



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

Piura, 17 de noviembre de 2021

**VISTO:**

El 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.**

**CONSIDERANDO:**

**I. Antecedentes**

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 Unico 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
5.	ESTRADA GARCIA ALEJANDRO	ELECTRICISTA	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA
6.	HUAMAN IBANEZ 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	





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

COPIA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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	ALMACENES 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	
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.	ATOCHÉ IMAN YESMIN DARWIN	MECANICO SOLDADOR	MANTENIMIENTO PLANTA	SI	SINTEPHSA





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

31.	CESPEDES HUAYANAY LUIS ALEJANDRO	ASISTENTE DE ALMACEN DE MATERIALES	ALMACENES DE MATERIALES	SI	
32.	NUÑEZ 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	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
37.	ABAD SAAVEDRA ORFELINDA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHS	SI	
38.	AGURTO ORTIZ HUGO	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
39.	ALBURQUEQUE ATOCHE MARIA DEL PILAR	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
40.	APARICIO CARMEN NELY VIOLETA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
41.	CASTILLO CASTILLO SANTOS RAUL	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
42.	CASTRO MENDOZA SANTOS PELAGIA	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
43.	CHAVEZ PASACHE FLORENTINO	OPERARIO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
44.	CHERO ESTRADA JOSE MAXIMILIANO	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
45.	CORDOVA SANCHEZ JOSE LUIS	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
46.	COVEÑAS PACHERREZ MARLENY JACQUELINE	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
47.	CRUZ ABAD VICTOR HUGO	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
48.	ESPINOZA FARIAS CRISTOBAL	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
49.	FLORES AGURTO	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

COPIA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

	VERONICA ISELA				
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 HERNAN	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
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.	YAMUNAUQUE ALBINES MARIA MARTHA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
66.	YAMUNAUQUE 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	





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

69.	ZETA ROBERTO	JUAREZ	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
70.	INGA ALBERTO	RAMOS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
71.	AYALA FRANCISCO	RAMOS	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
72.	GARCIA CRISTINA	PAEZ	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
73.	GARCIA PANGALIMA MARILENNI		GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
74.	CHERO OSCAR EDUARDO	CHERO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
75.	CHERRE MARIA ELENA	OGOÑA	GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
76.	CISNEROS MARCOLINA	URBINA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
77.	COBEÑAS FERNANDEZ JOSE DOMINGO		GESTOR DE ETAPA	MANUFACTURA CHD	SI	
78.	MAZA ADRIANO	SOSA	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
79.	MEDINA PEDRO PABLO	CURAY	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
80.	RAMOS DE NAVARRO ELEDORA		OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
81.	RUJEL LOPEZ DE MAZA ROSA		OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
82.	SALCEDO HENRY PAUL	MEDINA	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 WILFREDO	PEÑA	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		OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

	FLOR MARIA				
90.	SULLON DE SOSA MARIA VIRGINIA	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
91.	VILCHEZ IPANAQUE MAXIMO	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
92.	FRIAS MENEGUZZI RONNY MARLON	GESTOR DE SECCION CHD-II	MANUFACTURA CHD	SI	
93.	FLORES VILCHEZ MARIA DEL PILAR	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
94.	SILVA TORRES JAVIER	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
95.	CARREÑO TIMANA YERY PAUL	RECEPCIONISTA/DESPACHADOR	ALMACENES DE PRODUCTO TERMINADO	SI	
96.	BAUITISTA TORRES MARIA TERESA	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
97.	QUISPE PULACHE EDIN ALAN	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
98.	BAUTISTA TORRES FATIMA EMPERATRIZ	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
99.	ALDANA RAMOS LOURDES DEL PILAR	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
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	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
103.	RISCO RAMOS JACDY JACKELINA	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
104.	VILCHEZ RAMOS FAUSTINA	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
105.	FLORES BAUTISTA PASCUALA	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
106.	OGOÑA ABAD ABELINO	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
107.	RAMOS MORAN CESAR AUGUSTO	OBREIRO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

COPIA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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 GRABIEL	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
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	





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

COPIA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

127.	CHIROQUE ROSAS ROGGER ELIT	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
128.	YPANAQUE YARLEQUE CRISTINA	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
129.	PIÑIN SANDOVAL PEDRO	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
130.	CAÑOLA INGA ALEX JOEL	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
131.	RODRIGUEZ FERNANDEZ BUENAVENTURA	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
132.	FLORES AGURTO MARLON ENRIQUE	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
133.	GARCIA CALLE FRANCISCO EDGARDO	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
134.	MORALES FLORES MARIA ESPERANZA	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
135.	CARMEN YPANAQUE JANET YOVANNY	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
136.	DE LA CRUZ CHERRER JESSICA CECILIA	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
137.	SERNAQUE RAMOS PILAR DEL SOCORRO	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
138.	MENDOZA GARAY JAVIER	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
139.	DOMINGUEZ CURAY ALDO TEODORO	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
140.	BENITES CLEMENT JANI	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
141.	CLEMENT PARDO MARIA ANTONIETA	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
142.	HUIMAN JIMENEZ CESAR	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
143.	DE LA CRUZ RUIZ LUIS ALBERTO	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
144.	GOMEZ PRECIADO JOSE RODOLFO	TRIPULANTE ARRASTRE	GERENCIA DE PLANTA	SI	SUPP
145.	ZETA CALLE ANDRES	OBRAERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 KATHERINE	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
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.	IBÁÑEZ 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 DEL JESSICA MILAGRO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 ROBERTO	OBRERO DESTAJERO CHD	MANUFACTURA CHD	SI	
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	





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

COPIA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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
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.	SERNAUQUE 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





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

Mediante providencia del 28 de setiembre de 2021 obrante a fojas 1135, esta 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 c) del artículo 48° del TUO de la LPCL.

Con Memorandum N° 180-2021-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 29 de setiembre de 2021 que corre de fojas 1138 a 1140, ésta 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 48° 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 N° 04877 de fecha 05 de octubre de 2021, la Empresa 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 N° 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 N° 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 Unico de Pescadores del Puerto de Paita; y, escritos de registro N° 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 N° 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](https://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 N° 2836-2021-SUNAFIL-IRE-PIU, alcanzado con Oficio N° 00188-2021-SUNAFIL/IRE-PIU de SUNAFIL IRE PIURA, el cual obra de fojas 1505 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.

## **II. Sobre la competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos**

De conformidad con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura del Gobierno Regional Piura, resuelve en primera 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



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

consecuencia, el presente caso es un supuesto de alcance regional cuyo trámite resulta de competencia de ésta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, de acuerdo a lo previsto en el inciso a) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

**III. Análisis del caso:**

**3.1 De la entrega de la información pertinente y la negociación directa como requisitos para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.**

El Capítulo VII, Título I del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante TUO de la LPCL), regula la extinción colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Para la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, el empleador no sólo debe demostrar que se encuentra inmerso en la causa objetiva invocada, sino que además tiene la obligación de cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 48° del TUO de la LPCL, el cual contempla dos etapas una pre-administrativa y otra administrativa. La Autoridad Administrativa de Trabajo por su parte, tiene el deber de efectuar un control previo de dicha solicitud, con la finalidad de evitar conductas abusivas y arbitrarias que pudieran afectar derechos de los trabajadores comprendidos en la medida.

En el contexto de la etapa pre-administrativa, el inciso a) del artículo 48° 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 éste trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente”.*

Por su parte el inciso b) del artículo 48° del TUO de la LPCL, dispone que: *“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 puede 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”.*

Téngase presente, que la información pertinente a la que hace referencia el inciso a) del artículo 48° del TUO de la LPCL, es aquella relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo. De ahí que la importancia de la entrega de la información pertinente debe ser oportuna, resultar suficiente y estar sustentada, a fin que los trabajadores afectados por la medida de cese colectivo, conozcan en términos razonables la situación real y actual de su empleador. En tal sentido, la información no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los trabajadores afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación empresarial.

La importancia de que la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifica a la luz del deber de las consultas y negociación que las partes deben entablar conforme a lo dispuesto en el inciso b) del artículo 48° del TUO de la LPCL. En efecto dada la asimetría de información existente entre las partes de una relación laboral, sólo existirán reales posibilidades de negociación si los trabajadores comprendidos en la solicitud de cese colectivo cuentan mínimamente con la información necesaria y oportuna. Esto posibilitaría por ejemplo, la propuesta y sustentación de otras medidas alternativas menos gravosas que la extinción de los contratos de trabajo.

Siendo así, la información pertinente exigida en el artículo 48° del TUO de la LPCL debe ser suficiente y





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

entregada a los trabajadores comprendidos en el cese colectivo, 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 la parte comprendida se halle realmente en condición de poder analizar la posibilidad de evitar el cese colectivo o reducir sus efectos adversos, así como de discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias.

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 sigue:

N°	ORGANIZACIÓN SINDICAL/NOMBRES Y APELLIDOS DE TRABAJADORES	FECHA DE NOTIFICACION	FECHAS DE CONVOCATORIA
1	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA HAYDUK - SINTEPHSA	31-08-2021	03-09-2021 de 14:30 pm a 16:30 pm 06-09-2021 de 15:00 pm a 18:00 pm 08-09-2021 de 15:00 pm a 18:00 pm
2	SINDICATO UNICO DE PESCADORES DEL PUERTO DE PAITA - SUPP	31-08-2021	03-09-2021 de 16:30 pm a 18:30 pm 07-09-2021 de 15:00 pm a 18:00 pm 09-09-2021 de 15:00 pm a 18:00 pm
3	BERMEO CHUNGA LUIS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
4	CAÑOLA INGA ALEX JOEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
5	CARMEN YPANAQUE JANET YOVANNY	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
6	CARREÑO TIMANA YERY PAUL	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
7	CASTILLO CASTILLO SANTOS RAUL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
8	CASTILLO RODRIGUEZ LUIS ORLANDO	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

9	CASTRO MENDOZA SANTOS PELIAGA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
10	CESPEDES HUAYANAY LUIS ALEJANDRO	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
11	CESPEDES IMAN GREYS KATHERINE	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
12	CHAPILLIQUEN ESPINOZA EMERITA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
13	CHAVEZ PASACHE FLORENTINO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 pm
14	CHERO CHERO OSCAR EDUARDO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
15	CHERO ESTRADA JOSE MAXIMILIANO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
16	CHERO PIÑIN JESSICA DEL MILAGRO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
17	CHERRE OGOÑA MARIA ELENA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
18	CHIROQUE ROSAS ROGGER ELIT	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
19	CHORRES MORALES DOLORES	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

			06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
20	CHUNGA IPANAQUE JOEL ALVIN ANTHONY	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
21	CHUNGA JUAREZ EDUARDO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
22	CISNEROS URBINA MARCOLINA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
23	CLEMENT PARDO MARIA ANTONIETA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
24	COBEÑAS FERNANDEZ JOSE DOMINGO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
25	COBEÑAS LA CHIRA JUANA ROSA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
26	CODARLUPO RAMIREZ ESTHER VERONICA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
27	CORDOVA SANCHEZ JOSE LUIS	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
28	COVEÑAS PACHERREZ MARLENY JACQUELINE	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
29	CRISANTO PALOMINO MERCEDES	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

			08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
30	CRUZ ABAD VICTOR HUGO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
31	CRUZ GUERRA GIANCARLO LUIGGI	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
32	CRUZ PEÑA WILFREDO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
33	CRUZADO VARGAS DAVID SANTIAGO	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
34	DAVILA SILVA JOHNNY MARTIN	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
35	DE LA CRUZ CHERRES JESSICA CECILIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
36	DE LA CRUZ RUIZ LUIS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
37	DOMINGUEZ CURAY ALDO TEODORO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
38	ENCALADA YAMUNAQUE CHRISTIAN ALEXANDER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
39	ESPINOZA FARIAS CRISTOBAL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

40	FARFAN URBINA MILTON CESAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
41	FLORES AGURTO MARLON ENRIQUE	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
42	FLORES AGURTO VERONICA ISELA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
43	FLORES BAUTISTA PASCUALA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
44	FLORES VILCHEZ MARIA DEL PILAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
45	FRIAS MENEGUZZI RONNY MARLON	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
46	GAMBOA ORDONEZ JAVIER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
47	GARY MEDINA PEDRO DAVID	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
48	GARCIA AGUILAR MARIA DEL PILAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
49	GARCIA CALLE FRANCISCO EDGARDO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
50	GARCIA ORDINOLA IRINA IVETTE	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

			06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
51	GARCIA PAEZ CRISTINA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
52	GARCIA PANGALIMA MARILENNI	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
53	GOMEZ ESPINOZA JOSE DAVID	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
54	GUTIERREZ PULACHE ELBERTH	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
55	GUZMAN CORONADO JOSE ELIAS	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
56	HERRERA CHUNGA JULIO CESAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
57	HUAMAN IBAÑEZ ARLINDO	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
58	HUIMAN JIMENEZ CESAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
59	IBAÑEZ VEGAS ALEX PAUL	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
60	INFANTE MORALES EFREIN	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

COPIA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

			08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
61	INGA RAMOS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
62	IPANAQUE MACALUPU MARINO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
63	IPANAQUE TORRES MARINO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
64	IPANAQUE VILCHEZ MARIA ESTHER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
65	JUAREZ SILDARRIAGA ADRIAN WILLIAMS	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
66	LALUPU CRUZ CRISTIAN JOEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
67	LOPEZ MEDINA SANTOS	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
68	LOPEZ MENDOZA GIAN CARLOS	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
69	LUPU CHIROQUE JESUS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
70	MACALUPU IPANAQUE VICTORIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

71	MACALUPU VILLEGAS JULIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
T2	MAURICIO TIMANA JUAN DIEGO	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
73	MAZA SOSA ADRIANO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
74	MEDINA CURAY PEDRO PABLO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
75	MENDOZA GARAY JAVIER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
76	MOGOLLON CRUZ VICTOR JAVIER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
77	MOGOLLON VARGAS CARLOS ENRIQUE	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
78	MORALES FLORES MARIA ESPERANZA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
79	MORAN MARTINEZ EDGAR ROBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
80	MORANTE CUELLO JUAN	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
81	MUNDACA ALDANA MARHURI	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

			06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
82	NEYRA CARREÑO ANTONIO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
83	NIZAMA PEÑA FRANCISCO	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
84	NIZAMA PULACHE NARCISA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
85	NUÑEZ ESTRADA CHRISTIAN OMAR	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
86	NUÑEZ MENDOZA ALEX GIL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
87	OGOÑA ABAD ABELINO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
88	OJEDA GAMBOA ERIKSSON ROBISMAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
89	OLIVARES ESPINOZA FELIX RAYMUNDO	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
90	ORTIZ NIEVES PEDRO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
91	PADILLA PADILLA HILARIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

			08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
92	PAICO VILCHEZ MARTINA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
93	PANTA JIMENEZ MARIA EUSEBIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
94	PEÑA ABAD MERCEDES FRANCISCO URIEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
95	PERICHE FIESTAS MILAGROS MAGDALENA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
96	PIÑIN LOPEZ CARLOS ALEXANDER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
97	PIÑIN SANDOVAL PEDRO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
98	PIZARRO OVALLE CESAR JOSE	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
99	QUEREVALU MENDIVES JUAN MARTIN	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
100	QUIÑONES CALLE ALEJANDRO WALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
101	QUISPE PULACHE EDIN ALAN	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

102	RAMIREZ HERRERA CARLOS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
103	RAMOS DE NAVARRO ELEODORA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
104	RAMOS GIRON LUIS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
105	RAMOS MENA AUDELIO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
106	RAMOS MORAN CESAR AUGUSTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
107	REYES FLORES MAURO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
108	REYES LOPEZ MARIA ISABEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
109	RIOFRIO CASTRO HERNAN	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
110	RISCO RAMOS JACDY JACKELINA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
111	RIVAS SERNAQUE ELSA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
112	RIVAS ZETA RAMON EDUARDO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

			06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
113	ROCHER AGUILAR JOSE EDILBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
114	RODRIGUEZ FERNANDEZ BUENAVENTURA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
115	RODRIGUEZ FIESTAS RAMIRO JESUS	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
116	RODRIGUEZ MORALES DAVID WILFREDO	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
117	RODRIGUEZ YACILA JOSE LUIS	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
118	RODRIGUEZ YAMUNAQUE RICARDO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
119	ROJAS ORTIZ IVONNE FERNANDA	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
120	ROLDAN ESPINOZA ANDRES EDUARDO	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
121	ROSADO JIMENEZ TOMAS	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
122	RUIZ ABAD ROSALINO DANTE	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

			08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
123	RUIZ PEÑA GRIMANESA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
124	RUJEL LOPEZ DE MAZA ROSA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
125	SAAVEDRA FALLA BEATRIZ	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
126	SALAZAR JIMENEZ MIGUEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
127	SALAZAR NIZAMA JAVIER CALISTRO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
128	SALCEDO MEDINA HENRY PAUL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
129	SALDARRIAGA JIMENEZ HELBBER ADRIAN	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
130	SALVADOR CASTILLO ROALDO JOSE	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
131	SANCHEZ INFANTE CARLOS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
132	SANCHEZ ZEGARRA WILMER HORTENCIO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

133	SERNAQUE MORALES SANTOS	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
134	SERNAQUE RAMOS PILAR DEL SOCORRO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
135	SILUPU SILVA MAYRA ELIZABETH	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
136	SILVA CHINGA VICTOR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
137	SILVA SANTIAGO MARIA ISABEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
138	SILVA TORRES JAVIER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
139	SOSA YOYERA LEYDI	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
140	SUAREZ FERNANDEZ MARIA HILARIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
141	SULLON DE SOSA MARIA VIRGINIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
142	TANTALEAN MIO WILMER FELIX	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
143	TAVARA ARICA PEDRO JULIO	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

			06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
144	URRUNAGA ALVARADO NORMA ELENA	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am 06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
145	VARGAS ESPINOZA TOMAS GUILLERMO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
146	VILCHEZ IPANAQUE MAXIMO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
147	VILCHEZ RAMOS ESMERALDA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
148	VILCHEZ RAMOS FAUSTINA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
149	VILCHEZ RAMOS REINERI	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
150	VILCHEZ SILVA FLOR MARIA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
151	VILLANUEVA HUAMAN ELIZABETH ELENA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
152	VILLAREYES MOSCOL YENSY GRABIEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
153	VILLAREYES MOSCOL YSAI	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

			08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
154	VIVAS AREVALO MARIA ESPERANZA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
155	YACILA HERRADA ROSA MILAGROS	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
156	YAMUNAQUE ALBINES MARIA MARTHA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
157	YAMUNAQUE LUPUCHE SANTOS	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
158	YARLEQUE CARCAMO DE AYALA JUANA HAYDEE	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
159	YOVERA GRANDA JOSE MANUEL	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
160	YPANAQUE YARLEQUE CRISTINA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
161	ZAPATA PEÑA RONNY JOHAN	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
162	ZETA CALLE ANDRES	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
163	ZETA JUAREZ ROBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

164	ABAD JIMENEZ GRENLER ELMER	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
165	ABAD RODRIGUEZ CARLOS ALBERTO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
166	ABAD ROJAS ESTEBAN	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
167	ABAD SAAVEDRA ORFELINDA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
168	AGURTO ORTIZ HUGO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
169	ALBINES MACHARE ANTOLIN	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
170	ALBURQUEQUE ATOCHE MARIA DEL PILAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
171	ALDANA RAMOS LOURDES DEL PILAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
172	ANCAJIMA IPANAQUE CARLOS CESAR	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
173	APARICIO CARMEN NELY VIOLETA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
174	ARRIOLA VILLANUEVA RAUL	31-08-2021	03-09-2021 de 9:30 am a 11:00 am



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

			06-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm 08-09-2021 de 11:00 am a 2:00 pm
175	ARROYO LOPEZ PERCY SALOMON	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
176	ATOCHE IMAN YESMIN DARWIN	31-08-2021	03-09-2021 de 11:00 am a 12:30 pm 07-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 09-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
177	AYALA GONZALES ANTONIO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
178	AYALA RAMOS FRANCISCO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
179	BAUTISTA TORRES FATIMA EMPERATRIZ	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
180	BAUTISTA TORRES JOSUE ELISEO	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
181	BAUTISTA TORRES MARIA TERESA	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
182	BENITES CLEMENT JANI	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am
183	ABAD ROJAS ESTEBAN	31-08-2021	03-09-2021 de 8:00 am a 9:30 am 06-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am 08-09-2021 de 8:00 am a 11:00 am



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,



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

causal recogida en el literal b) del Texto Unico 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 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, con relación a la “información pertinente”, la cual debe indicar con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados, cabe indicar que la empresa ha señalado que la extinción colectiva de los contratos de trabajo se produce por motivos tecnológicos.

Con relación a los motivos tecnológicos, indica como tenor:

a) En la carta dirigida a las organizaciones sindicales:

(...).

*A través de la presente, les comunicamos que la empresa ha tomado la decisión de iniciar el Procedimiento de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo (Cese Colectivo) por Motivos Tecnológicos en nuestra planta ubicada en la localidad de Paita, sito en Jr. Los Pescadores N° 946 Zona Industrial, conforme a lo previsto en el literal b) del artículo 46 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

*Debido a los problemas generados por la antigüedad de los equipos e infraestructura en la planta antes mencionada, la Empresa luego de un análisis concienzudo y objetivo, considera necesario iniciar un proceso de cese colectivo sustentado en motivos tecnológicos respecto del personal que ahí labora.*

*Frente a esta coyuntura, la Empresa se ha visto en la necesidad de reevaluar técnica, económica y estructuralmente el desarrollo de sus actividades en la Planta de Paita, Es en base a dicha reevaluación que la Empresa ha considerado conveniente implementar cambios en la organización y estructura interna para así optimizar nuestras actividades sin generar otros impactos negativos dentro de la Compañía en un mediano plazo.*

*Como consecuencia de la implementación de estos cambios, los cuales implican el cierre total de la Planta ubicada en Paita, se genera que la empresa deba extinguir colectivamente las relaciones laborales de los trabajadores que ahí laboran en sus diferentes áreas, incluyéndose a (...) trabajadores afiliados a su organización sindical, según la nómina adjunta.*

*En atención a ello, con el fin de adoptar medidas alternativas que eviten el cese personal, antes de iniciar el procedimiento correspondiente ante el Ministerio de Trabajo, conforme a lo previsto en el literal b) del artículo 48° de la LPCL, convocamos a su organización sindical a reuniones para darles mayores alcances sobre la situación de la Empresa y lo que involucra el procedimiento; así como para conversar acerca de otras condiciones relacionadas a la terminación de los contratos de trabajo.*

*En línea con lo anterior, se adjunta el link donde podrán descargar el “Informe Técnico” especialmente elaborado por una firma independiente con la finalidad que puedan tomar conocimiento de las justificaciones de la medida adoptada:*

*[https://haydukcorporacion-my.sharepoint.com/:f/q/personal/rociop\\_hayduk\\_com\\_pe/Enqb9CLJ7OVAo68zTMi06gwBkdlt8v9cldA4ddK65qtqQ?e=JedLxg](https://haydukcorporacion-my.sharepoint.com/:f/q/personal/rociop_hayduk_com_pe/Enqb9CLJ7OVAo68zTMi06gwBkdlt8v9cldA4ddK65qtqQ?e=JedLxg) y, en caso no puedan tener acceso al mismo, informamos que ponemos a su disposición un ejemplar del mismo, dentro de las instalaciones de la planta de Paita*

*Con la exclusiva finalidad de preservar y salvaguardar la salud de sus dirigentes, así como la de sus familiares, los convocamos a las reuniones que se realizarán de forma remota y vía plataforma Zoom en las fechas y horarios que se muestran a continuación:*

- Día viernes 3 de septiembre de 2021, desde las (...)

- Día (...)





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

- Día (...)

*En el caso que no le sea posible acceder a las plataformas indicadas desde su domicilio o desde el local de la organización sindical, sus representantes podrán acudir a las instalaciones de la Empresa ubicadas en Jr. Los Pescadores 946, Zona Industrial, Paita a fin de que pueda participar de las reuniones convocadas desde los equipos que proporcionará la Empresa.*

*Es importante precisar que, en caso asistan a la planta para participar de las reuniones convocadas, deberán cumplir con todas las medidas de protección frente a la COVID 19, evitando aglomeraciones o cualquier otra situación que pueda poner en riesgo su salud y la de otras personas.*

(...).

b) En la carta dirigida a los trabajadores:

(...)

*A través de la presente comunicación, le informamos que la empresa ha tomado la decisión de iniciar el Procedimiento de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo (Cese Colectivo) por Motivos Tecnológicos en nuestra planta ubicada en la localidad de Paita, sito en Jr. Los Pescadores N° 946 Zona Industrial, conforme a lo previsto en el literal b) del artículo 46 del TULO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

*Debido a los problemas generados por la antigüedad de los equipos e infraestructura en la planta antes mencionada, la Empresa luego de un análisis concienzudo y objetivo, considera necesario iniciar un proceso de cese colectivo sustentado en motivos tecnológicos respecto del personal que ahí labora.*

*Frente a esta coyuntura, la Empresa se ha visto en la necesidad de reevaluar técnica, económica y estructuralmente el desarrollo de sus actividades en la Planta de Paita. Es en base a dicha reevaluación que la Empresa ha considerado conveniente implementar cambios en la organización y estructura interna para así optimizar nuestras actividades sin generar otros impactos negativos dentro de la Compañía en un mediano plazo.*

*En atención a ello, con el fin de adoptar medidas alternativas que impacten en el personal, antes de iniciar el procedimiento correspondiente ante el Ministerio de Trabajo, conforme a lo previsto en el literal b) del artículo 48° de la LPCL, lo citamos a una reunión a efectos de brindarle mayores alcances sobre la situación de la Empresa y lo que involucra este procedimiento, así como para conversar acerca de otras condiciones relacionadas a la terminación de los contratos de trabajo.*

*Con la exclusiva finalidad de presentar y salvaguardar su salud, así como la de sus familiares, los convocamos a las reuniones que se realizarán de forma remota y vía plataforma Zoom en las fechas y horarios que se muestran a continuación:*

- Día viernes 3 de septiembre de 2021, desde las (...)

- Día (...)

- Día (...)

*En el caso que no le sea posible acceder a las plataformas indicadas desde su domicilio, usted podrá acudir a las instalaciones de la Empresa ubicadas en Jr. Los Pescadores 946, Zona Industrial, Paita a fin de que pueda participar de las reuniones convocadas desde los equipos que proporcionará la Empresa.*

*En línea con lo anterior se adjunta el link donde podrán descargar el “Informe Técnico” especialmente elaborado por una firma independiente con la finalidad que puedan tomar conocimiento de las justificaciones de la medida adoptada ([https://haydukcorporacion-my.sharepoint.com/:f/g/personal/rociop\\_hayduk\\_com\\_pe/Enqb9CLJ7OVAo68zTMI06qwBkdlt8v-9claD4ddK65qtgQ?e=UFYpLb](https://haydukcorporacion-my.sharepoint.com/:f/g/personal/rociop_hayduk_com_pe/Enqb9CLJ7OVAo68zTMI06qwBkdlt8v-9claD4ddK65qtgQ?e=UFYpLb)). En caso no puedan tener acceso al mismo, informamos que ponemos un ejemplar del mismo, dentro de las instalaciones de la planta de Paita.*

*Es importante precisar que, aquellos trabajadores que asistan a la planta para participar en las reuniones convocadas deberán cumplir con todas las medidas de protección frente a la COVID 19, evitando aglomeraciones o cualquier otra situación que pueda poner en riesgo su salud y la de otras personas.*

*Finalmente, le indicamos que desde el 01 de septiembre usted estará exonerado de asistir al centro de labores; sin embargo, seguirá percibiendo sus remuneraciones de manera habitual hasta el momento en que le sea informado el inicio de la suspensión perfecta de sus labores relacionadas al inicio del presente procedimiento.*

(...).





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

En tal sentido, de las citas precedentes queda claro que la información que el empleador debe proporcionar a las organizaciones sindicales y a los trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida, no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los trabajadores afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación Empresarial, siendo importante e imprescindible informar y explicar cómo es, que el cierre total de la Planta ubicada en Paita, es la única medida que conlleva a ser elegida como la solución a la crisis empresarial en la cantidad que comprende a doscientos tres (203) trabajadores.

Por otro lado, como ya se ha indicado en la presente, de las instrumentales que se anexan a la comunicación dirigida a las organizaciones sindicales, se observa que a dicha Carta sólo se adjunta la nómina de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo que se encuentran afiliados a las mismas, nómina que consigna a catorce (14) trabajadores en el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk – SINTEPHSA, tal como se aprecia a fojas 772 de autos y diez (10) trabajadores en el caso del Sindicato de Pescadores del Puerto de Paita –SUPP, tal como se aprecia a fojas 776 de autos, no adjuntándose la nómina del total de trabajadores comprendidos en la medida que le fuera posteriormente comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que comprende a doscientos (203) trabajadores, similar situación se observa del contenido de la carta dirigida a cada trabajador no afiliado; no adjuntándose además en ambos casos ninguna otra información pertinente o sustentatoria respecto al motivo que invoca como causa para el cese colectivo, sino que consigna en la carta en referencia a ello, un enlace o dirección electrónica para que sea la organización sindical o el trabajador, el que la busque y la ubique; y que, en el caso de no encontrarla les informa que les pone a su disposición un ejemplar del mismo, dentro de las instalaciones de la Planta de Paita, apreciándose además que el enlace señalado en la comunicación a las organizaciones sindicales y a los trabajadores no afiliados, no es el mismo en toda su extensión; siendo así, debe destacarse que la importancia de la comunicación de la nómina a los trabajadores afectados radica, en que las negociaciones se puedan llevar a cabo de una manera debidamente informada. Repárese que de dicha manera, los trabajadores toman conocimiento oportunamente de si el empleador cumple con el porcentaje mínimo exigido por ley para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo (10% del total de la planilla). De igual forma permite que los trabajadores puedan agruparse, organizarse por decisión propia, según el caso nombrar a sus propios representantes y negociar colectivamente con el empleador; por lo que, de lo expuesto se observa el incumplimiento de lo establecido en el inciso a) del artículo 48º del TUO de la LPCL.



Resulta preciso además tener presente que para garantizar una adecuada negociación, atendiendo al nivel de complejidad de la materia como lo es la extinción colectiva del vínculo laboral, debe previamente considerarse que entre el día fijado para el inicio del desarrollo de las reuniones de trato directo, esto es, el 03 de setiembre de 2021 y la fecha de recepción de la comunicación con la información pertinente, esto es, 31 de agosto de 2021, debe mediar el otorgamiento de un plazo de anticipación razonable, pues tanto los trabajadores comprendidos en la medida como las organizaciones sindicales requieren necesariamente un nivel mínimo y suficiente de evaluación de la información alcanzada, coordinación y preparación de propuestas a negociar, más aún, la situación actual de pandemia originada en el COVID - 19 exige de manera justificada la especial relevancia y consideración de este aspecto. Por tanto, como se puede apreciar entre las fechas de notificación de las Cartas de la empresa dirigida a los trabajadores no afiliados y a las organizaciones sindicales señaladas en el cuadro precedente, no existe una anticipación razonable en la entrega de dicha información y la fecha fijada para el inicio de las reuniones de trato directo con los sindicatos y grupos de trabajadores no afiliados, formados unilateralmente por la empresa; más aún, si se tiene en cuenta los aspectos señalados en el párrafo precedente. De este modo, un ejercicio razonable del poder de dirección del empleador implica no afectar el contenido esencial de los derechos de los trabajadores comprendidos en la medida, ni incurrir en actos que carezcan de justificación suficiente. Y esa justificación exigida por nuestra Constitución en el marco de un debido proceso, es la que se conecta con el principio de razonabilidad.

De otro lado en las mencionadas cartas de fecha 31 de agosto de 2021, obrantes de fojas 1 a 776 de



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

autos, la empresa convoca a las organizaciones sindicales y a los trabajadores no afiliados, a reuniones fragmentadas por grupos, formados a su criterio y en diferentes horarios por tres días a realizarse a partir del día 03 de setiembre de 2021. Como puede advertirse de lo establecido en el inciso b) del artículo 48° del TUO de la LPCL, el legislador hace referencia a entablar negociaciones con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes; es decir, a un despliegue plural, entendiéndose –por ende- que el empleador debe convocar a más de una reunión de negociación directa, esto con el objeto, no sólo de cumplir un mero formalismo, sino de propiciar un diálogo real entre las partes para un eventual acercamiento de sus posiciones, lo que debe manifestarse y observarse en el desarrollo de las referidas reuniones.

Del referido inciso b) del artículo 48° del TUO de la LPCL, también se desprende que el legislador ha establecido un periodo de consultas que se constituyen, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva, en donde, si bien no existe la obligación de que el empleador demuestre que las partes llegaron a un acuerdo, si tiene finalidades concretas; tales como, examinar la existencia de la causa objetiva alegada para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, analizar la posibilidad de evitar el cese del personal, así como discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos adversos.

Asimismo, la existencia de este periodo de negociación directa o espacio de consultas, atendiendo a la finalidad de las mismas, comprende la exigencia de una negociación efectiva, garantizándose como tal, aquella en la que las partes explican e intercambian sus propuestas y contrapropuestas, con la consiguiente toma de posición de una y de otra, aunque no se alcance el acuerdo o consenso, a lo que además también puede sumarse, la existencia de un deber legal de negociar de buena fe. En ese sentido, tanto la parte trabajadora como empleadora deben desplegar esfuerzos honestos y reales con miras a llegar a un acuerdo, absteniéndose de realizar cualquier acción o práctica que pueda dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación, o que pueda resultar lesiva a la contraparte.

De lo señalado precedentemente, se desprende que el empleador debe acreditar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo haber promovido una efectiva negociación con la parte laboral durante el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 48° del TUO de la LPCL. 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, si 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.

Cabe resaltar que a efectos que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda verificar el cumplimiento de lo exigido en el inciso b) del artículo 48° del TUO de la LPCL, el empleador deberá presentar copia del acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno, o constancia notarial de asistencia, conforme lo establece el artículo 67° del Reglamento de la LPCL aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

En el presente caso se tiene que obran en autos de fojas 777 a fojas 884, los documentos denominados: “ACTA DE CONSTATAACION NOTARIAL” de las que se observa lo siguiente:

- 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 Unico de Trabajadores del 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.





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA” RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

- 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 desprende del tenor de las Actas de Constatación Notarial antes referidas, 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 48° 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, conforme se consigna en las respectivas Actas de Constatación Notarial, la Empresa sólo comunicó 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, por el contrario se resalta el hecho de ofrecimiento de incentivos para extinguir el vínculo. De lo que se colige que por parte del empleador no existió un ánimo de negociar sino, más bien, de imposición, no propiciando la negociación; es decir, la empresa mantuvo una posición rígida e inamovible que obedece a su decisión del cierre de la Planta de Paita, que impidió que tuviera lugar una efectiva negociación durante el periodo de consultas a que se refiere el inciso b) del artículo 48° del TUO de la LPCL. Téngase presente que el otorgamiento oportuno de la información pertinente antes de negociar directamente, no puede ser suplido por el posterior traslado de información en las reuniones de negociación.

De lo expuesto, se concluye que la Empresa no observó el procedimiento establecido en el artículo 48° del TUO de la LPCL en la fase pre administrativa.

#### 3.2 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



**COPIA**

**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 frío es con amoníaco, generado por equipos compresores muy antiguos los cuales ya se dieron de baja, disminuyendo la capacidad de frío 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 amoníaco 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 N° 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 amoníaco 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 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<sub>3</sub> en el sistema de refrigeración; implementar sistema de refrigeración cascada CO<sub>2</sub> – NH<sub>3</sub>; permitir ampliaciones futuras en la capacidad de producción; desincorporar la cámara de almacenamiento N° 6 de 600 TM; desincorporar los 3 túneles estáticos; desincorporar la sala de proceso N° 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,





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

#### “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA” RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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 Frio (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.

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 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.





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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. Aún 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 éste año se agudizarán dichos resultados. Ello implica 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 N° 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 N° 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





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 Ventidas	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

Fuente: Hayduk S.A.

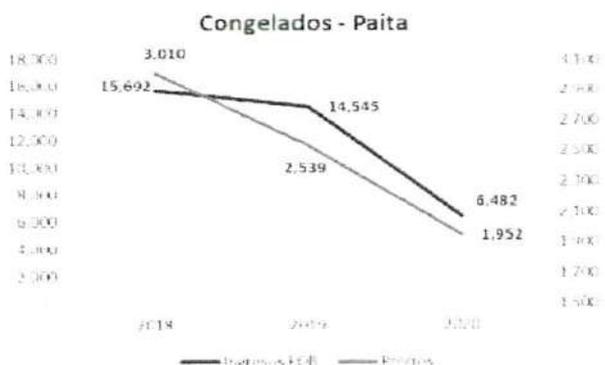
Elaboración propia

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	13,323	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	1,923	1,979



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

- Margen operativo de Ebitda:

Margen operativo y Ebitda

**HAYDUK**

Corporación HAYDUK	2018	2019	2020
	Real	Real	Real
<b>Margen Operativo</b>	<b>79,739</b>	<b>48,807</b>	<b>68,890</b>
Harina	54,835	21,204	41,936
Acete	21,827	24,711	24,689
Conservas	-1,622	989	1,304
<b>Congelados</b>	<b>4,699</b>	<b>1,904</b>	<b>961</b>
Congelados - Coishco	2,183	3,417	3,621
Congelados - Paita	2,689	-397	-1,642
Congelados - Ilo	-173	-1,116	-1,017
<b>Ebitda</b>	<b>67,117</b>	<b>32,543</b>	<b>53,224</b>
Harina	43,668	4,854	25,714
Acete	21,267	24,711	24,689
Conservas	-1,908	989	1,339
<b>Congelados</b>	<b>4,090</b>	<b>1,989</b>	<b>1,482</b>
Congelados - Coishco	1,335	3,368	3,893
Congelados - Paita	2,822	-263	-1,447
Congelados - Ilo	68	-1,116	-963

\* El margen operativo de la corporación HAYDUK en el ejercicio 2020, considerando el margen negativo de la planta de Congelados - Ilo, es de \$ 1,642,000.

\* El Ebitda de la corporación HAYDUK en el ejercicio 2020, considerando el porcentaje de decremento de -15.1%.



- 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 amoníaco; La falta de reglamentación nacional para plantas de congelado que operan con amoníaco 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 amoníaco.

- 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 inadmisibles 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.

3.3 De las observaciones presentadas por la parte laboral mediante escrito de registro N° 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, Nuñez Estrada Christian Omar y



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

**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 48° del TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

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



COPIA



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 N° 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 48° del TUO del Decreto Legislativo N° 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 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 casuística 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 si 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”.*





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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”*

*“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 entranpe o impida, 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. Así, 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 vías 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 debían 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 N° 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, Area



**COPIA**



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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, 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 ésta 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 Coihusco- 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





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

#### “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA” RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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 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 dió, (porque Hayduk no lo permitió), es que se entregara un bono de productividad debido a que si lo realizaba en Paita, lo tendría que hacer en todas las Sedes año 2019.

9) Areas 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) Area 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 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.





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 auditorías 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 auditorías 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 amoníaco, 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 amoníaco, 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 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 si las otras reuniones son consecutivas a ésta,



## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

COPIA

#### “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA” RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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 Timaná 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 N° 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 han 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 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 si, 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 ésta 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 si





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 Garcia 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. N° 4705 solicitud N° 2-2021. De los trabajadores Ancajima Ipanaqué 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 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, éstos 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,





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**COPIA**

#### “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA” RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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, Víctor 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, si toman la respuesta de la empresa sobre esta trabajadora: “... manifestamos que, a la fecha, la Sra. Benites Castro de Cruz ya no mantiene vínculo 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 N° 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.

#### 3.4 De las observaciones presentadas por Sindicato de Pescadores del Puerto de Paita – SUPP, mediante escrito de registro N° 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 N° 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 contrario según la Orden de Inspección N° 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 N° 001-2021-AUPP-SG; y, Acta de Inspección N° 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 N° 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





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 N° 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 N° 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.

**3.5 De las observaciones presentadas por Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk S.A. – SINTEPHSA, mediante escrito de registro N° 05250 de fecha 22 de octubre de 2021 a la pericia presentada por la empresa.**

Señala la organización sindical mediante su escrito de registro N° 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 amoníaco, generado por equipos compresores muy antiguos de los cuales a algunos ya se les dio de baja, disminuyendo la capacidad de frío de la planta; precisa que, como se puede validar en la información de antecedentes, el 50% de capacidad de generación de frío 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 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 días que superan las 50 tn diarias con lo que desmiente el tema de estar al 30% de la capacidad de funcionamiento de 97tn/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 evidenciaría 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





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

#### “AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA” RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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.

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 inoxidable, 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



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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.

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 N° 1, es un equipo muy antiguo, para colocarlo en operación, se tendría que realizar una inversión muy alta. Respecto a esto precisa: 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 corroidas (se observa en las fotos N° 2 y N° 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 N° 2 y N° 3 mostradas son de una falla antigua de ensuciamiento de culatas por presencia de óxido en la tubería de fen, corroida 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 N° 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





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 amoníaco; 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 amoníaco. 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 amoníaco. 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 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 Martínez, 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" aún 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





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 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.



**3.6 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 48º 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



## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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.

Ahora bien, 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 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, en el caso sub materia se tiene conforme a lo señalado en la pericia presentada por la empresa, que el cese colectivo no deviene de la implementación de cambios tecnológicos sino que deviene de la decisión empresarial del cierre total de su unidad de negocio, que es la Planta ubicada en la localidad de Paita, el cual se señala obedece principalmente a factores de obsolescencia de activos fijos (equipos e infraestructura), riesgos en seguridad y salud ocupacional, distribución de las áreas y carencia de recursos para invertir en su cambio o transformación para llevar a la planta a capacidad normal, problemática que genera como consecuencia, se esté produciendo una afectación traducida en pérdidas económicas para la empresa y una baja en calidad de productos, lo que se señala pone en riesgo la productividad y competitividad de las otras unidades de negocio de la empresa; por lo que, opta por el cierre total de la Planta de Paita, lo que conlleva al cese colectivo del personal que ahí labora, por la consecuentemente pérdida de la fuente de trabajo.

Resulta importante precisar que de la propia fórmula legal prevista en el literal b) del artículo 46° del TUO de la LPCL, trata a los motivos económicos, tecnológicos y estructurales de manera independiente, asumir lo contrario conlleva a entender que, en realidad, los motivos previstos en dicha disposición son en realidad uno sólo, lo cual no resulta lógico. Siendo así, de lo señalado en el párrafo precedente se observa del Informe Técnico y Económico que las causas que generan la adopción de la terminación colectiva de los contratos de trabajo son las económicas y estructurales; más no, tecnológicas. Sin embargo, ello no conlleva necesariamente a asumir que las mismas resulten suficientes para justificar la adopción del cese colectivo, pues en el primer caso argumentar que la necesidad empresarial viene informada por una situación deficitaria económica, exige su acreditación y no su sola mención, para tal efecto se requiere que la crisis empresarial económica debe ser actual, real y suficiente, que implica lo siguiente:

– La realidad de la crisis: es decir, que esta afecta verdaderamente a la empresa, para lo cual se debe analizar la situación económica de la empresa o del centro de trabajo. No basta alegar que el sector al que dicha empresa pertenece se encuentra en crisis por bajos precios y escasez de materia prima, sino que la misma tiene que justificarse como es que esta le afecta y que ello se refleja en la situación económica de la misma. En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa.

– La suficiencia de la crisis: la crisis ha de ser “permanente, definitiva e insuficiente, no meramente coyuntural” de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasiona más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no sólo debe justificarse en “las pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos”.

– La crisis debe ser actual: debe ocurrir en el preciso momento en el que se solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras. De la misma manera no se puede sustentar dicha crisis en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron.





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

En ese sentido, la sola presentación de la evaluación de ingresos FOB y precios de los años 2018, 2019 y 2020, la presentación del Margen Operativo y Ebitda de los mismos años, que indican que debido a la reducción de volúmenes de producción y reducción en los precios se genera un margen negativo en el 2020 y que la evolución del Ebitda viene siendo desfavorable desde el 2018, es decir por dos años consecutivos influenciado por factores de bajo precio y escasez de materia prima, no resultan suficientes para determinar la real crisis económica de la empresa. En ese sentido, a efectos de que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda evaluar la alegada "realidad de la crisis económica" o "situación deficitaria" que atraviesa la Empresa y su falta de recursos para invertir que impiden favorecer su viabilidad económica, mínimamente debieron acompañarse y analizarse en la pericia presentada por la empresa, los siguientes documentos, preferentemente comparando los resultados por Sedes con las que cuenta la empresa a nivel nacional:

- El Estado de flujos de Efectivo y el Estado de Cambios en el Patrimonio, cuya importancia reside en su objetividad, es decir, reflejan hechos reales que ya han sucedido (históricos) y permiten apreciar la situación financiera actual y los aspectos futuros de la Empresa (planificación).
- El análisis estructural (horizontal y vertical) de los Estados Financieros, lo que hubiera permitido conocer la participación y evolución del total de los costos, gastos, utilidades, recursos, obligaciones y aportaciones.
- El cálculo de los ratios financieros (liquidez, gestión y rentabilidad), lo cual hubiera permitido dar conocimiento sobre la condición financiera y el desempeño de la Empresa.

Por otro lado, se observa que la crisis económica o deficitaria alegada por la empresa no es permanente sino es coyuntural, agravada principalmente por efectos de la Pandemia de Covid -19, los mismos que paulatinamente vienen desapareciendo.

Si bien para favorecer la viabilidad económica de la empresa también podría adoptarse un cambio estructural (sin renovación de maquinaria, equipo e infraestructura), el argumentar su necesidad, implica igualmente que realmente exista la crisis o situación deficitaria económica que se alega y que se pretende viabilizar para mejorar su productividad y competitividad.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que, el cese colectivo de los trabajadores 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. Este carácter finalista de la medida propuesta hace necesario que la pericia presentada por el empleador contenga una proyección futura que permita advertir los efectos positivos que generaría la desvinculación de "personal excedente" comprendido en el cese colectivo.

Al respecto, la pericia presentada por la Empresa si bien cuenta con una proyección a futuro del agravamiento de su crisis (Tabla N° 6), la cual no acredita su base en el análisis de los ratios Financieros, no cuenta con una proyección donde se observe el efecto de mejora. Cabe recordar que no se puede justificar los beneficios en competitividad y/o productividad con la pura y simple estrategia de ahorro de costos; siendo así, no basta que se calcule lo que se deja de pagar en costo laboral para adoptar el cese colectivo en la empresa.

Atendiendo a la situación señalada en los párrafos precedentes, la pericia de parte presentada por la Empresa no sustenta debidamente la situación económica deficitaria de la empresa a viabilizar, que genera la necesidad de recurrir a la medida de cese colectivo por motivos tecnológicos, siendo además que ésta causal no se encuentra acreditada.

**3.7 Sobre los hechos constatados por la Autoridad Inspectiva respecto a la suspensión perfecta de labores**





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

### DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

Mediante Oficio N° 000188.2021-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha 26 de octubre de 2021, se remitió el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 12 de octubre de 2021 materia de la Orden de Inspección N° 0000002836-2021-SUNAFIL/IRE-PIU que obra en autos de fojas 1505 a fojas 1589, en el cual se consignan como hechos relevantes en el presente procedimiento, lo siguiente:

- En cuanto a las actividades a las que se dedica la empresa y el desarrollo de sus actividades, la Autoridad Inspectiva señala que:

Del Testimonio de la Escritura de Constitución de Sociedad Anónima denominada Pesquera Hayduk Sociedad Anónima, de fecha 10 de febrero de 1996, se verifica que su estatuto establece en el artículo segundo, lo siguiente:

*“ARTICULO SEGUNDO CONSTITUYE OBJETO DE LA SOCIEDAD, DEDICARSE A LA EXTRACCION MARITIMA EMPRESARIAL DE PRODUCTOS HIDROBIOLOGICOS PRIMARIOS PARA CONSUMO HUMANO DIRECTO O INDIRECTO, PARA SU ACTIVIDAD LA EMPRESA PODRA CONTAR CON EMBARCACIONES PROPIAS O DE TERCEROS. ASIMISMO, LA EMPRESA SE DEDICARA A LA COMERCIALIZACION DE LOS PRODUCTOS EN LA FORMA MAS AMPLIA Y PERMITIDA POR LEY, EN GENERAL LA EMPRESA PODRA REALIZAR TODA CLASE DE ACTIVIDADES PESQUERAS E INDUSTRIALIZACION DE PRODUCTOS DEL MAR, PARA EL CABAL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES LA SOCIEDAD PODRA REALIZAR CUALQUIER GESTION ACTO O CONTRATO PERMITIDO POR LAS LEYES PERUANAS, SIN RESTRICCIONES DE NINGUNA NATURALEZA”.*

De la ficha RUC indica la Autoridad Inspectiva que ha verificado que la actividad económica principal de la empresa es *“1020. ELABORACION Y CONSERVACION DE PESCADO, CRUSTACEOS Y MOLUSCOS”.*

- Respecto a si antes de realizar la suspensión perfecta de labores, la empresa otorgó vacaciones vencidas o adelantadas a cada uno de los trabajadores suspendidos, precisando los periodos; así como si adoptó otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de trabajo por motivos tecnológicos. Se informa por la Autoridad Inspectiva que mediante Informe de folios 222-223 (del expediente de sus actuaciones inspectivas), la empresa inspeccionada señaló que ha ofrecido las siguientes medidas:
  - a) Programación de vacaciones, al personal obrero y empleado que no poseen labores intermitentes, se les otorgó la oportunidad para el goce de descanso vacacional, medida que se tomó previa conversación con cada uno de los trabajadores en aras de salvaguardar la integridad y salud de sus trabajadores, cumplir con las disposiciones del Gobierno (relativas a las medidas de protección frente al COVID-19) y minimizar el impacto económico.
  - b) Ofrecimientos de Incentivos, la empresa ha ofrecido:
    - Para Trabajadores tripulantes: S/. 3,000.00 para tripulantes-pescadores, S/. 4,000.00 motoristas y S/. 5,000.00 para Patrón.
    - Trabajadores Destajeros: S/. 3,000.00.
    - Trabajadores Obreros y Trabajadores Empleados: Se ofrecieron incentivos teniendo en cuenta los ingresos percibidos, así como el tiempo de servicio de la compañía.
  - c) Reubicación de personal: No es posible reasignar a los trabajadores a otra Planta debido a la distancia geográfica, además que la Planta Paita se dedica exclusivamente al congelamiento de especies como Pota y Merluza, que son actividades diferentes a las que realizan en las otras plantas de la empresa.





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

- Respecto a si a los trabajadores a quienes se les aplicó la medida de suspensión perfecta de labores se mantienen inactivos durante el periodo de suspensión. Es decir si iniciada la suspensión perfecta de labores dichos trabajadores ya no concurrieron a laborar. Se informa por la Autoridad Inspectiva que, en la visita de fecha 05 de octubre de 2021, se verificó que en el centro de trabajo ubicado en Jirón Los Pescadores N° 946 – Paita – Paita – Piura, no había trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores que estén laborando, y que si bien se encontró al trabajador Carlos Hugo Herrera Sarango, mediante documento HRC N° 04877 – Solicitud N° 3-2021 Gobierno Regional Piura precisa que no se le incluye en la suspensión perfecta de labores. De igual forma mediante informe de folios 293, la empresa inspeccionada señala que los trabajadores que se encuentran con suspensión perfecta de labores se encuentran inactivos. Así mismo, del registro de control de asistencia del periodo 16 de setiembre de 2021 al 05 de octubre de 2021, de folios 468 a 578, se verifica que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores no han ingresado a laborar durante el referido periodo.
- Respecto a si los puestos del personal con suspensión perfecta de labores fueron ocupados por otros trabajadores. Se informa por la Autoridad Inspectiva que, en la visita de fecha 05 de octubre de 2021, verificó que en el centro de trabajo ubicado en Jirón Los Pescadores N° 946 – Paita – Paita – Piura, no había trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores que estén laborando. De igual forma mediante informe de folios 294, la empresa inspeccionada señala que los puestos de las personas sobre quienes ha recaído la medida de suspensión perfecta de labores no han sido ocupados por otros trabajadores.
- Respecto a si iniciada la medida de suspensión perfecta de labores se ha contratado nuevo personal o personal de terceros, de ser así indicar que tipo de contrato se suscribió, que trabajadores ingresaron y para que puestos y áreas de trabajo son. Se informa por la Autoridad Inspectiva que, la empresa inspeccionada mediante informe de folios 295, señala que, durante el periodo de suspensión perfecta de labores, sólo se han contratado servicios de seguridad para la planta y embarcaciones y que no se ha contratado personal para reemplazar al personal u ocupen posiciones incluidos en la medida de suspensión perfecta de labores y terminación colectiva de contratos.
- Respecto a sí en la medida de suspensión perfecta de labores se ha rotado al personal existente y de ser así indicar el área de origen y el área a la que fue rotado. Se informa por la Autoridad Inspectiva que, en la visita inspectiva de fecha 05 de octubre de 2021 no encontró trabajadores en el centro de trabajo Planta Paita, así mismo en el Informe de folios 296, la empresa inspeccionada le señala que durante el periodo de suspensión perfecta no ha rotado a personal existente, mas aún porque la medida ha tenido origen en una solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, que se originó por motivos tecnológicos y que se sustenta en el cierre de una planta productiva de la empresa.
- Respecto a sí la medida de suspensión perfecta de labores tuvo como correlato una vulneración a los derechos de los trabajadores suspendidos, en caso los mismos realicen algún tipo de actividad sindical. Se informa por la Autoridad Inspectiva que, los trabajadores no sindicalizados que se han comprendido en la medida son 170, los que aparecen listados e identificados en autos de fojas 1538 a 1544. Así mismo se informa que los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk S.A. - SINTEPHSA que se han comprendido en la medida son 23, los que aparecen listados e identificados en autos de fojas 1544 a 1545 y que los trabajadores afiliados al Sindicato Unico de Pescadores del Puerto de Paita - SUPP que se han comprendido en la medida son 10, los que aparecen listados e identificados a fojas 1545.
- Respecto a sí se tiene personal que realiza trabajo remoto o que se encuentra comprendido como personal vulnerable en el marco de lo regulado en la Resolución Ministerial N° 972-2021-MINSA, precisando quienes de ellos han sido comprendidos en la medida de suspensión perfecta de labores. Se informa por la Autoridad Inspectiva que la empresa mediante informe de folios 297, le señala que





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

en la medida aplicada no se encuentra personal vulnerable según la R. M. Nº 972-2020-MINSA.

- Respecto a si durante el presente año 2021 recibió algún subsidio estatal o recibió algún beneficio de Programa de Reactivación Económica. Se informa por la Autoridad Inspectiva que la empresa inspeccionada mediante informe de folios 298, le señala que no se ha visto beneficiada con ningún programa de reactivación económica brindado por el Estado.
- Respecto a si desde la fecha de presentación de la comunicación de terminación colectiva de contratos de trabajo, se ha producido la extinción del vínculo laboral con algunos de los trabajadores comprendidos en la misma. Se informa por la Autoridad Inspectiva que la empresa inspeccionada a extinguido vínculo laboral con algunos trabajadores de la Sede Paita, los que aparecen debidamente listados e identificados en autos de fojas 1546 a fojas 1549 apareciendo en relación 163 personas.
- Respecto a la verificación si los 203 trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo comprende a un número de trabajadores no menor al 10% del total de personal de la empresa. Se informa por la Autoridad Inspectiva que, del formato TR 5 declara tener activos a 1,710 trabajadores los que aparecen consignados en relación obrante de fojas 1550 a 1588. Indica también que los 203 trabajadores de la Sede Paita comprendidos en la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo representan el 11.87% del total de trabajadores de la empresa, lo que es mayor al 10% del total de trabajadores de la empresa inspeccionada.

De lo verificado por la Autoridad Inspectiva y de lo obrante en autos, se puede colegir en relación al otorgamiento previo de vacaciones vencidas o adelantadas, las que fueron dadas según la empresa de manera dialogada con los trabajadores y con argumento a que se realizarían durante ese periodo trabajos de mantenimiento en las tuberías de amoníaco, tal como se menciona formalmente y es comunicado vía correo electrónico para la salida de todo el personal a vacaciones conforme lo precisa la parte laboral. Dicha motivación no se hizo efectiva, pues la inejecución de la razón esgrimida para dar vacaciones, por falta de fondos para inversión, es una de las razones del sustento de la empresa para adoptar el cese colectivo; por lo que, la medida de otorgamiento de vacaciones vencidas o adelantadas no cumple la finalidad de limitar la decisión adoptada por el empleador.

**3.8 Sobre solicitud presentada por la empresa con escrito de registro Nº 05879 en fecha 15 de noviembre de 2021, por el que solicita se convoque a Audiencia de Conciliación.**

Con el escrito de registro Nº 04705 de fecha 27 de setiembre de 2021 obrante en autos de fojas 1130 a 1133, la empresa comunicó los siguientes domicilios electrónicos: Sr, Pablo Nieto pnieto@hayduk.com.pe; Luis Espinoza lespinozac@hayduk.com.pe; Claudia Miranda cmirandah@hayduk.com.pe para ser notificados con los actuados del presente Expediente.

Conforme se verifica de autos la citación a conciliación para los días 8 y 10 de noviembre de 2021, a horas 10:00 a.m. emitida por este Despacho el 27 de octubre de 2021, fue notificada a las partes en un sólo acto vía electrónica; y, específicamente a la parte empleadora en las direcciones que él mismo proporcionó: pnieto@hayduk.com.pe (Sr. Pablo Nieto); lespinozac@hayduk.com.pe (Sr. Luis Espinoza); cmirandah@hayduk.com.pe (Sra. Claudia Miranda), lo que se materializó el día 28 de octubre de 2021 a horas 11:34 a.m., tal como se desprende de la instrumental obrante en autos a fojas 1593 y 1594; por lo que, lo solicitado por la parte empleadora con escrito de registro Nº 05879 de fecha 15 de noviembre de 2021, corresponde ser desestimado.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, el empleador debe tener presente que la sola configuración de una causal para la terminación colectiva de los contratos de trabajo no garantiza la aprobación administrativa automática del cese colectivo solicitado, más aún si la misma no corresponde, pues tan importante como acreditar la causa lo es cumplir con la observación del procedimiento previsto en el artículo 48º del TUO de la LPCL, situaciones ambas que, en el presente caso no se cumplen; por lo que, corresponde DESAPROBAR la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos tecnológicos.



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:**

**EXCLUYASE** del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo, conforme a lo solicitado con el escrito de registro N° 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 N° 0000002836-2021-SUNAFIL/IRE-PIU.

**ARTICULO SEGUNDO:**

**EXCLUYASE** de la suspensión perfecta de labores, conforme a lo solicitado con el escrito de registro N° 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 N° 05879 por la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.** en mérito a los fundamentos expuestos en el numeral 3.8 de la presente.

**ARTICULO CUARTO:**

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



N°	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



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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.	YAMUNIQUE ALBINES MARIA MARTHA
30.	YAMUNIQUE 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





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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.	CARRERO TIMANA YERY PAUL
57.	BAUTISTA TORRES MARIA TERESA
58.	QUISPE PULACHE EDIN ALAN
59.	BAUTISTA TORRES FATIMA EMERATRIZ
60.	ALDANA RAMOS LOURDES DEL PILAR
61.	ENCALADA YAMUNAQUE CHRISTIAN ALEXANDER
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





## GOBIERNO REGIONAL PIURA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC

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.	YPANAUQUE 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 YPANAUQUE JANET YOVANNY
94.	DE LA CRUZ CHERRES JESSICA CECILIA
95.	SERNAUQUE 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 YOYERA LEYDI
106.	ARROYO LOPEZ PERCY SALOMON
107.	GOMEZ DE LA ROSA LUIS FRANCISCO
108.	SALAZAR JIMENEZ MIGUEL
109.	COBEÑAS LA CHIRA JUANA ROSA





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 PININ 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
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.	QUINONES 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





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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.	SERNAUQUE 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.

**ARTICULO QUINTO:**



**DESAPROBAR** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo basado en causas objetivas, consistentes en motivos tecnológicos, formulada por la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.C.** mediante escrito de registro N° 04477, subsanado con escrito de registro N° 04705, respecto de los trabajadores:

N°	NOMBRES Y APELLIDOS
1.	LOPEZ GONZALES RAMON
2.	TAVARA ARICA PEDRO JULIO
3.	VARGAS CARRION VICTORINO RIGOBERTO
4.	ESTRADA GARCIA ALEJANDRO
5.	HUAMAN IBÁÑEZ 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



**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL Nº 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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.	ATOCHÉ IMAN YESMIN DARWIN
28.	CESPEDES HUAYANAY LUIS ALEJANDRO
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





**GOBIERNO REGIONAL PIURA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**  
**DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**COPIA**

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”  
**RESOLUCION DIRECTORAL N° 010-2021-GRP-DRTPE-DPSC**

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 vínculo 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 vínculo laboral.

**ARTICULO SEPTIMO:**

**HACER DE CONOCIMIENTO** que, tratándose de un acto emitido por instancia regional en primera instancia, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso f) del artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. La presentación del recurso deberá efectuarse por medio electrónico a través de la Mesa de Partes Virtual de ésta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura, en el enlace <https://tramites.regionpiura.gob.pe/sedes/?s=13>

Regístrese y notifíquese. – Firmado el original Abg. Leslye Eduardo Zapata Gallo.- Director de Prevención y Solución de Conflictos Laborales (e).- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Piura. Lo que notifico a Usted., conforme a Ley.

