa que la empresa en el negocio del Consumo Humano Directo (CHD), en éstos últimos 5 años ha tenido un crecimiento anual a excepción del año 2020 por el tema del Covid -19, siendo su pico más alto el 2018 con 26,698,000 US$ FOB.

Estos datos también les sirve para reforzar el punto 3 de sus observaciones donde mencionan que desde el año 2017 con el ingreso de la empresa tercera VIP GPS ha dado buenos resultados económicos para la empresa. Y es allí en donde a partir de estos resultados es que pueden decir que es que ingresa la segunda empresa OCEANMAR a querer formar parte de algunos puestos de la empresa y empiezan los conflictos, ya que en la dirección de OCEANMAR está un hijo de los dueños de HAYDUK y la dirección de

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
28 OCT 2021

la primera empresa tercera es socio de uno de los accionistas también de HAYDUK.

19) Según la reunión programada y que la empresa deja constancia en el ANEXO 1-K (Pág. 70 a Pág. 75 del Tomo 5), en el cual participaron los trabajadores Marhuri Mundaca Aldana y David Santiago Cruzado Vargas (trabajadores empleados), cabe resaltar que en dicha reunión no dejan constancia de las preguntas que realiza Marhuri Mundaca Aldana referente y directamente sobre las demás reuniones que indica en la Carta del 31 de agosto de 2021(en donde se mencionan que están programadas 3 reuniones pero que no mencionan que sean consecutivas) y es justamente lo que pregunta Marhuri Mundaca Aldana y que textualmente la pregunta es: "... ¿Luis, quería saber sí las otras reuniones son consecutivas a ésta, o es lo mismo?...", a la cual hacen referencia a otras cosas y mencionan que pueden acercarse pero que en realidad no queda muy clara la respuesta por lo que nuevamente Marhuri Mundaca Aldana vuelve a preguntar: "...¿Entonces ahora el siguiente paso es acercarse a negociar con Uds.?...", a lo que directamente representantes de la empresa responden que "sí", lo que deja en claro que en las primeras reuniones no mencionaron que se deberían ingresar necesariamente a las otras reuniones y que la empresa en actas indica que no se presentó ningún trabajador. Por otro lado, y por indicación de algunos trabajadores, señalan que no ingresaron a estas primeras reuniones debido a que recientemente habían sido sorprendidos con la Carta del día martes 31 de agosto del 2021 y que los estaban citando para el día viernes 3 de setiembre del 2021, es decir sólo tenían 2 días para aclarar su mente y entender que se encontraban en un proceso nuevo y por el cual nunca habían pasado y que debían buscar un asesoramiento para estos casos, lo que indica que no hubo una comunicación con un tiempo considerable para la preparación y asesoramiento correspondiente.

20) La empresa a pesar de que, en su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos tecnológicos, en su Anexo 1-M presentan la nómina de los trabajadores afectados en este procedimiento, mantuvo laborando a 6 de aquellos los cuales son: Vargas Carrión Victorino Rigoberto, Vilchez Vite Rodolfo, Herrera Sarango Carlos Hugo, Olivares Espinoza Félix Raymundo, Urrunaga Alvarado Norma Elena y Mauricio Timanà Juan Diego. Y no sólo eso, también en su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos tecnológicos en sus puntos "1.3.2 Reuniones con los trabajadores no afiliados – obreros"; "1.3.4 Reuniones con los trabajadores no afiliados – empleados", los mencionan y registraron como faltantes, lo que indica una desubicación, desentendimiento y desorden total al proceso, ya que después de la falta de claridad con respecto a la cantidad (porque en el informe mencionan 235, pero en la solicitud indican 201 personas), ahora se suma que no saben con qué personas inician el proceso ya que primero los mencionan y luego los mantienen laborando en la empresa. Sólo cuando saben que les llegará una inspección de SUNAFIL, es cuando se preocupan en mencionar este tema (y coincidentemente en el mismo día en que llega SUNAFIL a la empresa ellos regularizan el tema).

Por lo expuesto, señalan que no están de acuerdo con la decisión adoptada existiendo medidas menos lesivas y alternativas que permitirían su continuación de labores.

De otro lado, como quinto aspecto señalan que el artículo 48.b del TUO del Decreto Legislativo Nº 728, establece medidas alternativas frente al procedimiento de cese colectivo: "Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo, la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante". Ninguna de dichas medidas les ha sido comunicadas y que para dejar claro que sí existen medidas menos lesivas, realizan un test de proporcionalidad de la medida frente a la vulneración de su derecho al trabajo. En ese sentido se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad, el cual está estructurado por tres subprincipios: (i) el de idoneidad o

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
REG. Nº 2 8 DIC 2021

adecuación; (ii) el de necesidad; y (iii) el de proporcionalidad en sentido estricto, lo que supone se deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (idoneidad y necesidad), a efectos de determinar sí, efectivamente en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adoptada. 1.) Idoneidad: está referida a si la medida decretada es la adecuada, debiéndose establecer una relación de causalidad. A través de esta medida, la empresa busca cautelar su patrimonio, ya que, al cambiar los equipos, mejorarlos, conllevaría, "invertir una cantidad muy elevada de recursos y de tiempo para mantener la Planta de Paita operativa, lo que generaría una drástica distribución de las utilidades en el corto plazo, y supondría una exigencia para la Empresa de cara a su actividad. La Planta tendría que ser remodelada completamente y su infraestructura y edificación posiblemente demolida o reforzada para facilitar la implementación de nueva tecnología. Se generaría además, un problema económico y financiero que podría causar un impacto negativo en la operatividad de las otras instalaciones de la empresa". Se podría decir que a través de ésta medida puede cautelar su patrimonio; sin embargo, afectaría a más de 200 trabajadores (sin considerar a los que no se les renovó contrato en el mes de julio 2021), dejándolos sin trabajo, remuneraciones y beneficios sociales. 2.) Necesidad: Busca examinar sí existen otros medios alternativos al optado que no sean gravosos o al menos que lo sean en menor intensidad. Se trata del análisis de una relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el optado y él o los hipotéticos que hubiera podido adoptarse para alcanzar el mismo fin. De acuerdo al artículo 48.b del TUO del Decreto Legislativo 728, existen otras medidas que pueden impedir llegar al cese colectivo, así se tiene la suspensión temporal, parcial, disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. Pero, la empresa no ha negociado con ellos, ninguna de esas posibilidades, por el contrario, lo que ha buscado es liquidarles (beneficios sociales) y dar por terminado el vínculo laboral; por tanto, existen medidas menos lesivas. Antes ya les han trasladado a otras Sedes y por periodos considerables; por tanto, sí es posible su reubicación. 3.) Proporcionalidad: Definitivamente la medida adoptada no es proporcional, dado que, existen medidas menos lesivas, que no afectarían su derecho al trabajo ni su patrimonio como empresa.

Como sexto aspecto, con respecto a la negociación que la empresa viene haciendo con trabajadores que han sido incluidos en el procedimiento de cese colectivo, señalan que con fecha 15 de setiembre de 2021, la empresa ha iniciado el procedimiento de cese colectivo, pero con fecha posterior vienen negociando con los trabajadores para dar por terminado el vínculo laboral por mutuo disenso. Así presentan un acuerdo de mutuo disenso que pone término a la relación laboral entre la empresa y la trabajadora García Pangalima Marilenni, quien ha sido incluida en la lista de trabajadores a los que se les aplicaría el cese colectivo; sin embargo, con fecha 21 de setiembre de 2021, se negoció para dar por terminada la relación laboral. Precisan que dicha negociación hubiese sido válida si es que, se realizaba con fecha anterior al inicio del procedimiento de cese colectivo, porque, el hacerlo ahora, implica que se estaría dando por terminado el vínculo laboral de forma fraudulenta. Ya que, se está viciando la voluntad de los trabajadores para que den por terminado el vínculo, pese a existir un procedimiento de cese colectivo que puede dar por terminado el vínculo laboral o mantenerlo. Siendo una razón más para desaprobar el procedimiento de cese colectivo.

En relación a las respuestas de la empresa a las observaciones realizadas por la DPSC y enviadas por la DRTPE según H,R.C. Nº 4705 solicitud Nº 2-2021. De los trabajadores Ancajima Ipanaquè Carlos Cesar y Crisanto Palomino Mercedes, según respuesta de la empresa en los ítems I y II, a la observación de que existen 2 trabajadores que no aparecen en la lista de los 203 trabajadores que están comprometidos en el procedimiento de cese colectivo, pero que sin embargo, la empresa sí adjunta la carta remitida con fecha 31 de agosto de 2021; la empresa como respuesta indica que dichos trabajadores no están comprendidos en dicho proceso y que por ende no deben de considerar o "dejar de lado" los documentos que inicialmente sí envió (carta remitida). Ante ello mencionan que dichos trabajadores, si se

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO JUDICIAL
REG. Nº 20 DIC 2021

encuentran registrados en el ANEXO 1-N, presentado por la empresa y por ende pertenecían a la empresa cuando envían la carta de fecha 31 de agosto de 2021. Es más, en el "INFORME TECNICO PARA SUSTENTAR EL CIERRE TOTAL DE LA PLANTA PAITA DE LA EMPRESA PESQUERA HAYDUK S.A.", desde la Pág. 74 a la Pág. 79 se encuentra una lista que ellos mismos mencionan como la lista de personal comprendido en cese colectivo, en la cual están registrados 235 trabajadores y en la que también se encuentran dichos trabajadores, observados por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos. Extrañamente por algún motivo, estos trabajadores no aparecen en la lista que adjuntan en el ANEXO 1-M, reducida de 235 a 203 personas, y que la empresa en ninguna parte de la documentación presentada explica el porqué de la reducción de trabajadores. Con relación a la trabajadora Benites Castro de Cruz Manuela Isabel, sobre esta trabajadora, la empresa indica que, al momento de la presentación de los documentos, ella ya no mantiene un vínculo de trabajo con ellos, y que por consiguiente no corresponde incluirla dentro del presente procedimiento. Ante ello mencionan que cuando se observa la Hoja de Liquidación que adjunta la empresa de la mencionada trabajadora, se puede ver a detalle, que la fecha con la que firma la hoja es 15 de setiembre de 2021, pero al solicitarle su certificado de trabajo, se observa que dicho certificado de trabajo aparece firmado con fecha 02 de setiembre de 2021, por lo que se podría deducir un acto de mala fe al hacer firmar un documento con una fecha que no corresponde. Esto se podría deducir también, ya que desde que se recibió la carta de la empresa con fecha 31 de agosto de 2021 sobre el cese colectivo, la empresa indicó que se podían acercar a la empresa para negociar su liquidación y es por ello que deducen que el personal, que por presión de la empresa, podrían haber firmado sus liquidaciones desde el 01 de setiembre, pero que sin embargo podrían haberlos hecho firmar con el documento impreso con fecha 15 de setiembre de 2021, ya que no sólo ocurre con dicha trabajadora, como ejemplo hay certificados de trabajo de los trabajadores Cristóbal Espinoza Farías, José Luis Córdova Sánchez, Mercedes Crisanto Palomino, Victor Silva Chinga que también recibieron su certificado de trabajo con fecha 02 de setiembre de 2021 y en donde en la misma carta indican que su relación laboral con la empresa ha sido hasta el 15 de setiembre de 2021. Por otro lado, sí toman la respuesta de la empresa sobre esta trabajadora: "... manifestamos que, a la fecha, la Sra. Benites Castro de Cruz ya no mantiene vinculo de trabajo con nuestra empresa, con lo cual, no corresponde incluirla dentro del presente procedimiento...", entonces también no corresponde incluir a todos los demás trabajadores que firmaron su liquidación tan igual como el caso de la Sra. Benites Castro de Cruz, Y que según se tiene entendido ha sido un grupo de trabajadores de entre 80 a 100 personas las que estarían en esa misma condición, con lo que la empresa está en contradicción con éste caso, ya que no debe incluir a todo el resto de personal que firmó su liquidación y por lo tanto, el personal que pasaría al procedimiento de cese colectivo serían aproximadamente entre 123 a 103 personas, con lo cual solicitan que se anule el proceso incurrido por la empresa, ya que no se cumple con el artículo 48 del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la que indica: "... La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa,..." y con estos datos sólo estaría alcanzando aproximadamente entre el 5.3% al 6.4%. Señala que sólo han conseguido 50 liquidaciones para mostrar como ejemplo de lo que mencionan.

De las observaciones presentadas por Sindicato de Pescadores del Puerto de Paita – SUPP, mediante escrito de registro Nº 21143 (Mesa de partes del Gobierno Regional Piura) de fecha 15 de octubre de 2021 a la pericia presentada por la empresa.

Señala la organización sindical mediante su escrito de registro Nº 21143, presentado el 15 de octubre de 2021, obrante a fojas 1428 de autos, lo siguiente:

Que, el cierre de la Planta en general se configura en un despido arbitrario mediante el mecanismo de la suspensión perfecta ante un Informe Técnico de la empresa Pesquera Hayduk S.A., el cual manifiesta que la empresa se encuentra en un estado crítico, cuando es todo lo

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
REG. Nº 24 D.I.C. 2021

contrario según la Orden de Inspección Nº 2836-2021-SUNAFIL-DREP de fecha 05 de octubre de 2021, donde se indica que a la empresa se le hace un mantenimiento preventivo en todas las áreas, incluidas las embarcaciones del sector pesquero, quedando demostrado en esta inspección donde estuvieron funcionarios por parte de la empresa, por parte de trabajadores de Planta un representante y por parte de su gremio sindical quien suscribe Oswaldo Cruz Villegas, quienes en todo momento hicieron la consulta a las personas que se les encontró en algunas áreas de la empresa, manifestando que se encontraban para hacer mantenimiento preventivo, así mismo, manifiesta dentro de sus recomendaciones que lo que está claro es que se pretende hacer un despido arbitrario. Señala que adjunta: i) Análisis de Infraestructura para sustentar el cierre de la Planta de empresa Pesquera Hayduk S.A. – Agosto 2021; ii) Informe Nº 001-2021-AUPP-SG; y, Acta de Inspección Nº 2836-2021-SUNAFIL-DREP.

Que como conclusiones de su documento Análisis de Infraestructura para sustentar el cierre de la Planta de empresa Pesquera Hayduk S.A. – Agosto 2021, señala según información de los trabajadores que la Planta está operativa y que según el Informe Técnico para sustentar el cierre de la Planta de Paita de la empresa Pesquera Hayduk S.A. se demuestra que nunca se le ha dado el mantenimiento preventivo. Que, según el Informe que tipifica la obsolescencia e indica que no se permite reubicar a los trabajadores por no reunir los perfiles por lo que se recomienda el cese colectivo, es un despido masivo y arbitrario que utiliza el mecanismo de suspensión perfecta y que según el Acta de Inspección Nº 2836-2021-SUNAFIL-DREP de fecha 05 de octubre de 2021 expresa todo lo contrario al Informe de la empresa al darse mantenimiento preventivo y donde la obsolescencia de la empresa ha generado preocupación en el sector laboral perjudicando a los trabajadores pescadores generándose un conflicto social, que este hostigamiento viene desde el año 2020 por la suspensión de actividades extractivas del recurso merluza, concluye que debe investigarse este despido masivo y arbitrario por la forma y las acciones que vienen tomando contra el personal ofreciendo liquidaciones que no se ajustan a sus años de servicio laboral.

Recomiendan que se realice una exhaustiva investigación y peritaje a la empresa de acuerdo a la Inspección Nº 2836-2021-SUNAFIL-DREP de fecha 05 de octubre de 2021, al estar toda la empresa en estado de mantenimiento preventivo demostrando que está operativa para laborar los recursos hidrobiológicos; y que, dentro del marco de la Ley Nº 27444 no ha habido información correspondiente para que los trabajadores tomen sus medidas colectivas laboralmente y puedan defender sus derechos y beneficios sociales como corresponde.

De las observaciones presentadas por Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk S.A. – SINTEPHSA, mediante escrito de registro Nº 05250 de fecha 22 de octubre de 2021 a la pericia presentada por la empresa.

Señala la organización sindical mediante su escrito de registro Nº 05250, presentado el 22 de octubre de 2021, obrante de fojas 1467 a 1502 de autos, lo siguiente:

En relación a lo aseverado en el Informe Técnico por la empresa a que debido a la antigüedad de la planta, muchos activos de ésta ya están depreciados, obsoletos y no cumplen su función productiva; precisa y señala que, los únicos equipos obsoletos existentes son 06 compresores rusos del total de 13 equipos, que por estrategia la empresa no decidió sacar en su momento, que los ha repuesto con equipos nuevos funcionando los demás al 100%.

Con relación a lo aseverado en el Informe Técnico, a que el sistema de frío es con amoniaco, generado por equipos compresores muy antiguos de los cuales a algunos ya se les dio de baja, disminuyendo la capacidad de frio de la planta; precisa que, como se puede validar en la información de antecedentes, el 50% de capacidad de generación de frio se redujo por falta de compresores rusos desde el año 2006, por lo que compraron 6 compresores Sabroe, que se instalaron equipos de segunda repotenciados para suplir el 50% de la capacidad que se tenía por los de procedencia rusa aún operativos, los que quedaron totalmente inoperativos en el año

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
SECRETARIO TITULAR
28 OCT 2021

2015, lo que evidencia que la empresa no repuso de manera oportuna la capacidad de generación, de tener 13 equipos sólo repuso 9 equipos y que más bien compró equipos de congelamiento superando la capacidad de consumo a la generación. De tener 04 congeladores compró 14 equipos adicionales y que por ende no se logra tener la capacidad de procesamiento autorizado 97 tn/día: Tema que no es actual y que se viene manejando desde años anteriores, por lo que alcanza un print de producción de los últimos 2 años con los dias que superan las 50 tn diarias con lo que desmiente el tema de estar al 30% de la capacidad de funcionamiento de 97/tn/día. Señala también en este extremo que adjunta información estadística de la producción del año 2012 al 2019 tomando como criterio la capacidad diaria en Tn mayor a 50 Tn, lo que evidenciaria que ni en las mejores épocas de aparición de pota la planta ha logrado alcanzar la capacidad de permiso del 97 tn/día, además indica que en los años 2018 y 2019 la capacidad de producción supera las 65 tn dejando entre ver que la capacidad de producción no sólo es afectada por los equipos, sino también por el acopio, tipo de producción fresco o cocido, malas prácticas de operación en los equipos, falta de personal en línea y falta de programación en la gestión de la misma.

En relación a lo aseverado en el Informe Técnico, a que los compresores que están funcionando ya se encuentran con más de 30,000 horas y unos con más de 60,000 horas de uso, por lo que necesitan una revisión completa; indica que, los equipos desde que se han instalado en planta, han seguido rigurosamente su plan de mantenimiento preventivo, apoyado con algunas tareas predictivas como análisis de vibración, análisis de aceite por lo que adjunta los cuadros de seguimiento y que el record indicado no justifica la inoperatividad de los equipos, por lo que quien suscribe la presente, al tener la responsabilidad según la evaluación de desempeño como objetivo del puesto, está encargado de realizar los mantenimientos desde las 5,000 horas, por lo cual valida que los equipos pueden seguir funcionando con las condiciones y plan de mantenimiento que se le viene dando.

En relación a lo aseverado en el Informe Técnico, a que los equipos del sistema eléctrico de la media tensión son de los años 70 y 80, estos ya no funcionan y que para ponerlos en operación es una inversión elevada, generando que el sistema eléctrico no sea lo suficientemente potente como para poder suministrar toda la operatividad de maquinarias que se requiere dentro de la planta de Paita; indica que la planta cuenta con 3 subestaciones de distribución con transformadores, de los años 70 y 80, en la actualidad operativas al 100% con las cuales ha venido trabajando los procesos productivos de los años anteriores e indica también que se ha seguido rigurosamente su plan de mantenimiento preventivo apoyado con algunas tareas predictivas como análisis de aceite, por lo que adjunta el consumo de energía mensual el cual no supera lo contratado por la empresa ENOSA ni por placa, para lo cual adjunta el print de producción del último mes, relación de tareas y costos de mantenimiento desde el años 2012 hasta el 2021.

En relación a lo aseverado en el Informe Técnico, a que las tuberías de amoniaco deteriorados respecto de las cuales si bien la empresa garantiza su cuidado constante, debido a la antigüedad podrían generar fugas de amoniaco, lo cual sería muy peligroso para la comunidad y en especial para los propios trabajadores; y, el constante gasto en reposición de amoniaco debido a las grandes pérdidas por trabajos de mantenimiento y reparación, esto debido a la corrosión de las tuberías, aislamiento en mal estado entre otros; indica que, no toda la tubería tiene 40 años, al instalar los equipos nuevos se han instalado con tuberías nuevas y debidamente aisladas, también precisa que tienen un programa de búsqueda de fugas todos los fines de semana realizado por los operadores de turno, siendo parte de su objetivo en la evaluación de desempeño, tienen un sistema de detección digital de fuga de amoniaco controlado desde sala de máquinas que incluye sensores, alarmas en sala de máquinas, salas de proceso, cámaras de conservación y productor de hielo, todo lo cual garantiza el manejo adecuado y evita impactos al personal y al ambiente, lo que se puede evidenciar solicitando la información estadística a la OEFA quien regula éstos impactos, además el consumo anual de amoniaco ha disminuido de 15 tn a 4 tn anuales.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
28 DIC 2021

En relación a lo aseverado en el Informe Técnico, a que los congeladores tienen fallas en el congelamiento y sistema hidráulico, lo que hará que no se cuente con sistemas de refrigeración; por lo tanto, todos los productos marinos, se podrán descomponer y malograr en el corto plazo; precisa e indica que, todas las placas tienen mangueras inoxidables, debido al requerimiento del ente regulador SANIPES, no teniendo ninguna observación de este tipo para lo cual adjunta fotos, también indica que las fallas de congelamiento no se deben al diseño de equipos ni a su edad sino que depende de la mala operación del personal de sala que no coordina con personal de sala de máquinas, existiendo lanzamiento de equipos de manera excesiva, exceso de tiempos en carga y descarga disminuyendo el número de bachadas, afectando los parámetros del sistema, adjunta correo de Gestor de productividad sobre coordinaciones sobre lo mencionado, histórico de producciones diarias del mes de mayo donde varios días superaron las 50 tn y que respecto a las fotos 6 y 7 pertenecen a una falla antigua del congelador Nº 9 cuyas reparaciones se realizaron el 14 de febrero de 2015.

En relación a lo aseverado en el Informe Técnico, a que el productor de hielo tiene fallas frecuentes y corrosión, lo que haría que la infraestructura de la nave esté con deterioros, corrosión y agrietamiento; y, a lo señalado respecto a que actualmente se tiene 2 productores de hielo en escamas, que el Productor 01 fue adquirido en el 2009 y el Productor 02 fue instalado en el 2012, proveniente de la planta de Ilo y que ambos según placa deben producir 80 tn/día, pero que en condiciones normales han tenido una máxima producción de 70 tn/día, indicando que conforme pasan los años y el uso de agua desalinizadora, se ha acelerado el modo de falla frecuente que es la corrosión y desgaste de los tubos (80 unidades) que hacen la transferencia para la producción del hielo ocasionando fugas de amoniaco debido a la roturas y que al detectarse el lugar de la rotura se procede a sellar el tubo para que pueda seguir operando y produciendo hielo, a la fecha tienen 6 tubos anulados en cada productor, bajando la capacidad de cada productor. Al respecto, precisa e indica que, desde su instalación los equipos no han producido lo que dice la placa llegando al máximo de 70 tn/día. Las fallas frecuentes se deben a que no hay un operador de hielo asignado perenne en los 2 turnos en la zona, lo cual aumenta la probabilidad de fallas y descuido de la zona por presencia de óxido además del uso de agua de osmosis, el promedio de producción actual de los productores es 60 tn/día cada uno, señala que no se pueden encender los 2 equipos por la falta de compresores en sala de máquinas y que recién este año se contactó con el proveedor de repuestos de Frost-frio en Brasil, la empresa Valvugas, importación que llegó en agosto al almacén que se ha realizado para repotenciar equipos.

Concluye sobre éste aspecto que la Planta CHD de Paita tiene infraestructura con más de 40 años en funcionamiento, además de equipos que superan los 15 años que con el paso del tiempo van perdiendo vida útil y el modo falla se vuelve potencial. Se ha ido atacando fallas conforme pasa el tiempo, buscando mejorar o dar condiciones necesarias para que el equipamiento funcione de acuerdo con su requerimiento, con lo cual se ha logrado establecer un ritmo de: 1600 tn conservación, 55 tn de congelamiento/día y 60 tn hielo/ día. Señala que es evidente que ante la situación actual de equipos como infraestructura las probabilidades de fallas e incidentes dentro de planta y en proceso aumentan debido a la no inversión, Por lo que es importante tomar medidas que les ayuden a reducir el impacto de estos incidentes y mejorar la capacidad de la planta que apalanquen la productividad del negocio. Como nuevas adquisiciones, reorganización de Layout en corto y largo plazo sin dejar de lado la producción actual.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

Por otro lado, se indica también sobre otras aseveraciones de Hayduk efectuadas en el Informe Técnico, lo siguiente:

- La empresa asevera en su Informe Técnico que la Planta tiene como equipo de emergencia un Grupo Electrógeno ruso del año 1975, sólo se da uso exclusivo para apagones suscitados en planta, este equipo se puede observar en la foto Nº 1, es un equipo muy antiguo, para colocarlo en operación, se tendría que realizar una inversión muy alta. Respecto a esto precisa:

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
REG. Nº 28 DIC 2021

Que el equipo actualmente está operativo.

La empresa asevera en su Informe Técnico que la Planta tuvo que dar de baja a 2 compresores rusos de los años 70. Los compresores que aún se están utilizando se encuentran con culatas desgastadas y corroídas (se observa en las fotos Nº 2 y Nº 3) generando pérdida de capacidad y contaminación, por lo que sólo pueden operar al 50% de su capacidad: Estos ya necesitan una revisión completa por la cantidad de horas que tienen en operación. Respecto a esto precisa que los compresores rusos se dejaron de operar desde el 2015, las fotos Nº 2 y Nº 3 mostradas son de una falla antigua de ensuciamiento de culatas por presencia de óxido en la tubería de fen, corroída por el uso de agua de osmosis, actualmente toda esa línea se ha cambiado a inoxidable alimentación y descarga, además de haber cambiado tapas y tener un stock de tapas para cualquier incidente similar.

Con relación a las imágenes de hallazgos que tienen como detalle: Ubicación condición subestandar: Sub estación de energía 10000 voltios junto a sala de máquinas. Condición subestandar: Falta barreras de protección, carece de dispositivos y/o accesorios para bloqueo y etiquetado. Media correctiva: Cambio de sistema eléctrico; y, Nivel de riesgo: Crítico. Respecto a esto se precisa que, ese tablero está en una zona de acceso restringido, sub estación Nº 2, sólo permite a personal electricista, actualmente está inoperativo y contiene dispositivos antiguos que aún no se han desmontado, fueron reemplazados por tableros Siemens, con arrancadores electrónicos tiene rejillas de protección y para su acreditación adjunta fotos.

Con relación a las imágenes de hallazgos que tienen como detalle: Ubicación condición subestandar: Tablero eléctrico de climatización de Sala 1. Condición subestandar: Los tableros están deteriorados, en la parte superior pasan tuberías de amoniaco, las cuales hacen que el agua se condense y caiga sobre estas tuberías en mal estado. Actualmente está cubierta por plásticos. Media correctiva: Reubicación de tableros, instalación de cobertura aislante a tuberías de amoniaco; y, Nivel de riesgo: Crítico. Respecto a esto se precisa que, ese tablero está en una zona de acceso restringido, sin uso, pertenece a la ex planta de hielo en bloques y no tiene energía, para su acreditación adjunta fotos del tablero de control de climatización de la sala 1 A.

Con relación a las imágenes de hallazgos que tienen como detalle: Ubicación condición subestandar: Sala de máquinas – Segundo Nivel. Condición subestandar: - Cobertura de aislamiento de tuberías en mal estado, las cuales condensan el agua y estas están cayendo en las canaletas de cables de energía que están en el piso. – Daño estructural a la edificación por tuberías sin cobertura. Media correctiva: Cambiar la cobertura de aislamiento de tuberías de amoniaco; y, Nivel de riesgo: Crítico. Respecto a esto se precisa que, debido a la antigüedad de la tubería, siendo la matriz no se ha podido reponer el aislamiento pero se han tomado medidas correctivas como constante evacuar el agua de las canaletas acumulada, manteniendo secas las canaletas.

Con relación a las imágenes de hallazgos que tienen como detalle: Ubicación condición subestandar: Zona de almacenamiento tanques de amoniaco. Condición subestandar: Paredes, columnas y vigas de concreto agrietadas o resquebrajadas, las cuales podrían caer sobre el personal cuando realiza trabajos en zona de tanques de amoniaco. Media correctiva: - Revisión de estructura por un especialista en temas de infraestructura. – Demolición y/o reparación de estructura; y, Nivel de riesgo: Alto. Respecto a esto se precisa que, este es una poza de recuperación de agua de mar de los condensadores, se ha redistribuido a carga en peso que tenía colocado una estructura de fen con vigas de 6" x 6" x 5/16" para sostener plataforma y equipos de condensación evitando que la pared colapse totalmente, actualmente trabaja con normalidad, pendiente de resanar fisura.

Sobre la estructura orgánica de la empresa se señala que, el Informe no indica que por

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

estrategia de negocio, la gerencia de planta quedó a cargo de una empresa tercera VIP GPS PERU SAC, con RUC Nº 20601000106 que ingresó en el año 2017, socio de Mildo Martinez, miembro accionista de PESQUERA HAYDUK S.A., la cual gestionaba el área de acopio "Alex Mori", Administración "Esmeralda Heredia", Producción "Ku Pachón" y comercialización "Marcos Yhaser", quienes facturan por servicios el monto de $ 400,000 mensuales fuera de bonos de producción, En noviembre de 2020 ingresa la empresa OCEANMAR con RUC Nº 20606587318, tomando la parte administrativa y producción, colocando como Administrador a "Oscar Romero" aun trabajando y como Gestor de Productividad a "Marcos León Linares", señala que el Gerente es Andrés Martínez Bravo hijo de Walter Martínez miembro accionista de PESQUERA HAYDUK S.A., quien cobra $ 40,000 mensuales quedando la empresa VIP GPS PERU S.A.C. con el acopio, gerencia y comercialización. En mayo 2021 VIP GPS deja de trabajar y es reemplazada por PERUFROST con RUC Nº 206087856517, siendo el mismo dueño de VIP GPS PERU S.A.C., sólo cambiando la razón social, quienes vienen gestionando hasta la actualidad, lo que hace ver el interés por parte de los accionistas de manera externa sobre la Planta su manejo desde el 2017, a tal efecto adjunta un print de facturación. Agrega la organización sindical que, si bien dicen en el 2018, no se ganó porque se dio anticipo de bonificación de $ 100,000 factura E 001-0000020, luego dio otro adelanto de $ 300,000 por resultados operativos del 07 de agosto de 2018 adjunta print con Factura E 001-0000033, adelanto de utilidades por $ 20,000 del 18 de octubre de 2018 con Factura E 001-0000039 y luego el 06 de noviembre de 2018 adelantó utilidades de $ 40,000 factura E 001-0000042. Si bien también dicen en 2019, no se ganó porque se le dio $ 46,000 por resultados del primer trimestre adjunta print con Factura E 001-0000063 y luego $ 69,000 por el mismo tenor el 24 de mayo de 2021 con Factura E 001-0000063. En el 2020 se le canceló por comisiones variables Factura E 001- 0000106 por $ 35,675.

Entre otros aspectos a tomar en cuenta sobre Hayduk, respecto a su movimiento productivo y económico que contradice su intención de cese colectivo de quienes generan su riqueza, se señala que fue formada en sociedad por las familias Martínez y Baraka, hoy en día la pesquera es la quinta empresa más grande en producción de harina de pescado y el segundo mayor productor industrial de conservas y congelados del país. Sólo en el 2020 sus descargas en especies representaron el 11.90% del total nacional, generó más de 126 TM de harina de pescado, 40% más que el año 2019, 24.9 TM de aceite de pescado e incrementó en un 16% la venta de conservas de pescado. Se precisa que tiene Sedes en Paita - Piura con actividad en productos congelados; Malabrigo – Trujillo – La Libertad con actividad en harina y aceite de pescado; Coishco – Chimbote – Ancash con actividad en harina, aceite de pescado, conservas y productos congelados; Vegeta – Huacho – Lima con actividad en harina y aceite de pescado; Santiago de Surco – Lima donde está la Central Administrativa; Tambo de Mora – Chincha – Ica con actividad en harina y aceite de pescado; e, Ilo – Moquegua con actividad de harina, aceite de pescado y congelados; y, con exportaciones a países como Brasil, Chile, Cuba, EE.UU, México, Colombia, entre otros. Precisa en este extremo también que hoy PESQUERA HAYDUK S.A. pretende afectar con un despido totalmente irresponsable dejando en el desamparo a más de 200 familias y que gracias al esfuerzo de sus trabajadores desplegados en plena Pandemia han sido testigos de un nuevo paso para Hayduk Corporación, ya que recientemente la empresa les ha comunicado que el Grupo Martínez adquirió el 40% de las acciones restantes de la pesquera, convirtiéndose en el dueño del 100% de las acciones.

Finalmente, respecto al incumplimiento de la normativa del procedimiento de cese colectivo establecido en el TUO de D. Leg. 728 LPCL y que hoy Hayduk pretende hacer valer ante la Autoridad de Trabajo y que no se debe permitir su burla señala que, la empresa nunca inició el procedimiento de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo con sujeción a la Ley, pues recuerda que el artículo 48º del TUO del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece el procedimiento para poder desarrollar el cese colectivo iniciado, procedimiento que exige un sinnúmero de actos a fin de evitar agravar la situación de los trabajadores afectados, buscando limitar o evitar el cese de personal, sin embargo la empresa, inició dicho cese colectivo plagado de mentiras al personal, puesto que les dijeron

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCIÓN CALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
2 - D.I.C. 2021

que les darían vacaciones adelantadas a fin de poder tener la planta paralizada para realizar los cambios de tubería del sistema de amoniaco (las pocas líneas aún por reemplazar, puesto que ya con el cambio o reemplazo de equipos se colocó nueva tubería), lo cual resultó ser totalmente falso, puesto que justamente cuando el personal de la Sede Paita, debería retornar a laborar (al regreso de vacaciones), procedieron a enviar vía mail los documentos donde indicaban el inicio del proceso de Terminación de Cese Colectivo el día 30 de agosto de 2021 y que algunos ni siquiera tenían conocimiento, ya que dichos documentos les llegaba a su usuario de email de la empresa, pero éste cese colectivo que aún no estaba presentado ante la Autoridad competente como es el Ministerio de Trabajo y comenzando a convocar al personal para que reciban su liquidación que más que todo era una liquidación injusta por el tiempo de trabajo que tenía el trabajador, indicándoles además que reciban ese dinero ya que una vez que ellos se vayan de planta, ya nadie más los iba a atender por parte de Hayduk, sin importarles que esta injusta decisión, dejaba a cientos de familias sin trabajo y sin sustento económico, que después de haber visto que su plan de mala fe no funcionaba, iniciaron el proceso de cese colectivo sin dar ninguna salida, y así se puede corroborar de su Informe Técnico, donde desde ya sin ningún miramiento alguno zanja su posición de no traslado hacia otras sedes del personal afectado con el cese colectivo, su única salida y nada más era que el personal de la Sede Paita debería ser separado de la planta, pese a que su parte remitió a la empresa una carta solicitando reunión para tratar el asunto y con ella una serie de alternativas a fin de poder evitar o limitar el cese de personal y que estos vieran afectado su derecho al trabajo, soluciones propuestas como: i) La permanencia de los trabajadores afiliados en sus puestos de trabajo en la Sede Paita o alternativamente en otros puestos de trabajo que quedasen operativo en dicha sede; ii) Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad y terceros deberán ser separados por el momento de sus puestos de trabajo, a efectos de reducir o controlar la carga laboral y sobrecostos de la empresa en estos momentos de crisis como se alega; iii) Otorgar vacaciones adelantadas de años venideros a los trabajadores afectados; iv) Se realice el traslado de los trabajadores a puestos similares en otras Sedes; v) Traslado de los trabajadores a otros puestos de igual categoría en otras sedes, donde su empleadora tendría la obligación de capacitarlos para que puedan laborar en sus nuevos puestos a los que se les designe y en la Sede a la que sea asignado el trabajador; y, vi) Además adicional se puede cubrir puestos de vigilancia en planta como ya se ha realizado en otros años. Sin embargo, y pese a sus buenas intenciones de diálogo, la empresa hizo caso omiso a su carta y no buscó ni busca solución alguna, muy por el contrario, siguió y sigue conminando a los trabajadores a renunciar, lo cual es totalmente injusto e incorrecto.

5.4. Sobre los motivos tecnológicos alegados por la Empresa como causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

Resulta preciso indicar que el literal b) del artículo 46º del TUO de la LPCL, señala que los motivos tecnológicos constituyen causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, sin embargo si bien dicha norma no establece una definición legal para dicha causa objetiva, se tiene que los motivos tecnológicos están referidos a las causas técnicas o de producción, a los avances tecnológicos que hacen que en el proceso productivo se requiera cada vez menos la intervención de la mano de obra humana, por ende ante estas circunstancias específicas es posible una reducción del personal excedente.

Al respecto, el principal argumento de la Empresa consiste en que terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas sustentada en motivos tecnológicos, que afecta a 203 trabajadores de la planta de Paita, la cual, por motivos de obsolescencia tecnológica será cerrada de forma definitiva.

Es precisar indicar que, no sólo basta con alegar la existencia de una necesidad empresarial ni tampoco basta con sustentar alegando la mera ocurrencia de alguna situación interna o la existencia de algún contexto particular. En ese sentido deben configurar como necesarias las innovaciones tecnológicas a realizarse, así como el cese del personal a raíz de las innovaciones

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION CALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
2 8 DIC. 2021

o transformaciones tecnológicas, debiendo acreditarse que la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores excedentes coadyuva directamente a la viabilidad económica de la Empresa o a la garantía de su productividad y competitividad, siendo que dicha justificación debe encontrarse desarrollada en la pericia de parte.

Que, del análisis de la pericia, se puede determinar que la causal de cese colectivo no es por una implementación de cambios tecnológicos como lo argumenta, sino por la decisión del cierre definitivo de la sede ubicada en Paita, por la obsolescencia tecnológica , riesgo de seguridad y salud ocupacional y falta de recursos para invertir en ella, demostrándose que se trata de perdida con afectación económica además de estructurales, sustentada en la baja calidad del producto que no le hacen competitiva, por lo que han tomado de decisión del cese colectivo del personal, que trae como consecuencia la pérdida de su trabajo, además que la lectura de las observaciones planteadas de los Sindicatos, se las fallas tecnológicas vienen de situaciones pasada, incumplimiento de mantenimiento que han ocasionado la inoperatividad en algunas casos de maquinarias,

En cuanto a la observación consistente en que el informe pericial no contiene información respecto a los motivos tecnológicos a innovar en la planta que conlleva a reducir el uso de personal, pues de su informe esta basado en problemas técnico que ha conllevado a problemas económicos y estructurales, más tecnológicos, causal en el presente procedimiento debe ser demostrada, y que, esto se debe a la realidad actual de la Empresa y que debe conllevar a las mejoras para viabilizar su competitividad y producción, sin embargo, la Empresa busca, el cierre definitivo de la Planta ubicada en la sede de Paita, argumentando que la obsolescencia tecnológica le ha traído consecuencias económicas que hace viable el cierre definitivo de la Planta de Paita y con ello, la terminación colectiva de 203 trabajadores.

Asimismo debemos precisar que no se observa en la Pericia ofrecida, que el objetivo del cese colectivo solicitado por la causal invocada debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad y/o productividad de la misma, debiendo ofrecer una proyección futura que permita ofrecer consecuencias positivas en el mejoramiento de la productividad y competitividad de la Empresa, justificando con ello, la desvinculación del personal excedente (10%).

Finalmente, es preciso señalar que, al señalar la empresa que tiene y como se lo sustentado a los trabajadores y se pretende justificar de la pericia, el cese colectivo se justifica en la necesidad de reevaluar técnica económica y estructuralmente el desarrollo de las actividades en la Planta de Paita, considerando implementar cambios en la organización y estructura interna para así optimizar actividades sin generar otros impactos negativos dentro de la compañía en un mediano plazo, justificación que no condice con la causal invocada, no resultando ser una justificación válida con la cual se pretenda acreditar la causal tecnológica, toda vez que, ello depende más de la decisión de la empresa, antes que de su estructura de personal; razón por la cual, desde la perspectiva de la necesidad e idoneidad de la medida, no justifica objetivamente solicitado.

Al respecto es de señalarse que si bien, el derecho fundamental al trabajo, como todo derecho, no es absoluto y por el contrario, admite límites y restricciones; no obstante estos límites y restricciones deben estar sustentados en la necesidad de garantizar la vigencia de otros derechos igualmente fundamentales y deben ser aplicados considerando de manera escrupulosa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con su sub principio de necesidad, respetando el contenido mínimo del derecho a ser modulado.

En ese sentido es de advertirse que en autos no se encuentra suficientemente acreditada la vinculación de la medida solicitada con la situación económica y tecnológica de la empresa.

De lo hasta aquí mencionado, este Despacho concluye, de conformidad con lo advertido por el

GOBIERNO REGIONAL PIURA DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCION GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
REG. Nº 12 OTC 2021

inferior en grado que, la Empresa no ha logrado acreditar la existencia de un nivel de afectación tecnológica que sustente la invocación el cese colectivo por motivo tecnológicos, en términos de razonabilidad y proporcionalidad.

Con ocasión a ello, debemos explicitar que el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo implica la afectación del derecho fundamental al trabajo de las personas comprendidas en la medida; razón por la cual dicha afectación debe obedecer a una situación que justifique adecuadamente (en términos de razonabilidad y proporcionalidad), el riesgo de vulnerar arbitrariamente este derecho.

Así las cosas, podemos concluir que una de las dimensiones del derecho al trabajo implica el derecho de su titular de conservarlo hasta que no exista una causa que "justifique" su extinción; debiendo entender que, en atención a la naturaleza fundamental de este derecho, la justificación debiera obedecer a la satisfacción de un derecho igualmente fundamental y en la medida estrictamente necesaria, sin afectar el contenido mínimo del derecho afectado. En consecuencia, al haberse calificado la pretensión de la Empresa, considerando la especial naturaleza del derecho que se pretende afectar y ponderando adecuadamente los otros derechos e intereses que sustentan la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo; en el marco de un Estado constitucional de derecho, garante y promotor del ejercicio pleno de los derechos fundamentales; este Despacho concluye que, no se encuentra sustentada debidamente la necesidad de recurrir a la medida del cese colectivo por motivos tecnológicos; correspondiendo declarar infundado este extremo de la apelación, presentada por la Empresa.

VI. Sobre Solicitud de informe oral

6.1. La Empresa solicita amparándose el TUO de la LPAG se le otorgue audiencia para presentar sus argumentos en un informe oral, de esta forma ejercer cabalmente el derecho de defensa.

6.2. Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debió procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener decisión motivada, fundada en derecho emitido por la Autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

6.3. Al respeto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N°0789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

"No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe"

6.3 Ahora bien, los informes orales se sujetan a particularidades de cada expediente, esto es, cuando corresponda, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones.

6.4. Así tenemos que, esta instancia puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentarse mediante sus argumentos escritos, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o fundamentos.

6.5. En ese entendido, esta Dirección considera que cuenta con los elementos de juicio

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL PIURA
FIEL COPIA DEL ORIGINAL
MANUELA CONCEPCIÓN GALLO OTERO
FEDATARIO TITULAR
DRTPE - PIURA
28 OTC 2021

suficientes para poder resolver el presente recurso, además que el presente procedimiento por la naturaleza de su trámite es un procedimiento completo, teniendo un plazo mínimo para emitir pronunciamiento, por lo que no considera pertinente llevar a cabo el informe oral solicitado por el impugnante.

Por lo expuesto, y, en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; Decreto Supremo N° 003-97-TR; Decreto Supremo N° 001-96-TR y el Decreto Supremo N° 017-2012-TR;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- *Declarar* ***INFUNDADO*** *el recurso de apelación interpuesto por la empresa* ***PESQUERA HAYDUK S.A*** *, contra la Resolución Directoral N° 010-2021/GRP-DRTPE-DSPC de fecha 17 de noviembre del 2021, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por los considerandos expuestos en la presente resolución y, en consecuencia,* ***CONFIRMAR*** *el referido acto administrativo, en todos sus extremos.*

ARTÍCULO 2.- NOTIFICAR *la presente resolución directoral, conforme a ley; indicando que, los trabajadores, en atención al numeral 22.2 del artículo 22 del TUO de la LPAG, transmitan la decisión a sus cointeresados.*

ARTÍCULO 3.- INFORMAR *que, tratándose de un acto emitido en segunda instancia, cabe la interposición, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, del recurso de revisión contra el mismo, conforme al artículo 218 del TUO de la LPAG y, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR. La presentación del recurso deberá efectuarse por medio electrónico a través de la Mesa de Partes Virtual de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura, en el enlace* ***https://tramites.regionpiura.gob.pe/sedes/?s=13***

Regístrese y notifíquese. –

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abog. Ana Fiorela Galván Gutiérrez
DIRECTORA REGIONAL