RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 039 -2023-GRP-DRTPE-DR.

Piura, 28 de junio de 2023

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por la Empresa Estrella Petrolera del Perú SAC contra la Resolución Directoral N°007-2023-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 08 de junio de 2023 y, los antecedentes relativos a la solicitud presentada por la Empresa Estrella Petrolera del Perú SAC. con RUC N°20477777393, sobre Suspensión Temporal Perfecta de Labores, seguido en el Expediente Nº SL 001-2023-REG. Nº01415-GRP-DRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes. -

1.1. *Que, mediante el registro Nº01415 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 Nº0061-2023-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de abril de 2023, el escrito de registro Nº 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 por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en sus requisitos, siendo subsanadas el 27 de abril de 2023, mediante escrito de registro Nº01549 de fecha 09 de mayo de 2023.*

1.2. *Que, el representante de la empresa solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo, al amparo de lo dispuesto por el artículo 15º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo Nº003-97-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.-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,*** *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..*

1.3. *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,*

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y PE DIRECTOR REGIONAL

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.

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.

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.

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 21º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo Nº001-96-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 Nº087-94-TR, dispositivo normativo a través del cual se aprobó la Directiva Nº006-94-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.

Que, finalmente señala el representante de la empresa que aclarada la situación de caso fortuito y de conformidad con el artículo 15º 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.

1.4. Que, aperturado con fecha 09 de mayo de 2023, el Expediente NºSL 001-2023-REG. Nº 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

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y PE DIRECTOR REGIONAL

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.

1.5. *Que, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales mediante Resolución Directoral N°007-2023-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 08 de junio de 2023 resuelve:* ***DECLARESE IMPROCEDENTE*** *la solicitud presentada con fecha 13 de abril de 2023 por la empresa:* ***ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C., con RUC Nº 20477777393*** *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 15º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo Nº003-97-TR y las disposiciones establecidas en el precedente administrativo vinculante materia de la Resolución Directoral General Nº010-2012-MTPE/2/14.*

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.*

CONSIDERESE *el período dejado de laborar por los trabajadores señalados en el numeral 1 de la presente parte resolutiva, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.*

1.6. *Que, la empresa Estrella Petrolera Del Perú SAC interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral antes mencionada, siendo concedida mediante proveído de fecha 21 de junio de 2023, elevándose a este despacho para pronunciamiento.*

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

De conformidad con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 2º del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resuelve en primera instancia y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura del Gobierno Regional Piura, resuelve en segunda instancia, entre otros procedimientos: "La terminación

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. DIRECTOR REGIONAL

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 suspensión perfecta de labores laboran en el centro de trabajo de la empresa ubicado en la región Piura. En consecuencia, el presente caso es un supuesto de alcance regional cuyo trámite resulta de competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, de acuerdo a lo previsto en el inciso a) del artículo 2º del Decreto Supremo Nº017-2012-TR.

III. Argumentos esgrimidos del recurso de Apelación:

Que, en relación a las razones expuestas en el considerando 10 de la resolución materia de apelación procede a señalar que se ha interpretado de manera restrictiva lo señalado en el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que la suspensión perfecta de labores solicitada es por ocurrencia del periodo lluvioso, el mismo que se dio del mes de marzo hasta finales en la localidad del El Alto, conforme acreditará con los reportes establecidos por la Municipalidad Distrital de El Alto, anexando dos reportes obrantes en cuatro (4) folios de fecha 19.04.2023 y 02.05.2023, así como con los informes oficiales denominados informes de emergencia N°531-16/3/2023/COEN-INDECI-19:10horas-Informe N°35, informe de emergencia N°1762-22/5/2023/COEN-INDECI-23:30 horas, informe de Emergencia N°1990-9/6/2023/COEN-INDECI-23:30 horas-Informe N°155, que como se aprecia son informes expedidos de manera oficial por el COEN en donde se detallan las ocurrencias por el periodo lluvioso en la localidad, asimismo conforme acredita documentalmente con fecha 04.04.2023 a horas 09:15 am, el Ing. Miguel Ángel Ubillus Melgarejo, quien se desempeña como Gerente de Operaciones de CNPC PERÚ S.A. dirige una comunicación electrónica de su correo corporativo miguel.ubillus@cnpc.com.pe en donde se aprecia como asunto : Reducción de Equipos, siendo el tenor de su correo : "Estimado Armando, Ronald, Luis Cumpa, buen día, queremos comunicarle que de acuerdo al panorama actual deparan lluvias para todo este mes de abril, lo cual hace imposible entrar al lote X, por lo que sugerimos tomar medidas de paradas de sus equipos temporalmente de acuerdo a la situación tomando en cuenta sus contratos con el personal o subcontratistas para evitar pérdidas, saludos". Conforme se acredita con la impresión del correo que anexa como medio probatorio, con lo cual su representada no podía prestar labores de servicio de WORKOVER, por lo que se decidió por la suspensión perfecta de labores , teniéndose en cuenta que conforme lo establece el Decreto Supremo N°011-2020-TR aún vigente el mismo que se denomina Reglamento de la Suspensión Perfecta de Labores, en el cual se precisa condiciones que deberán cumplir los empleadores antes de aplicar la medida para uno o más de sus trabajadores, el cual se aplicará cuando se verifique que el empleador procuró la adopción de otras medidas que mantengan el vínculo laboral, tales como el otorgamiento de vacaciones (pendientes y adelantadas) , la reducción de la jornada, entre otras medidas. Los empleadores deberán dejar constancia de la comunicación y de la convocatoria a sus trabajadores o representantes sindicales.

Que, se ha cumplido, con los requerimientos efectuados por la inspectora auxiliar Juanita Ingrid Yarleque Maticorena, presentando de manera física y virtual la documentación requerida, sin haber requerido presentar acreditar situaciones que en la resolución materia de apelación y por lo cual se declara improcedente la solicitud de suspensión perfecta de labores que aparentemente esta motivada, indican además que presentaron los documentos que anexa al recurso de apelación, las constancias de recepción de suspensión perfecta de labores de los trabajadores: Chang Martínez, Brandon Lee, Espinoza Martín José de los Santos y Morán Zapata Percy Paúl, las mismas que

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. DIRECTOR REGIONAL

están debidamente firmadas y suscritas con fecha 14.04.2023, hecho y situación que no se ha tomado en cuenta por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, asimismo anexo un (01) folio del documento suscrito por su apoderado, en donde señala las razones objetivas por el cual se comprendió a algunos trabajadores y a otros no.

Que, a lo señalado por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en su cuarto considerando, que conforme se aprecia de los reversos de los requerimientos, que para el procedimiento administrativo fueron dos(2), con los cuales su representada cumplió de manera satisfactoria en su totalidad, en los cuales no se aprecia , que la Inspectora de la SUNAFIL haya requerido que se acredite la situación señalada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, se cumple con anexar la impresión del correo electrónico emitido por el Gerente de Operaciones Miguel Ángel Ubillus Melgarejo del correo electrónico : miguel.ubillus@cnpc.com.pe, en donde nos da a conocer que tomaron las medidas ante la paralización de operaciones por el período lluvioso, con lo cual se cumple con el requisito.

Con respecto a lo requerido en el fundamento diez (10) de la resolución impugnada, su representada durante los dos (2) requerimientos cumplió con señalar que se había otorgado licencias de vacaciones devengadas y adelantadas, asimismo adelantó de gratificaciones, con la finalidad que mantenga la relación contractual laboral con los trabajadores a quienes se solicitó la aplicación de suspensión perfecta de laborales.

IV. Precedente Administrativos Vinculantes

Mediante la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre de 2012, se instituyó precedente administrativo vinculante en materia de suspensión perfecta de labores. Así en los considerandos 9.4 a 9.9 inclusive, de la precitada Resolución Directoral General, se estableció una metodología interpretativa para el artículo 15° del TUO de la LPCL, interpretándose la preceptividadd el conjunto de normas que contempla y señalando las obligaciones derivadas de dicho artículo hacia los empleadores que se quieran acoger a la suspensión perfecta de labores y hacia la Autoridad Administrativa de Trabajo que tiene confiada la fiscalización de su cumplimiento.

Así tenemos, la Resolución Directoral General N°011-2012/MTPE/2/14 de fecha 22 de octubre de 2012, se resolvió estableciéndose criterios complementarios a los sentados en la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14. En ese sentido, se establecieron en el considerando 13.2 elementos a ser determinados por la autoridad administrativa regional encargada de efectuar el control ex post sobre la solicitud de suspensión perfecta de labores.

Además, tenemos como precedente administrativo la Resolución Directoral General de fecha 22 de octubre de 2012. Se estableció en el considerando 12 que el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° del TUO de la LPCL en un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia al o los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección de trabajo.

Finalmente, mediante Resolución Directoral General N°012-2012-MTPE/2/14 de fecha 29 de octubre de 2012 se señalo en el considerando 13, la irrenunciabilidad del deber de fiscalizar el cumplimiento del supuesto de hecho del artículo 15° del TUO de la LPCL.

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. DIRECTOR REGIONAL

V. ***Aplicación e interpretación del artículo 15° del TUO de la LPCL***

La Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre de 2012, en su parte resolutiva señala que la misma constituye precedente administrativo vinculante, particularmente lo desarrollado en los considerandos 9.4 hasta 9.9 inclusiva. En tal precedente de observancia obligatoria se precisa la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que la suspensión perfecta de labores y la aplicación de las vacaciones como medida preferente a la suspensión perfecta de labores, cuando ella resulte necesaria.

En dicho precedente administrativo vinculante se señala que, durante la vigencia de un período de veda del recurso hidrobiológico esencial en la producción, la parte empleadora deberá conformar tres grupos de trabajadores:

a) *Aquellos que se mantendrán en actividad(para cumplir con ejecutar los servicios indispensables, secundarios complementarios para el EMPLEADOR durante la duración del hecho invocado);*
b) *Aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse;*
c) *Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el punto a) y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la veda pesquera, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de laborales.*

Asimismo, dicho precedente establece que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar ex post el cumplimiento de los siguientes puntos.

- *Si el Empleador efectivamente determinó con sustento técnico y sobre la base de criterios objetivos razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos.*
- *Si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo atención de trámite documentario y otras áreas administrativas)*
- *Si el empleador aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubiera que atenderse durante la veda, según o que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los puntos a) y b) que aparecen arriba.*
- *Si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantas (en caso las primeras no resulten suficientes).*
- *Sí se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resultan suficientes).*
- *Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.*

Complementando dichos criterios, la Resolución Directoral General N°011-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre de 2012, estableció los siguientes aspectos a ser observados por la Autoridad Administrativa Regional encargada de verificar que la suspensión temporal perfecta de labores ejecutada se adecúe a derecho:

- *Al dirigirse el plazo de seis (6) días, señalado por Ley, a la administración inclusive al verse superado dicho plazo, la empleadora no puede impedir la verificación de las causas y consecuencias de los motivos que sustentaron la suspensión perfecta de labores deber ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente.*

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. DIRECTOR REGIONAL

- *Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o sí, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.*
- *Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el derecho vigente.*

VI. Análisis del caso en concreto.

En consideración de los precedentes vinculantes anteriormente referidos, corresponde a la Dirección Regional realizar el análisis sobre la suspensión temporal perfecta por caso fortuito y fuerza mayor solicita por el empleador.

Que, los argumentos expuestos por la Empresa, se tiene que de los Escritos Nº059984 alcanzado con escrito de registro Nº01415 del 26 de abril de 2023 y Nº01549 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 (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.

Que, debemos previamente precisar, que el Decreto Supremo N°011-2020-TR, tuvo como fin establecer normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N°038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, por tanto, su regulación no es aplicable al presente caso.

Que, el procedimiento de Suspensión Perfecta Labores se encuentra regulado en el artículo 15º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº003-97-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. Así como del reglamento en su artículo 21º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nº001-96-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.

Que, teniendo presente los precedentes administrativos de observancia obligatoria, se precisa la metodología interpretativa del artículo 15° del TUO del LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que la suspensión perfecta de labores. En ese sentido no cabe la posibilidad de considerarse como un comportamiento librado a la voluntad de la empresa, sino por el contrario establece una obligación que deviene del carácter de imperativo de la ratio

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. DIRECTOR REGIONAL

legis del artículo 15° del TUO de la LPCL, por lo que debe entenderse que el empleador se encuentra en la obligación de adoptar las medidas razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores afectados con la medida de suspensión perfecta de labores de manera obligatoria, siempre que ello resultara razonablemente posible.

Cabe indicar que según lo expuesto en el informe de actuaciones inspectivas de investigación emitida en la Orden de Inspección N°000000892-2023-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha 25 de mayo de 2023 a folios (226) donde obra la información de los (24) trabajadores que aparecen en la nómina presentada por la empresa y afectados con la medida de Suspensión Perfecta de laboral, se observa 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; no se informa cual ha sido el motivo por el cual no se les otorgaron sus vacaciones vencidas o de haberse otorgado no se acredita por la empresa su goce; ni el que se le haya otorgado vacaciones adelantadas, o se haya aplicado otra medida alternativa que evite la suspensión perfecta de labores. Cabe preciar 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 Nº010-2012-MTPE/2/14, la que posee el carácter de precedente administrativo vinculante.*

Asimismo, de lo actuado no se verifica que el empleador haya 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, cuando la nómina presentada es de veinticinco (25) trabajadores, 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 puede concluir que no tuvieron o no fueron debidamente puesto a su conocimiento la medida adoptada y afectaba su situación laboral, por lo que, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos lo tuvo como no comprendido en la medida de suspensión temporal perfecta de labores.

Que, en relación al argumento que se cumplió con presentar los requerimientos realizados por la Inspectora Auxiliar de la SUNAFIL, actuante el presente procedimiento, debemos precisar que su participación dentro del procedimiento, no es requerir la presentación de los medios probatorios que sustenten la solicitud de suspensión perfecta labores presentada por el empleador, sino el verificar los hechos argumentados y sustentados con documentación presentado por el empleador ante la Autoridad de Trabajo, ello con el fin de verificar cumplimiento de los requisitos de carácter imperativo de la ratio legis del artículo 15° del TUO de la LPCL y lo dispuesto por los precedentes vinculantes anteriormente referidos, por el contrario, de los hechos verificados no se puede determinar que el empleador haya realizado un análisis técnico sobre la viabilidad de mantener a determinados trabajadores que permita mitigar la situación de los trabajadores afectados, es decir, que puedan realizar otras labores u otras acciones, conforme se puede concluir del informe de actuaciones inspectivas de Orden de Inspección

GOBIERNO REGIONAL PIURA Dirección Regional de Trabajo y PE DIRECTOR REGIONAL

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 039 -2023-GRP-DRTPE-DR.

*N°0000000892-2023- SUNAFIL/IRE-PIU (folios 224), la Inspectora Auxiliar , **" refiere que se tomaron vacaciones y se adelantaron vacaciones, no se tomaron otras medidas"**, por lo que no se ha observado lo establecido por el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N°010-2012-MTPE/2/14*

Por estas consideraciones, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR.

SE RESUELVE:

***ARTICULO PRIMERO: DECLARESE INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C** contra la Resolución Directoral N°007-2023-GRP-DRPTE- DPSC de fecha 08 de junio de 2023.*

***ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR** la Resolución Directoral N°007-2023-GRP-DRPTE- DPSC de fecha 08 de junio de 2023 que resuelve declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud presentada con fecha 13 de abril de 2023 por la empresa: **ESTRELLA PETROLERA DEL PERU S.A.C., con RUC Nº 20477777393** 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 15º del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR y las disposiciones establecidas en el precedente administrativo vinculante materia de la Resolución Directoral General Nº 010-2012-MTPE/2/14.*

***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.*

***CONSIDERESE** el período dejado de laborar por los trabajadores señalados en el numeral 1 de la presente parte resolutiva, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.*

ARTICULO TERCERO: HACER DE CONOCIMIENTO** que, contra el presente acto administrativo emitido por este Despacho, cabe la interposición del recurso de revisión contra el mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 25º 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 REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abog. Jorge Eduardo Olaya Ramos
DIRECTOR REGIONAL