



Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 86-2025-GRA/GRTPE-AL de fecha 03 de julio de 2025, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 29 de abril de 2025; el recurso de apelación de fecha 08 de mayo 2025 (Doc. 8241767, Exp. 5055425) presentado por Corporación Pesquera Inca S.A.C., y;

CONSIDERANDO:

Que, el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla la suspensión del contrato de trabajo, señalando lo siguiente: *"Artículo 11.- 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. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores."*

Que, en el literal i) del artículo 12° de la norma antes referida establece las causales para la suspensión del contrato de trabajo, siendo una de ellas el caso fortuito y la fuerza mayor: *"Son causas de suspensión del contrato de trabajo: (...) I) El caso fortuito y la fuerza mayor; II) Otros establecidos por norma expresa. La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley."*

Que, el artículo 15° de la norma analizada ha establecido el plazo máximo de suspensión temporal de las labores, señalando: *"El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. 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. La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido."*

Que, del mismo modo el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR señala en su artículo 21° lo siguiente: *"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."*

Que, el artículo 220° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha señalado lo siguiente respecto del recurso de apelación: *"El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico."*

Que, de los argumentos expresados en el Recurso de Apelación presentado por la parte apelante con Registro N° 8241767 en contra de la Resolución Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC, se tienen: a) la resolución impugnada ha afectado gravemente el derecho a la contradicción y a





Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

la defensa pues no se ha notificado todos los actuados. Así, refiere que, en la Resolución emitida, la Autoridad ha recibido un escrito de parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca (SINTRACOPI), el mismo que no ha sido notificado a la Empresa, impidiendo ejercer el derecho a la contradicción y a la defensa. Además, que el procedimiento de verificación de una medida de suspensión perfecta de labores involucra únicamente a la Autoridad de Trabajo y a la Empresa en calidad de Administrado, no estando en un procedimiento trilateral o plurilateral en el cual las organizaciones sindicales sean parte del procedimiento; **b)** la Resolución es nula pues no cumple con el principio de la debida motivación. No cumple con desarrollar adecuada y suficientemente los fundamentos por los cuales rechaza la medida de suspensión perfecta de labores por fuerza mayor. No cumple con lo dispuesto en el artículo 3° del TUO de la LPAG, que refiere que la debida motivación es un requisito de validez del acto administrativo. La resolución incurre en grave contradicción con los hechos verificados por la inspección de trabajo, además incurre en grave error al concluir que la empresa no habría cumplido con adoptar medidas alternativas que eviten agravar la situación de los trabajadores. Otro de los errores que señala el apelante es que se incurre en grave error al pretender indicar que la comunicación de suspensión perfecta de labores se basa en hechos que datan del año 2019; **c)** la resolución contraviene el principio de legalidad al determinar el incumplimiento del artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La Autoridad no debe confundir la suspensión perfecta de labores por fuerza mayor y el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo, siendo así, no correspondía cumplir con el requisito de entablar negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que pueden adaptarse para evitar o limitar el cese de personal; **d)** la empresa acreditó la existencia de un supuesto de fuerza mayor, refiriendo que la decisión de suspender de manera perfecta los contratos de trabajo del personal comprendido se sustentó en la situación del centro de trabajo, situación que subsiste hasta la fecha.

Que, verificados los argumentos que esgrime el sindicato apelante se tiene: **Respecto del primer punto objeto de apelación:** la empresa sostiene que la Resolución Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC adolecería de nulidad, en tanto no se le habría notificado el escrito presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca (SINTRACOPI) impidiéndole ejercer su derecho a la contradicción y defensa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y sus modificatorias, el procedimiento administrativo de Suspensión Temporal Perfecta de Labores (STPL) es un procedimiento unilateral, en la cual la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve en función de la documentación presentada por la empresa solicitante, y el informe emitido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo (SUNAFIL) en el marco de su potestad de fiscalización. Este procedimiento, no configura un proceso trilateral, ni impone a la Autoridad de Trabajo la obligación de correr traslado con todas las comunicaciones que pudieran presentar terceros con interés, tales como sindicatos u organizaciones representativas de trabajadores, dado que no forman parte formal del procedimiento administrativo.

La falta de traslado del escrito presentado por la organización sindical, por sí sola no afecta el derecho de defensa, ni el derecho de contradicción, los mismos deben ser interpretados dentro del marco del procedimiento específico. En el caso de la Suspensión Perfecta de Labores, dicho derecho se garantiza en la medida que: la empresa tiene conocimiento de la actuación inspectiva, la empresa



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

puede aportar la documentación de sustento junto con su solicitud, y la Autoridad de Trabajo evalúa técnicamente las condiciones objetivas de la medida solicitada.

El hecho de no haber trasladado el escrito presentado por el Sindicato no implica automáticamente una afectación sustancial al derecho de defensa, dado que la Autoridad de Trabajo no resuelve sobre la base exclusiva de dicho escrito, sino que emite su pronunciamiento bajo responsabilidad, evaluando lo siguiente: la documentación presentada por la empresa con la solicitud de la SPL, el contenido del informe de actuaciones inspectivas emitido por SUNAFIL, y la verificación del cumplimiento de los requisitos y condiciones de procedencia de la suspensión.

En ese sentido, las manifestaciones del sindicato no constituyen prueba vinculante, ni definitiva, sino que, pueden ser consideradas como elementos referenciales. Siendo que de la revisión de la Resolución impugnada no se advierte que lo sostenido por el Sindicato haya sido amparado o utilizado como base para la denegatoria de la solicitud por parte de la Autoridad de Trabajo en primera instancia.

Además, la apelante invoca que la Resolución Directoral General N° 0039-2022-MTPE/2/14 y Resolución Directoral General N° 043-2018-MTPE/1/20 para sustentar la supuesta obligación de la Autoridad de correr traslado del escrito del sindicato. Sin embargo, dichas resoluciones corresponden a procedimientos de terminación colectiva de contratos de trabajo, los cuales cuentan con una estructura y requisitos procedimentales distintos, en donde expresamente se establece la participación de las organizaciones sindicales como parte del procedimiento.

Por tanto, no se configura la causal de nulidad alegada por la empresa, en consecuencia, corresponde desestimar el primer argumento del recurso de apelación.

Respecto del segundo punto objeto de apelación: la apelante sostiene que la Resolución impugnada adolece de vicios de motivación que afectarían su validez, señalando una supuesta contradicción entre los hechos consignados en la resolución y lo verificado por la inspección, así como una insuficiente exposición de los fundamentos jurídicos que justifican la desaprobación de la suspensión perfecta de labores por causa de fuerza mayor.

La Resolución cumple con el estándar legal de motivación previsto en el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, conforme lo dispone el artículo 6° de la Ley N° 27444, la motivación del acto administrativo debe consistir en una relación concreta y directa entre los hechos probados relevantes y la exposición de las razones jurídicas que justifican la decisión adoptada.

La Resolución Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC cumple con la motivación exigida para el procedimiento de autos, en tanto: recoge y valora el informe de actuaciones inspectivas emitido por SUNAFIL, indicando expresamente las verificaciones realizadas durante la visita al centro de trabajo, como el estado de los equipos, la no presencia de trabajadores en actividades de procesamiento y las medidas adoptadas por la empresa, expone los criterios jurídicos aplicables a la figura de la suspensión perfecta por fuerza mayor, conforme al artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR y a lo desarrollado por la doctrina y la jurisprudencia administrativa, analiza el cumplimiento de los elementos exigidos por la normativa laboral para que proceda una suspensión por fuerza mayor: inevitabilidad, imprevisibilidad, e irresistibilidad objetiva de continuar actividades, carácter temporal, y no imputabilidad al empleador.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

En consecuencia, la resolución no contiene fórmulas vacías, ni genéricas, sino una motivación suficiente y razonada basada en hechos verificados e interpretados conforme a derecho.

De otro lado, en el mismo numeral, literal i) de la apelación la empresa sostiene que habría una contradicción entre el informe del inspector auxiliar y lo indicado en la resolución, pues el primero habría constatado la ausencia de trabajadores y equipos en funcionamiento, mientras que la resolución lo niega. Este alegato es infundado ya que la resolución no niega la constatación de que la planta no se encontraba operativa, por el contrario, reconoce que no se encontraron trabajadores realizando la actividad de procesamiento pesquero, ni equipos en operación, lo que se advierte como una aparente contradicción es el hecho de un error de tipeo a folios 127 en el que por error se agrega el término "no" en el siguiente texto: (...) Finalmente, indica que no se pudo verificar que no habría trabajadores realizando la actividad de procesamiento pesquero, pudiendo observar que las maquinarias y equipos no estaban en funcionamiento (lo resaltado y subraya es nuestro) ello se advierte dado a que a lo largo del contenido de la Resolución impugnada se hace referencia a la ausencia de trabajadores durante la visita a la empresa inspeccionada. Por tanto, no existe contradicción, sino un error de tipeo, siendo insustancial dado a que del contexto de la resolución se tiene una valoración jurídica legítima de los hechos constatados en función del estándar normativo aplicable.

En atención al literal ii) del mismo escrito de apelación que refiere, la resolución incurre en error al afirmar que no se tomaron medidas alternativas, pues habría otorgado vacaciones a algunos trabajadores. Sin embargo, la propia resolución impugnada reconoce dicho otorgamiento, pero concluye de forma motivada que la empresa no ha acreditado documentalmente la adopción de otras medidas razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores, teniendo la empresa la carga de demostrar su imposibilidad de adoptar otro tipo de medidas, es decir, la motivación no desconoce los hechos alegados por la empresa, sino que los valora y concluye que resultan insuficientes para justificar la procedencia de la suspensión perfecta por fuerza mayor, lo cual no configura una falta de motivación.

Con relación al numeral iii) que refiere que, la resolución impugnada incurre en grave error al pretender indicar que la comunicación de suspensión perfecta de labores se basa en hechos que datan del año 2019; de la revisión de la resolución se tiene que esta desarrolla en forma concreta por qué no se configura un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, al observar que la situación de escasez de materia prima (anchoveta) y las consecuencias del fenómeno de El Niño vienen afectando la zona desde años anteriores (2019, 2023) y que la empresa tenía conocimiento de dicha situación desde antes de solicitar la medida de Suspensión Temporal Perfecta de Labores. La mención a los antecedentes de inoperatividad desde el 2019 no responde a una simplificación o error, sino a una evaluación razonada de la línea de tiempo y de la progresividad del evento alegado, teniendo en cuenta lo recogido en el Informe de Inspección a cargo de SUNAFIL, pues no se trata de un hecho extraordinario o imprevisible en el momento de la solicitud (marzo 2025), conforme lo exige la figura jurídica de la fuerza mayor. Este razonamiento sí fue desarrollado en el contenido de la resolución, y se ajusta al marco normativo aplicable.

Con relación al numeral iv) que refiere que, el despacho no ha desarrollado de forma suficiente el motivo por el que la causa objetiva sostenida por la apelante no constituye un evento de fuerza mayor. Al respecto, contrario a lo alegado, la Resolución impugnada desarrolla en su parte considerativa un análisis extenso sobre los hechos planteados por la empresa tomando en cuenta: La





Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

escasez de la anchoveta como materia prima, la cual según la misma empresa y lo constatado por la inspección de SUNAFIL data desde el año 2019, y no constituye, por tanto, un hecho imprevisible; la inoperatividad de la planta La Planchada desde el año 2019, siendo formalizada por la propia empresa mediante solicitud de suspensión de actividades ante el Ministerio de la Producción (PRODUCE), culminando con la Resolución Directoral N° 00556-2023-PRODUCE/DGPCHDI, lo cual revela que no estamos ante un evento extraordinario, sino derivado de una situación estructural y conocida; además, la afectación climática por el Fenómeno El Niño, fue advertida oficialmente por el Estado desde mediados del 2023 (D.S. N° 072-2023-PCM), por tanto, su impacto no puede calificarse como imprevisible, ni irresistible para efectos del artículo 21° del D.S. N° 001-96-TR y el artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR.

Estos puntos fueron analizados tanto desde los hechos alegados por la empresa como por las pruebas aportadas y la información recabada por la inspección de SUNAFIL, cumpliendo con la motivación requerida.

Ahora respecto de la situación financiera alegada por la empresa no ha sido desestimada en la resolución, pero se debe recordar que la dificultad económica en sí misma no constituye una causal autónoma de suspensión perfecta, ni equivale a una situación de fuerza mayor como lo requiere el artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR, pues los eventos invocados como la inoperatividad de la planta, la escasez de anchoveta, afectación económica, entre otros fueron de conocimiento previo, progresivo y además gestionadas por la empresa.

Sobre la supuesta falta de alternativas a la suspensión perfecta, la empresa sostiene que la medida fue la "única alternativa viable", sin embargo, no ha acreditado documentalmente la imposibilidad de aplicar otras medidas paliativas. Tal como lo indica el Informe de Actuación Inspectiva, no se acreditaron los ofrecimientos de traslado, paquetes para lograr acuerdos de cese consentido, entre otros, siendo que el artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR exige que el empleador adopte medidas razonables que eviten agravar la situación de los trabajadores, todo ello deberá de efectuarse previo a acudir a la suspensión perfecta. Por tanto, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada en el extremo analizado.

Respecto del tercer punto objeto de apelación: Sobre una presunta vulneración al principio de legalidad por parte de la Autoridad, corresponde precisar que, la redacción del artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR, establece claramente que, en casos de caso fortuito o fuerza mayor, el empleador podrá aplicar una suspensión perfecta de labores, debiendo además "de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores."

La redacción de la norma contiene una cláusula general, que no se limita al otorgamiento de vacaciones, sino que impone una obligación razonable de analizar otras alternativas posibles antes de adoptar la suspensión perfecta. En ese sentido, no es cierto que la Autoridad (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos) haya exigido requisitos no previstos en la norma, sino que ha realizado una evaluación de razonabilidad y proporcionalidad considerando que: la empresa sí otorgó vacaciones pendientes a los trabajadores, lo cual fue reconocido en la resolución, no obstante, no ha acreditado haber ofrecido, ni gestionado otras alternativas razonables, como reubicación a otras plantas, redistribución de funciones, teletrabajo (si fuera posible). El Informe de Inspección de SUNAFIL (Orden



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

de Inspección N° 695-2025-SUNAFIL/IRE-AQP) confirma que no se acreditó documentalmente la realización de propuestas u ofrecimientos distintos al descanso físico vacacional.

La carga de probar que no existía ninguna otra medida posible recae sobre la empresa conforme al principio de veracidad y buena fe procedimental. No basta alegar que no hubo acuerdo con los trabajadores, sino que debe de ser debidamente acreditado. Si bien la norma no exige expresamente actas o formatos específicos, sin embargo, como parte del procedimiento de verificación de la causal invocada, la empresa tiene el deber de probar que actuó conforme a lo exigido por la LPCL. La autoridad no impone nuevos requisitos, sino que evalúa si el empleador acreditó fehacientemente haber adoptado todas las medidas posibles para proteger a los trabajadores, tal como exige el artículo 15° antes referido. En ese sentido, la referencia a la ausencia de medios probatorios no implica que se requiera un documento específico, sino que no se acreditó en absoluto, ni por comunicación escrita, ni correos, ni testimonios que se haya intentado ofrecer medidas alternativas a las vacaciones.

Respecto de la distinción entre suspensión perfecta de labores y terminación colectiva de contratos de trabajo, se debe de señalar que ambos procedimientos exigen requisitos diferentes, no habiendo incurrido en confundir dichos procedimientos, pues no se han requerido acuerdos formales o actas de ceses colectivos. El análisis realizado se enmarca estrictamente en la exigencia del artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR, que impone al empleador una obligación razonable de evaluar otras medidas, más allá del otorgamiento de vacaciones, para no agravar la situación del trabajador.

La Resolución impugnada no vulnera el principio de legalidad, ni exige requisitos adicionales fuera del marco legal, la empresa por el contrario busca restringir indebidamente el alcance de dicha disposición interpretando que basta con otorgar vacaciones para justificar la suspensión perfecta de labores, lo cual desnaturalizaría el carácter excepcional de esta medida. Por tanto, los argumentos esbozados en este extremo de la apelación carecen de fundamento.

Respecto del cuarto punto objeto de apelación: la empresa apelante sostiene haber acreditado plenamente la existencia de un evento de fuerza mayor, por lo que corresponde señalar lo siguiente: Sobre la naturaleza del evento alegado y su vínculo con la fuerza mayor, la empresa sustenta su solicitud de suspensión perfecta en los efectos del Fenómeno del Niño Costero 2023, así como en la posterior paralización y cierre progresivo de la planta La Planchada, invocando una situación de fuerza mayor. Sin embargo, la Resolución de primera instancia ya ha evaluado la afectación alegada, señalando que no reviste los caracteres propios de la fuerza mayor conforme al artículo 15° del D.S. N° 003-97-TR, en tanto: el Fenómeno del Niño, aunque es un evento climatológico extraordinario, no resulta imprevisible, ni irresistible en el caso concreto, dado que fue advertido con antelación desde el primer semestre de 2023 por entidades como el SENAMHI y el ENFEN, siendo además un fenómeno cíclico y recurrente en el litoral peruano, la empresa no ha demostrado que la paralización de la planta haya sido inmediata, repentina e imposible de gestionar mediante planes de contingencia y otras medidas.

Sobre la falta de acreditación de los elementos constitutivos de la fuerza mayor, el ordenamiento laboral exige que para configurarse válidamente un caso de fuerza mayor se acrediten conjuntamente los siguientes elementos: inevitabilidad, imprevisibilidad, irresistibilidad e imposibilidad de prosecución de las labores por un determinado tiempo.





Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

En el presente caso la empresa no ha acreditado de forma suficiente que se configuren todos los elementos exigidos por la norma.

Sobre la imprevisibilidad del hecho invocado: El Fenómeno del Niño Costero alegado como causa principal, no reúne el requisito de imprevisibilidad en el contexto del año 2023, ya que, desde el primer semestre de 2023, diversas entidades especializadas venían emitiendo reportes de seguimiento sobre su posible concurrencia y evolución. Además, se trata de un fenómeno cíclico, recurrente y conocido históricamente por las empresas del sector pesquero, quienes deben de prever este tipo de riesgos como parte de su planificación operativa anual.

Sobre la inevitabilidad del evento: La empresa no ha acreditado que el impacto del fenómeno haya sido inevitable, entendiéndose este elemento como la imposibilidad de evitar sus consecuencias, pese a la adopción de medidas razonables. La suspensión de su planta obedece a una decisión adoptada posteriormente a los efectos climáticos, y no como consecuencia inmediata o automática del fenómeno, tampoco se ha acreditado que la empresa haya intentado medidas para minimizar la paralización además de las vacaciones para sus trabajadores.

Sobre la irresistibilidad: La irresistibilidad requiere que el hecho no solo sea inevitable, sino que también no pueda ser resistido, ni superado con medios ordinarios a disposición de la empresa. La empresa no ha presentado informes técnicos específicos, análisis de riesgo, reportes financieros o cualquier otra documentación objetiva que permita verificar que se encontraba en una situación económica insostenible e insuperable, que imposibilitara seguir operando.

La alegada suspensión de licencia por parte de PRODUCE no constituye un acto de fuerza mayor por sí misma, sino una consecuencia administrativa de la evaluación económica de la planta. No existe en los hechos presentados, una resistencia infructuosa ante el evento natural, sino una progresiva y estructural decisión empresarial de paralizar operaciones.

Finalmente, conforme lo informado por la empresa, la planta se encuentra cerrada desde el año 2023, y PRODUCE aprobó su Plan de Cierre con ejecución proyectada en un plazo de dos años, además que no existen perspectivas ciertas de retomar operaciones, lo cual evidencia que no se está ante una suspensión temporal de actividades por causa transitoria, sino ante un cese estructural y prolongado. En ese sentido, el hecho no cumple con el parámetro exigido por el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, ya que no se trata de una imposibilidad limitada en el tiempo, sino de una decisión empresarial definitiva que excede los supuestos del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En consecuencia, lo esbozado en este extremo de la apelación, carece de asidero para anular y/o revocar la Resolución impugnada.

Que, estando a lo señalado en la parte considerativa de la presente, se desprende que no se han configurado los elementos de la causal de fuerza mayor, por lo que, corresponde desestimar el recurso impugnatorio de apelación formulado por Corporación Pesquera Inca S.A.C.

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 294-2025-GRA/GR;



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 084-2025-GRA/GRTPE

SE RESUELVE:

Artículo Primero: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación contenido en el escrito con Registro N° 8241767 que interpone la Corporación Pesquera Inca S.A.C. en contra de la Resolución Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC.

Artículo Segundo: CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC en todos sus extremos, la cual resuelve desaprobado la solicitud de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, contenida en el escrito con Registro N° 8079913.

Artículo Tercero: NOTIFICAR a la empresa CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C. y a los trabajadores afectados con la medida, para los fines pertinentes.

Artículo Cuarto: Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los cuatro días del mes de julio del dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

08 Folios
Doc.: 8457907
Exp.: 5123765