



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

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

Piura, 08 de junio de 2023

VISTOS: Los antecedentes relativos a la solicitud presentada por la **EMPRESA: ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C., con RUC N° 20477777393** sobre Suspensión Temporal Perfecta de Labores, seguido en el **Expediente N° SL 001-2023-REG. N° 01415-GRP-DRTPE-DPSC;** y,

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante el registro N° 01415 ingresado en fecha 26 de abril de 2023, se remite a ésta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura por la Directora de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, con Oficio N° 0061-2023-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de abril de 2023, el escrito de registro N° 059984-2023, referido a la solicitud de Suspensión Temporal Perfecta de Labores y anexos presentados el 13 de abril de 2023, por don Armando Torres Valenzuela en representación de la **EMPRESA: ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C.,** solicitud que observada en sus requisitos el 27 de abril de 2023, fueron subsanados mediante escrito de registro N° 01549 de fecha 09 de mayo de 2023.
2. Que, el representante de la empresa solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo, al amparo de lo dispuesto por el artículo 15° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Suspensión Temporal Perfecta de Labores **por fuerza mayor y caso fortuito**, por el plazo de diecinueve (19) días, **a partir del 14 de abril de 2023 hasta el 02 de mayo de 2023**, para los veinticinco (25) trabajadores consignados en la nómina de fojas 03 de autos: 1.- VIDAL ZAPATA JUAN BENITO, 2.- GUERRERO VALENCIA ALEXI OMAR, 3.- CAMACHO NAVARRETE DEYBI YSAUL, 4.- GARCIA GUEVARA RONALD DAVID, 5.-CHUZO VASQUEZ DANIEL, 6.- VIDAL RAMIREZ FREDDY ARNOLD, 7.- LLONA CULQUICONDOR DANIEL ALFREDO, 8.- BACA ZAVALA EDSON XAVIER, 9.- APACLLA ENRIQUEZ JUAN MIGUEL, 10.- CARDOZA ARRUNATEGUI CHRISTIAN HAROLD, 11.- MONTALBAN CAMPAÑA GERSON ALEXANDER, 12.- QUEREVALU TUME ALFREDO MARTIN, 13.- URIZAR BAYONA FERNANDO JUNIOR, 14.- MORAN ZAPATA PERCY PAUL, 15.- SANCHEZ CARRILLO CARLOS ALBERTO, 16.- ESPINOZA GUZMAN JOSE DE LOS SANTOS, 17.- AGUILAR RODRIGUEZ RODWIL ARIAN, 18.- MORAN PERICHE CESAR DAVID, 19.- PEÑA MARCHAN EDGAR AGUSTIN, 20.- SILVA CASTILLO AUGUSTO JUNIOR, 21.- PANTA YENQUE JERSON ROEL, 22.- YACILA COLAN WILLIAM ADOLFO, 23.- FERNANDEZ TALLEDO JAVIER EDUARDO, 24.- TANTES RUIZ ANDY MANUEL y 25.- CHANG MARTINEZ BRANDON LEE, invocando como causa de la suspensión la consecuencia de un evento de caso fortuito, a saber el Niño Costero, que es ajeno a la voluntad del hombre y proviene de eventos de la naturaleza..
3. Que, sostiene el representante de la empresa que la misma tiene como objeto social el montaje, construcción, operación y servicio en tierra o costa afuera de perforaciones, producción, procesamiento y refinación de equipos, instalaciones y estructuras de perforación y relacionadas, petroquímicas y actividad minera, así como otras actividades relacionadas; y, que en virtud a ese objeto social, suscribió con la Operadora CNPC los contratos de prestación de servicios “por llamado” de Rigs de Workover y/o Pulling para el Lote X, ubicado en el distrito de El Alto, provincia de Talara, departamento de Piura, contratos que a la fecha se encuentran vigentes.
4. Que, el 12 de abril de 2023 en horas de la mañana tuvo que detener la totalidad de las operaciones que estaba realizando en virtud del contrato comercial suscrito con CNPC por las intensas lluvias, graves inundaciones y desastres que se presentan en la Zona de Operaciones como consecuencia del fenómeno del Niño Costero, situación de público conocimiento en todo el país, por esta situación se impide realizar cualquier tipo de actividad al aire libre -como se prestan los servicios de Pulling y Workover- so pena de poner en riesgo la integridad de la operación, de los equipos y en especial de los trabajadores. Agrega que, el 13 de abril de 2023 en horas de la mañana se finalizó el proceso de aseguramiento de los equipos y se liberó al personal restante como consecuencia de la situación de emergencia climática que se está presentando en la zona de operaciones.





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

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

5. Que, tomando en cuenta la detención de operaciones por el evento de caso fortuito, la Operadora suspendió los llamados para la prestación de servicios de Workover y Pulling, por lo cual, su representada no está percibiendo ningún ingreso -ya que CNPC es el único cliente- que le permite sostener a los trabajadores sin prestación efectiva de servicios.
6. Que, respecto a la configuración del caso fortuito o la fuerza mayor, señala el representante de la empresa que dadas las características del evento meteorológico, está enfrentando una caso fortuito, conforme a lo descrito en el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, que dispone: “se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo”. Adicionalmente resalta que este evento meteorológico corresponde a la definición de caso fortuito-establecida en la Resolución Ministerial N° 087-94-TR, dispositivo normativo a través del cual se aprobó la Directiva N° 006-94-DNRT- que señala que: “a) Caso Fortuito: Es todo hecho imprevisible o un suceso por lo común dañoso que no puede preverse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre, que generalmente proviene de la acción de la naturaleza. Ejemplos: Una inundación, un aluvión, un sismo, un incendio, una sequía, un accidente, una peste o epidemia”. En consonancia con lo descrito, el fenómeno del niño costero y sus consecuencias son imprevisibles, irresistibles e inevitables para su representada.
7. Que, finalmente señala el representante de la empresa que aclarada la situación de caso fortuito y de conformidad con el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral su representada adoptó medidas para evitar agravar la situación de los trabajadores, como son: a) Se conserva treinta y tres (33) trabajadores en la Zona de Operaciones, quienes estarán custodiando los Equipos y Herramientas de propiedad de su representada y cumplirán el turno con regularidad. b) Se está otorgando el disfrute de vacaciones vencidas a veintitrés (23) trabajadores, hasta por el número de días que tengan pendientes de disfrute. c) En consonancia con lo anterior, respecto a veinticinco (25) trabajadores, quienes no gozan de vacaciones vencidas y tomando en consideración están frente a un evento de Caso Fortuito y que no tienen ningún ingreso durante el periodo que persista dicho evento, procedieron con la Suspensión Perfecta de Labores desde el día de mañana y hasta que cese el evento de caso fortuito.
8. Que, aperturado con fecha 09 de mayo de 2023, el Expediente N° SL 001-2023-REG. N° 01415-GRP-DRTPE-DPSC, se dispuso por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Auto de fecha 10 de mayo de 2023, oficiar a SUNAFIL IRE PIURA para que realice las actuaciones Inspectivas correspondientes a fin de verificar los hechos invocados por la EMPRESA: ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C. en su solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, las mismas que realizadas por la Autoridad Inspectiva, se consignan en el “Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación” de fecha 25 de mayo de 2023 obrante de fojas doscientos diecinueve (219) a fojas doscientos treinta y tres (233) de autos, que ha sido puesto en conocimiento de este Despacho el 07 de junio de 2023.

ANALISIS DEL CASO CONCRETO

De la subsunción de los hechos invocados dentro del supuesto general del artículo 15° de la LPCL

9. Que, en relación a los argumentos expuestos por la Empresa, se tiene que de los Escritos N° 059984 alcanzado con escrito de registro N° 01415 del 26 de abril de 2023 y N° 01549 del 09 de mayo de 2023, obrantes de fojas uno (01) a dieciséis (16) y de fojas veinticuatro (24) a treinta y seis (36) de autos, la empresa solicita la suspensión temporal perfecta de labores de veinticinco (25) trabajadores que aparecen detallados a fojas tres



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

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

(03), precisándose con su segundo escrito como plazo de la suspensión, el comprendido del 14 de abril de 2023 al 02 de mayo de 2023, por motivo de caso fortuito, sustentado en las intensas lluvias, graves inundaciones y desastres que se presentan en su zona de operaciones, como consecuencia del fenómeno del niño costero de público conocimiento en todo el país, situación que le impide realizar cualquier tipo de actividad al aire libre – como se prestan los servicios de Pulling y Workover- so pena de poner en riesgo la integridad de la Operación, de los equipos y en especial de los trabajadores.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa (90) días, debiendo comunicar en forma inmediata dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por su parte el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que, para la configuración de un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, el hecho invocado debe poseer el carácter de inevitable, imprevisible e irresistible, y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

De este modo, la suspensión temporal perfecta de labores de los contratos de trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, al implicar el exonerar del cumplimiento de las obligaciones esenciales del empleador y del trabajador, debe reunir las tres características señaladas en el párrafo anterior de forma copulativa. Lo antes precisado guarda concordancia con lo establecido en el artículo 1315 del Código Civil, según el cual, una causal jurídicamente admitida para la inejecución de obligaciones son el caso fortuito y la fuerza mayor, definiéndolos como “la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación de determinar su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso”.

El referido cuerpo normativo da una misma definición al caso fortuito y a la fuerza mayor, sin embargo la doctrina y la jurisprudencia ya han establecido que sus hechos constitutivos son comunes, pero su origen es distinto: el caso fortuito se aplica a los hechos producidos por la naturaleza y la fuerza mayor a hechos del hombre.

En el caso de las relaciones laborales, dicha situación implica, que el evento constituya un obstáculo insuperable para que el empleador y los trabajadores cumplan con las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal de los servicios por parte del trabajador y el pago de la remuneración por parte del empleador.

Así pues, la causal alegada por el empleador debe tener incidencia directa en la ejecución de los contratos de trabajo y ser suficiente para justificar la medida adoptada por un determinado periodo de tiempo.

Ahora bien, en el presente caso se tiene que la empresa califica como caso fortuito la causa alegada para la suspensión temporal perfecta de labores, basada en hechos producidos por la naturaleza; en ese sentido, corresponde con relación al caso concreto, para analizar el argumento que sustenta la medida adoptada por la Empresa, en lo que respecta al caso fortuito invocado, conviene tener en cuenta lo dispuesto en la Directiva Nacional N° 006-94-TR, la cual dispone como ejemplos que constituyen caso fortuito una inundación, un aluvión, un sismo, un incendio, sequia, un accidente, una peste o epidemia.



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

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

En ese sentido la empresa sustenta la medida adoptada en el hecho que el 12 de abril de 2023 en horas de la mañana tuvo que detener la totalidad de las operaciones que estaba realizando en virtud del contrato comercial suscrito con CNPC por las intensas lluvias, graves inundaciones y desastres que se presentan en la Zona de Operaciones como consecuencia del fenómeno del Niño Costero, situación de público conocimiento en todo el país, por esta situación se impide realizar cualquier tipo de actividad al aire libre -como se prestan los servicios de Pulling y Workover- so pena de poner en riesgo la integridad de la operación, de los equipos y en especial de los trabajadores.

Al respecto, cabe referir que, si bien la empresa señala ha optado por la detención de la totalidad de las operaciones por el evento de caso fortuito y que la Operadora suspendió los llamados para la prestación de servicios de Workover y Pulling, por lo cual su representada no está percibiendo ningún ingreso, ya que CNPC es el único cliente que le permite sostener a los trabajadores sin prestación efectiva de servicios. Se advierte de lo señalado que los servicios prestados por la empresa **ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C.** son de tercerización y los brinda a la Operadora, empresa principal denominada **CNPC Perú S.A.**; sin embargo, la empresa no alcanza ninguna instrumental que acredite la suspensión total de la prestación de servicios Workover y Pulling por parte o disposición de CNPC Perú S.A., así como tampoco acredita con ningún medio idóneo que su zona de operaciones (Lote X ubicado en El Alto, provincia de Talara departamento de Piura) haya sufrido alguna inundación, como consecuencia de las alegadas intensas lluvias producidas.

Del análisis sobre la viabilidad de adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores frente a la adopción de la suspensión perfecta de labores.

10.

Que, de acuerdo con el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de configurarse un motivo de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuidad de las labores por un determinado tiempo, el empleador **“deberá, sin embargo, de ser posible otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores”**.

En el presente caso es preciso tener presente que mediante Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, se establecieron criterios orientadores para precisar el sentido interpretativo del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y que corresponde sean observados para la resolución del procedimiento.

Al respecto, en los considerandos 9.4 al 9.9 de la antes referida Resolución Directoral General, se establecen parámetros metodológicos para la determinación del ámbito de una suspensión temporal perfecta de labores, conforme a lo dispuesto en el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De lo señalado en la referida Resolución Directoral General, se deben extraer los siguientes criterios generales respecto a la interpretación del citado artículo:

- El legislador prevé una regla flexible, al introducir la posibilidad de que el propio empleador controle los efectos de su iniciativa suspensiva. De esta manera congruentemente con su naturaleza excepcional, **antes** de proceder a adoptar una suspensión perfecta de labores que comprometa a todo el universo de trabajadores de la empresa, el empleador **debe** establecer si todas las actividades deben detenerse y si todos los trabajadores de la empresa deben cesar de prestar servicios dentro del periodo de inactividad (enfaticado y subrayado es nuestro).

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

- La ratio legis que existe detrás del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es el establecimiento de un régimen excepcional para la suspensión temporal perfecta de labores. Asimismo el sentido literal de la frase “de ser posible” no resta la obligación de adoptar medidas razonables que disminuyan los efectos negativos sobre los trabajadores afectados con una medida de estas características. Por el contrario, permite al empleador establecer aquellas más idóneas dentro del ámbito de sus actividades. Solamente si ello no resultara posible, como correspondencia de esta obligación, el empleador tiene la carga de demostrar, ante la verificación de la Autoridad Administrativa, su imposibilidad de adoptar otro tipo de estrategias.

- Respecto al ámbito de aplicación de la suspensión perfecta de labores, el precedente administrativo establece lo siguiente:

En primer lugar la norma indica que la cantidad de días de inactividad que tome el hecho de caso fortuito o fuerza mayor deberá saldarse con las vacaciones acumuladas, ya que ellas suponen un derecho generado por el trabajador, en cumplimiento de las condiciones previstas en el artículo 10° y siguientes del Decreto Legislativo N° 713. Posteriormente, de no lograr cubrir los días de inactividad con los del descanso anual remunerado a que ya se tiene derecho, se recurren al otorgamiento de vacaciones adelantadas.

En este punto, es posible que incluso adelantándose vacaciones no se haya podido culminar de compensar los días de inactividad con las vacaciones acumuladas y adelantadas. En ese supuesto, el artículo 15° establece una obligación de carácter genérico exigible al empleador: analizar la posibilidad de disponer de medidas alternativas, con el objeto de evitar la inactividad de los trabajadores, así como la ausencia de percepción de remuneraciones por parte de éstos, por efecto de la suspensión temporal perfecta de labores.

- Asimismo se ha establecido que como consecuencia de las reglas del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Autoridad Administrativa de Trabajo ejerza un control ex post sobre la alegación de un hecho de caso fortuito o de fuerza mayor que determinaría la necesidad de efectuar suspensiones perfectas de labores.

Con relación al caso concreto, a fin de reducir los efectos negativos a causa de la suspensión perfecta de labores dispuesta, la Empresa señala literalmente en la solicitud presentada que, entre otras medidas que adoptó para evitar agravar la situación de los trabajadores, realizó las siguientes acciones: **“1. Se conserva treinta y tres (33) trabajadores en la Zona de Operaciones, quienes estarán custodiando los Equipos y herramientas de propiedad de Estrella, y cumplirán el turno de regularidad. 2. Se está otorgando el disfrute de vacaciones de veintitrés (23) trabajadores, hasta por el número de días que tengan pendientes de disfrute, 3. En consonancia con lo anterior, respeto a veinticinco (25) trabajadores quienes no gozan de vacaciones vencidas y tomando en consideración que estamos frente a un evento de Caso Fortuito y que no tenemos ningún ingreso durante el periodo que persista dicho evento, procedimos con la Suspensión Perfecta de Labores desde el día de mañana y hasta que cese el evento de caso fortuito”.**

Del estudio de autos, se aprecia que, la Empresa no ha cumplido con acreditar que ha realizado de modo objetivo, razonable o proporcional, el análisis de los tres grupos diferenciados de trabajadores y actividades para así determinar a quienes se les aplicará la medida de suspensión temporal perfecta de labores de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre de 2012.



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

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

En efecto, no se encuentra acreditado en autos que la Empresa haya realizado el análisis de aquellos trabajadores que se mantendrán en actividad o para ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios durante la suspensión; aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse; y aquellos que no pudiendo cumplir con las actividades que deban continuar y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la exigencia de la suspensión, deban permanecer en inactividad mediante la suspensión temporal perfecta de labores.

Si bien la empresa señala en su solicitud en los puntos 1, 2 y 3 del rubro III, que adoptó otras medidas para evitar agravar la situación de los trabajadores, adjuntando a fojas 1, 2 y 3 de autos de manera general, el listado de los trabajadores comprendidos en cada punto (1, 2 y 3), se omite precisar cuáles son las actividades que se van a seguir desarrollando de ser el caso y las indispensables, complementarias o secundarias de la Empresa, para así decidir de modo objetivo, razonable y proporcional que labores y/o trabajadores deben ser objeto de suspensión temporal perfecta de labores y cuáles no.

Por otro lado, del análisis de autos, si bien se aprecia que a fojas 2 de autos, existe una relación de veintitrés (23) trabajadores a quienes se otorgó vacaciones, también se observa en el cuadro 02 del “Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación” de fecha 25 de mayo de 2023 emitido por la Inspectora de Trabajo actuante, que los señores: 1.- **APACLLA ENRIQUEZ JUAN MIGUEL**, 2.- **BACA ZAVALA EDSON XAVIER**, 3.- **CARDOZA ARRUNATEGUI CHRISTIAN HAROLD**, 4.- **CHUZON VASQUEZ DANIEL**, 5.- **GARCIA GUEVARA RONALD DAVID**, 6.- **GUERRERO VALENCIA ALEXI OMAR**, 7.- **LLONA CULQUICONDOR DANIEL ALFREDO**, 8.- **MONTALBAN CAMPAÑA GERSON ALEXANDER**, 9.- **VIDAL ZAPATA JUAN BENITO** y 10.- **VIDAL RAMIREZ FREDDY ARNOLD**, conforme a su fecha de ingreso a prestar labores en la empresa, habían adquirido el derecho a goce vacaciones; sin embargo, no se señala el motivo por el cual no se les otorgaron sus vacaciones vencidas o de haberse otorgado no se acredita por la empresa su goce. Así mismo, se observa que al resto de trabajadores no se les otorgó vacaciones adelantadas, ni se aplicó con los trabajadores ninguna otra medida alternativa que evitara su suspensión. Cabe precisar al respecto que, el otorgamiento de vacaciones vencidas o adelantadas en la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor no es una prerrogativa opcional del empleador, sino, por el contrario, es una obligación en el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores, de conformidad con lo establecido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, la que posee el carácter de precedente administrativo vinculante.

Como otros hechos relevantes, cabe señalar que, en el segundo párrafo del numeral 1 del punto 4.10 del rubro IV. HECHOS CONSTATADOS del “Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación” de fecha 25 de mayo de 2023, ante la Autoridad Inspectiva sólo se presentaron veinticuatro (24) cartas de comunicación de suspensión temporal perfecta de labores, no presentándose la del trabajador CAMACHO NAVARRETE DEYBI YSAUL; así mismo, no se precisa la entrega de las mismas, es decir bajo cargo de su recepción, de los señores: CHANG MARTINEZ BRANDON LEE, ESPINOZA MARTIN JOSE DE LOS SANTOS y MORAN ZAPATA PERCY PAUL; por lo que, se deben tener como no comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta de labores.

De los documentos descritos líneas arriba, no se advierte que la Empresa haya cumplido con acreditar en su comunicación de suspensión temporal perfecta de labores y con la documentación presentada ante la Inspectora comisionada, que realizó de modo objetivo, razonable y proporcional, el sustento técnico sobre la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de la causa que originó la suspensión temporal perfecta de labores, si persistía la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro contratado y que inclusive durante el tiempo que dure la causal de suspensión temporal perfecta de labores pudieran mantenerse en funcionamiento; y, si la Empresa aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que tuvieran que atenderse durante la suspensión temporal perfecta de labores; toda vez que, la empresa sólo se limitó a presentar cuadros informativos referente a. 1. Relación del



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

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

Personal que continúan ejecutando operaciones (DNI, nombres y apellidos, cargo, área de trabajo, correo, dirección del centro de labores e indicación del departamento, provincia y distrito). 2. Relación de Trabajadores en Vacaciones (DNI, nombres, apellidos y cargo). 3. Relación de Personal con suspensión perfecta de labores ((DNI, nombres y apellidos, cargo, área de trabajo, correo, dirección del centro de labores e indicación del departamento, provincia y distrito).

En consecuencia, teniendo en cuenta lo señalado en el último párrafo del considerando 9 de la presente y que no se ha cumplido con el mandato derivado del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de conformidad con lo establecido en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, el cual busca que se adopten medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores, antes de aplicar la suspensión temporal perfecta de labores, se debe declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud presentada con fecha 13 de abril de 2023 por la empresa: **ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C.**

De otro lado, cabe indicar que conforme lo dispone el artículo 23° del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, debe ordenarse la reanudación inmediata de labores y considerarse el periodo dejado de laborar por los trabajadores como de trabajo efectivo para todo efecto legal. Sin embargo, en el presente caso debe tenerse en cuenta que al tiempo de la emisión del presente pronunciamiento, la fecha indicada como término de la suspensión temporal perfecta de labores ha sido el 02 de mayo de 2023 e igualmente se indica en el cuadro 02 del “Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación” de fecha 25 de mayo de 2023, como fecha de cese de los trabajadores, el mismo 02 de mayo de 2023 con excepción de los trabajadores: GERRERO VALENCIA ALEXI OMAR y VIDAL ZAPATA JUAN BENITO; por lo que, en este caso sólo corresponde considerar el periodo dejado de laborar por los trabajadores antes referidos y ex trabajadores, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Por estas consideraciones, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

SE RESUELVE:

1. **DECLARESE IMPROCEDENTE** la solicitud presentada con fecha 13 de abril de 2023 por la empresa: **ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C., con RUC N° 2047777393** sobre suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor para los trabajadores: 1.- VIDAL ZAPATA JUAN BENITO, 2.- GUERRERO VALENCIA ALEXI OMAR, 3.- CAMACHO NAVARRETE DEYBI YSAUL, 4.- GARCIA GUEVARA RONALD DAVID, 5.-CHUZON VASQUEZ DANIEL, 6.- VIDAL RAMIREZ FREDDY ARNOLD, 7.- LLONA CULQUICONDOR DANIEL ALFREDO, 8.- BACA ZAVALA EDSON XAVIER, 9.- APACLLA ENRIQUEZ JUAN MIGUEL, 10.- CARDOZA ARRUNATEGUI CHRISTIAN HAROLD, 11.- MONTALBAN CAMPAÑA GERSON ALEXANDER, 12.- QUEREVALU TUME ALFREDO MARTIN, 13.- URIZAR BAYONA FERNANDO JUNIOR, 14.- MORAN ZAPATA PERCY PAUL, 15.- SANCHEZ CARRILLO CARLOS ALBERTO, 16.- ESPINOZA GUZMAN JOSE DE LOS SANTOS, 17.- AGUILAR RODRIGUEZ RODWIL ARIAN, 18.- MORAN PERICHE CESAR DAVID, 19.- PEÑA MARCHAN EDGAR AGUSTIN, 20.- SILVA CASTILLO AUGUSTO JUNIOR, 21.- PANTA YENQUE JERSON ROEL, 22.- YACILA COLAN WILLIAM ADOLFO, 23.- FERNANDEZ TALLEDO JAVIER EDUARDO, 24.- TANTES RUIZ ANDY MANUEL y 25.- CHANG MARTINEZ BRANDON LEE, por no cumplirse con acreditar en el presente caso el supuesto de hecho establecido en el artículo 15° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y las disposiciones establecidas en el precedente administrativo vinculante materia de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.
2. **TENGASE POR NO COMPRENDIDOS** en la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la empresa a los trabajadores: **CAMACHO NAVARRETE DEYBI YSAUL, CHANG MARTINEZ BRANDON LEE, ESPINOZA MARTIN JOSE DE LOS SANTOS y MORAN ZAPATA PERCY PAUL** por las razones expuestas en el considerando 10 de la presente.



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

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCION DIRECTORAL N° 007-2023-GRP-DRTPE-DPSC

3. **CONSIDERESE** el periodo dejado de laborar por los trabajadores señalados en el numeral 1 de la presente parte resolutive, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.
4. **HACER DE CONOCIMIENTO** que contra el presente acto administrativo emitido por este Despacho, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Regístrese y notifíquese.-

**GOBIERNO REGIONAL PIURA**
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales - DRTPE
Abog. Leslie Eduardo Zapata Gallo
DIRECTOR (e)