



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

EXPEDIENTE N° 002-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0019-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 28 de junio de 2022

VISTO:

El documento N° 3257412 y 3212641 fecha 03 de noviembre de 2021, mediante el cual la empresa **JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.**, presenta comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, y suspensión perfecta de labores respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados.

La Resolución Directoral Regional N° 006-2022-GRL-GRDS-DRTPE, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, resuelve:

“ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las Empresas Especializadas que prestan Servicios para la Usuaría CIA. De Minas Buenaventura S.A.A.- Unidad Uchucchacua, y; en consecuencia, NULA la Resolución Directoral N° 006-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, conforme a los fundamentos expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Disponer la REPOSICIÓN del presente procedimiento administrativo de acuerdo con lo señalado en el numeral 6.10 de la parte considerativa de la presente resolución.”. Por tanto, corresponde a esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, emitir el siguiente pronunciamiento:



CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

- 1.1 Que, mediante documento N° 3257412 y 3212641, de fecha 03 de noviembre de 2021, la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., presenta comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, y suspensión perfecta de labores respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados.
- 1.2 Que, con Decreto Directoral N° 0045-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, este despacho directoral otorga a la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., el plazo de 10 (diez), a fin de que subsane las observaciones advertidas.
- 1.3 Que, a través del documento N° 3329493, la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., presenta su escrito de subsanación respecto


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

a las observaciones señaladas mediante Decreto Directoral N° 0045-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.

- 1.4 Que, con Decreto Directoral N° 0054-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, este despacho directoral apertura expediente administrativo, solicita colaboración a la Intendencia Regional de Lima (SUNAFIL), y corre traslado a la organización sindical a fin de que presente alegaciones que estime pertinente respecto a la comunicación de terminación colectiva de trabajo presentado por la empresa.
- 1.5 Que, con documento N° 2135368, la Intendencia Regional de Lima (SUNAFIL), remite el Informe de actuaciones inspectivas de investigación respecto a la comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados, así como la suspensión temporal perfecta de las labores, presentado por la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.
- 1.6 Que, con documento N° 3363438, de fecha 31 de enero de 2022, la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., presenta ratificación de comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados.
- 1.7 Que, a través de la Resolución Directoral N° 006-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, declara aprobado la comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, y suspensión perfecta de labores respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados, presentado por la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.
- 1.8 Que, mediante documento N° 3416970, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las Empresas Especializadas que prestan servicios para la Usuaría CIA de Minas Buenaventura S.A.A – Unidad Uchucchacua, presenta recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 006-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.
- 1.9 Que, con Resolución Directoral Regional N° 006-2022-GRL-GRDS-DRTPE, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, declara Fundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las Empresas Especializadas que prestan servicios para la Usuaría CIA de Minas Buenaventura S.A.A – Unidad Uchucchacua.
- 1.10 Que, mediante Decreto Directoral N° 008-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, da cumplimiento





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

a lo resuelto por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo.

- 1.11 Que, con Decreto Directoral N° 0012-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL y Decreto Directoral N° 0013-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, se corre traslado a la organización sindical la documentación presentada por la empresa a efectos que presente alegación y/o documentación que estime pertinente.
- 1.12 Que, a través del documento N° 3652146 el Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las Empresas Especializadas que prestan servicios para la Usuaria CIA de Minas Buenaventura S.A.A – Unidad Uchucchacua presenta descargo y alegaciones al traslado conferido mediante Decreto Directoral N° 0012-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL y Decreto Directoral N° 0013-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.

II. Competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos



- 2.1 Que, de acuerdo con lo establecido por la Resolución Ejecutiva N° 836-2012-PRE, que aprueba el Manual de Organización de Funciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, así como lo señalado por el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), corresponde a esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos emitir pronunciamiento como primera instancia en los procedimientos concernientes a las solicitudes de aprobación de terminación colectiva de Trabajo.

III. Fundamentos

1. Respeto a la Constitucionalidad de la terminación colectiva de trabajo

- 1.1 En principio debe señalarse que el cese colectivo es una forma de extinción del contrato de trabajo que debe estar debidamente motivado por factores externos, teniendo como objetivo extinguir los puestos de trabajo que a criterio del empleador no resulten necesario para la continuidad de la empresa.
- 1.2 El Tribunal Constitucional¹ ha refrendado la validez del cese colectivo como una forma de extinción del vínculo laboral, señalando lo siguiente:

"El tribunal Constitucional considera que el artículo 46 del Decreto Legislativo N° 728 es compatible con la Constitución Política, y que, por ende, las situaciones empresariales vinculadas con la fuerza mayor y el caso

¹ Sentencia recaída en el Expediente N° 01124-2001-AA/TC



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

fortuito, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación, por quiebra; y la reestructuración empresarial, son actos plenamente constitucionales a condición de que estos practiquen de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley."

1.3 En suma, el cese colectivo es una forma válida de extinguir el contrato de trabajo, siendo su función la de permitir el despido de una pluralidad de trabajadores debido a causas objetivas que imposibilitan su continuidad.

2. Respecto al procedimiento administrativo de terminación colectiva de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor

2.1 Al respecto, el artículo 46² del Texto Único Ordenado de Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoce legislativamente las modalidades de terminación colectiva de las relaciones laborales, encontrándose la regulación procedimental del artículo 62° al 74° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

2.2 De acuerdo con el artículo 48° del mismo cuerpo legal en mención la terminación colectiva de trabajo se sujeta al siguiente procedimiento:

- **La empresa proporcionará al sindicato**, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, **la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados**.
- 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.
- En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, **una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada** a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

² Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, **la pericia de parte**, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;
- Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;
- Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

2.3. Con relación a los procedimientos de terminación colectiva de trabajo por causal invocado por fuerza mayor el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que en 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.



2.4. Del mismo modo, el artículo 47° del mismo cuerpo legal antes indicado, señala que, si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el artículo 15°, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo. En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente **sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo**, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

IV. Análisis del caso en autos

SOBRE LA PRETENSIÓN DE LA PARTE EMPLEADORA

- 4.1. Que, de la revisión de los actuados se aprecia que con documento N° 3257412 y 3212641 fecha 03 de noviembre de 2021, la empresa **JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.**, presenta comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, y suspensión perfecta de labores respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados, siendo estos los siguientes:

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

NRO	NOMBRES PLANILLA	DNI
1	ABARCA BERNARDO, RONALD ADAN	45236645
2	ADVINCULA CRISTOBAL, JOSE LUIS	43031287
3	AGUERO TORIBIO, FREDY RUBEN	44814120
4	AGUILAR AGUILAR, DELFOR LENNON	42190979
5	ALCEDO FERNANDEZ, JOSE CARLOS	15217444
6	ALCEDO PEREZ, FREDI DAVID	42656029
7	ALCEDO PEREZ, JOSE RAUL	45862499
8	ALCEDO ROJAS, PERCY RICARDO	15216742
9	ALCEDO TOLENTINO, JUAN CARLOS	72271926
10	ALCOCER UGARTE, ROLANDO ARMANDO	15217695
11	ALEJANDRO HURTADO, VICTOR RAUL	43150157
12	ALLENDE GIRALDO, FILALI HEIDEZ	09688047
13	AMBROSIO COZ, HUMBERTO FORTUNATO	45289259
14	AMPUDIA GARCIA, RAYMUNDO	44365183
15	APONCE RODRIGUEZ, FIDEL ROLANDO	43248329
16	ARIAS JANAMPA, LUIS	23471343
17	ARROYO TICLLASUCA, GERONIMO	23542820
18	ARTEAGA LINDO, WILDER	42282696
19	ATENCIO CANCHARI, JAVIER	15731155
20	BALLON CENTENO, GUIDO MANFRED	47656684
21	BARRIAL ZUÑIGA, KRISTIAN HILDEMARO	45955124
22	BENANCIO BUSTILLOS, JERSON ELEAZAR	41185503
23	BENDEZU OLIVARES, ROEIJON FELIPE	40393881
24	BERNACHEA APELO, TEODORO MILTON	41688357
25	BONILLA ESPINOZA, BECKER ANTONIO	42043347
26	BONILLA MORALES, BERNABE HUGO	04221540
27	BRICEÑO UGARTE, EDGAR CANDELARIO	15216137
28	BUSTILLOS OSORIO, ELAR ALDO	40211734
29	CABELLO LOYOLA, JOSE	15216300
30	CABELLO PEREZ, JHON ROBERTH	45048065
31	CABELLO PEREZ, JUNIOR'S SMITH	44072150
32	CABELLO TADEO, YUDER	46609881



**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



33	CALLO ALBINO, CARLOS ALBERTO	41362300
34	CAPCHA ROMAN, FELIPE	10394527
35	CARHUACHIN VALENTIN, ARCADIO MODESTO	15215694
36	CARHUAS HILARIO, FERNANDO	15217045
37	CARHUAS HILARIO, MARIO	15216878
38	CARLOS PALACIN, FELIX ROLANDO	46118074
39	CARRERA ALCO CER, ADAN SAMUEL	43404294
40	CASO ROBLES, PERCY HENRY	41539314
41	CHACON LEAÑO, JHON DANNY	71484705
42	CHACON RIVERA, ENRIQUE FERNANDO	40253228
43	CHACON ROMAN, WILTON ALFREDO	44175231
44	CHAHUAILACC MARCAÑAUPA, EDUARDO	45351078
45	CHAMORRO URBANO, YELZEN ARMANDO	47440727
46	CHANCASANAMPA MEDINA, JERONIMO PAUL	43932432
47	CHAVEZ BONILLA, HERNAN	04205487
48	CHAVEZ ESPINOZA, BEKER	44176409
49	COAQUIRA CASTILLO, TEOFILO	29551336
50	COLLAO ROMERO, YUNIE	10218639
51	CONDORI HUAIRA, MISSAEL	23470062
52	COTRINA DAVILA, TONY FRANKLIN	70145424
53	CRUZ GUILLERMO, EDWIN TEOBALDO	42185369
54	CRUZ QUISPE, JUAN	15216802
55	CRUZ RODRIGUEZ, ELIAS SOLIS	41321996
56	CRUZ RODRIGUEZ, YONN LENIN	45464213
57	CUELLAR GIRON, JORGE LOLO	15210656
58	CUETO HERMITAÑO, LINO	41533875
59	CUEVA GIRON, HELFER RODNEZ	10683750
60	CUEVA RODRIGUEZ, JHONY	44263860
61	CURO RUA, JAIME	42457911
62	DAMAZO URBANO, LENER MAXIMO	10752591
63	DE LA CRUZ MALLQUI, TEOFILO ALEX	40672160
64	DIAZ RODRIGUEZ, MAYER	40942436
65	ENRIQUEZ ORE, VICTOR JAIME	43697294
66	ESPADA SANTOS, JUAN ANTOGENES	40417044


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



67	ESPINOZA CAMAVILCA, PERCY EDER	41297277
68	ESPINOZA CAMPOS, EDWARD ROBERT	40439448
69	ESPINOZA MONTES, JEANS PEDRO	43228941
70	ESTRADA PORRAS, JUAN ANGEL	15216642
71	FERNANDEZ ANDRADE, RICHARD HENRY	15217215
72	FERNANDEZ MELGAREJO, VICTOR JESUS	42751228
73	GARCIA LLANOS, BECKER CEVERO	45022540
74	GARCIA LLANOS, JOSE FELIX	47567332
75	GASPAR PERCCA, ELIAS	40071174
76	GAVILAN MONTES, TEOFILO	42751513
77	GIRON CARLOS, JOSE MIGUEL	43280607
78	GIRON CHACON, RONALDINHO CHRISTIAN	73466454
79	GIRON SAMAR, YUSTI BEKER	46821837
80	GIRON URBANO, GIOMAR WILLIAMS	15217021
81	GOMEZ YANA, HOWER RILDO	45723232
82	GRANADOS QUINTANA, AQUILES ASENCIO	40745970
83	GUZMAN ROBLES, ROBINSSON	44461893
84	HERMITAÑO RIOS, SANTOS	04218400
85	HIDALGO RODRIGUEZ, GERARDO PRUDENCIO	41110124
86	HUACHO BUENDIA, SAMUEL	43680345
87	HUACHO JANAMPA, CEBERO	41759422
88	HUAIIRA ZEVALLOS, AMADOR	41978616
89	HUAMAN CANTORIN, LUIS YOSMEL	47643029
90	HUAMAN CONTRERAS, FABIAN	31481061
91	HUAMAN LOPEZ, ALEJANDRO	15200953
92	HUAMANLAZO BELTRAN, LEONEL	41836060
93	HUARAZ VALLEJO, ELMER ORLANDO	06839411
94	HUARCAYA VASQUEZ, RAUL	40169410
95	HUARICANCHA HURTADO, HUBERT JHON	43133494
96	HUINCHO RODRIGUEZ, ALFREDO	44192919
97	HURTADO CARLOS, EDGAR FREDY	07518838
98	HURTADO CARLOS, MARCOS	04029791
99	IGNACIO ESPINOZA, JOSE ROBERTO	41689298
100	JANAMPA LIMA, FREDY WALTER	41920059

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

101	JAVIER FERNANDEZ, WALTER HERMOGENES	15216858
102	LAHUANAMPA PAQUIYAURI, FERNANDO	45469100
103	LAZARO URBANO, LUIS RESTITUTO	45264521
104	LEAÑO ALEGRE, SALOME MIGUEL	15216212
105	LEAÑO SOTO, RAUL	15216457
106	LEAÑO TORIBIO, WILFREDO GUSTAVO	44572636
107	LIFONZO MARTINEZ, ELOY	19873045
108	LIFONZO MARTINEZ, WILMER PEDRO	42933363
109	LLANCARI PAQUIYAURI, JOEL	44533412
110	LLANOS HUAMAN, LUIS ALBERTO	46476105
111	LOPEZ CARHUACHIN, ABDON FELICIANO	80650344
112	LOPEZ HUAMAN, MAURO RUBEN	20033744
113	LOPEZ LUNA, EFRAIN TEOFILO	41343314
114	LOYOLA RIVERA, RONALD JHESNYC	46635613
115	MANDUJANO TRINIDAD, ALEJANDRO	04044531
116	MAUTINO HUARANGA, NILTON TEOFILO	42399230
117	MELENDREZ UGARTE, JOSE DANIEL	15215810
118	MELGAREJO RODRIGUEZ, LUIS ORLANDO	04205647
119	MENDOZA ACAPANA, ANTONIO OLGER	09708074
120	MONTAÑEZ BENITO, FERNANDO	44483393
121	MORALES ROJAS, JOSE CARLOS	45269634
122	MORALES TORRES, FAUSTO	41808550
123	MORALES YAURI, MANUEL ANIBAL	04221914
124	MORALES YAURI, RAUL	04221427
125	MOSQUERA ROMERO, LUIS ALBERTO	15216674
126	MOSQUERA ROMERO, MARTIN CARLOS	15217002
127	MUGURUZA GOÑE, LUIS ANGEL	15217488
128	NOA APARCO, FERNANDO	23465948
129	ORTEGA BALDEON, FRANN GENRRY	47627163
130	ORTEGA OSORIO, NEPTALI RODRIGO	43024004
131	OSORIO BARZOLA, ELVIS NEMIAS	46759461
132	OSORIO ESPINOZA, JULIAN ELIAS	15216298
133	PABLO EVANGELISTA, YUNNIOR	46907334
134	PACHECO ROJAS, JULIO JHUNIOR	46399922




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

135	PALACIN LEAÑO, REYNALDO PRADO	15217878
136	PALMA ALCEDO, FRANC TONINO	43289370
137	PANEZ ARRIETA, KENYO FRANCISCOLE	71042666
138	PEREZ FUERO, CARLOS ALBERTO	41150814
139	PEREZ MELENDREZ, AQUILES FELIPE	10067127
140	PEREZ MELENDREZ, EDUARDO FRANCISCO	15217466
141	PEREZ PALACIOS, ARONDO MORA	43550132
142	PEREZ TORIBIO, ALEJANDRO VICENTE	15217071
143	PORRAS ÑAHUINRIPA, FELICIANO	10783899
144	PORTAL MELENDREZ, RAUL YERSON	40780359
145	PORTAL RIVERA, YERSON	40023644
146	PORTAL SANCHEZ, SAUL ISABEL	41149340
147	PORTAL URBANO, WIBERT	15216993
148	POVIS ESPINOZA, LUIS	04204241
149	PUCHOC ESPINOZA, CHANEL MAYKOL	46283783
150	QUISPE HUANCA, CARLOS ANTONIO	09556207
151	RAMIREZ VENTURA, FREDDY DILMER	21284030
152	RAMOS NARCISO, JOHN	41486526
153	REYES ESPINOZA, DANIEL	80631105
154	REYES EVARISTO, EDWEN	45457879
155	RICRA URBANO, CARLOS REYNALDO	15216278
156	RIVERA FERNANDEZ, FIDENCIO ELFIDIO	15213148
157	RIVERA NATO, EDWIN OSCAR	15216921
158	RIVERA NATO, GABRIEL ROBINZON	15216387
159	ROBLES REYES, JAINER GERMANY	42343559
160	RODRIGUEZ DIAZ, JESUS TEODORO	48590903
161	RODRIGUEZ URBANO, JOEL ISAAC	10623553
162	ROJAS MARTEL, NILTON ENCARNACION	41344330
163	ROJAS URBANO, AMADEO VICTOR	45269637
164	ROJAS URBANO, EFRAIN MARCOS	15217117
165	ROSALES ESTRADA, VICTOR RAUL	41133788
166	ROSALES GUERRERO, EBER SAUL	80689381
167	SALAS MELENDREZ, JUVELINDO	47278225
168	SALINAS VILLANUEVA, CESAR LUIS	15217924




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

169	SAMAR CARHUACHIN, LIDER JOHON	41749959
170	SANCHEZ FALCON, JONAS	45567055
171	SANCHEZ VELASQUEZ, JESUS ALFREDO	20417608
172	SANTIAGO HILARIO, BECQUER RUBEN	43995914
173	SILVESTRE TADEO, MARCO ANTONIO	41505018
174	SOLIS SOLIS, EDGAR ROLANDO	46578310
175	SOLIS SOLIS, JEMBER NEDER	43759012
176	SOTO TORO, CARLOS MIGUEL	19250731
177	TITO MAMANI, HENRY ROMULO	04085207
178	TOMAS CABELLO, JUAN ORLANDO	44520032
179	TOMAS GIRON, GUMERCINDO LEONCIO	15215631
180	TOMAS GIRON, RICHARD ANGEL	42825173
181	TOMAS HUAMAN, YONI YULVER	43160228
182	TOMAS ROMERO, PELAYO LUIS	15216407
183	TORIBIO LOPEZ, JOSE SANTOS	15215802
184	TORIBIO LUCAS, JACINTO MICHAEL	45393069
185	TORRES RAMOS, ALVARES	04222600
186	TTITO MAMANI, JULIAN	15215408
187	UGARTE FERNANDEZ, LEONEL ANSELMO	15753784
188	UGARTE JAVIER, ALFONSO MAXIMO	15217083
189	UGARTE LOPEZ, JHON KENDY	47583357
190	UGARTE PORTAL, GERMAN ESTEBAN	15216782
191	URBANO ALCOCER, MIGUEL ANGEL	15216710
192	URBANO CHIRRE, CLEMENTE IGNACIO	41563435
193	URBANO MASGO, MAX YHOEL	44684657
194	URBANO MELENDREZ, ROBERTO CARLOS	45554039
195	URBANO MELGAR, ROBERT EDINSON	42571319
196	VALLEJO PORTAL, WILLIANDER EBERT	15217597
197	VARONA GIRON, FRANCO RENZO	44318804
198	VEGA GONZALES, HECTOR CLEMENTE	04065626
199	VENTOCILLA CRUZ, DARWIN TONINO	47091667
200	VENTOCILLA GIRON, ELIAS MANUEL	15210640
201	VICTORIO VALLEJO, LUIS HUGO	40624068




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

202	VILLA HUAMAN, MIGUEL ANGEL	41241826
203	VILLARREAL URRETA, JONY LEODAN	41548441
204	VIZURRAGA ALCOCER, RENZO JAVIER	43909093
205	YALI ARIAS, HENRY TEODORO	42986659
206	YALLI QUISPE, EDGAR GODOFREDO	40375501
207	YALOPOMA HINOJOSA, EDWIN JOSE	19934380
208	YARANGA CESAR, JUAN JOSÉ	41195359

RESPECTO A LA ACREDITACIÓN DE LA CAUSAL OBJETIVA INVOCADA POR PARTE DE LA EMPRESA

- 4.2. En relación con este punto, se debe señalar que 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;
- 4.3. El marco de referencia que ha tenido el legislador peruano para incorporar dichas causales de cese es el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, del año 1982. El convenio en mención admite la posibilidad de extinguir colectivamente los contratos de trabajo por las mismas razones recogidas en la norma nacional. Por ende, si bien el Convenio N° 158 de la OIT no ha sido ratificado por el Estado Peruano, constituye un importante parámetro de referencia para determinar los alcances de su regulación.
- 4.4. En la legislación laboral peruana, no se define expresamente a los términos caso fortuito y fuerza mayor, brindando un alcance de los mismos en el artículo 21° del reglamento, el cual indica que se configura cualquiera de ellos, **cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.**
- 4.5. Lo señalado precedentemente se encuentra ubicado en el acápite de aplicación de la suspensión perfecta de laborales, sin embargo, nos permite visualizar el alcance que le dio el legislador a ello en la ejecución de la relación laboral.
- 4.6. La **CASACIÓN N° 1493-2014-Lima**, señala que debe entenderse como caso fortuito:





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"(...) cuando sea imposible evitar el daño producido mediante actos de previsibilidad, esto, se puede evitar mediante una diligencia normal, en cambio será fuerza mayor cuando aun habiéndose previsto, era imposible impedir que se produzca que se produzca el daño."

4.7. Por su lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de su pronunciamiento recaído en la Resolución Directoral General N° 0016-2013-MTPE/2/14, cita a la Resolución Ministerial N° 087-2014-TR, que aprobó la Directiva Nacional N° 006-94-DNRT, referente a la suspensión temporal de labores, se define lo siguiente:

- *Caso fortuito*: Es todo hecho imprevisible o suceso por lo común dañoso que no puede preverse, evitarse ni resistirse, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre.
- *Fuerza mayor*: Es todo acontecimiento o hechos imprevisibles, que pudiendo ser previstos no pueden resistirse ni evitarse, provienen casi siempre de la acción de la persona o de un tercero.



4.8. Del mismo modo, el Código Civil, establece en su artículo 1315, que el caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

4.9. En ese orden de ideas, un acontecimiento constituye caso fortuito cuando este cuenta con las siguientes características:

- **Extraordinario**: Las circunstancias no deben ser ordinarias, es decir, deben ser tales que irrumpen el curso natural de los acontecimientos.
- **Imprevisible**: El hecho debe superar o exceder la aptitud normal de previsión relativa a la conducta vigente del sujeto.
- **Irresistible**: El evento debe ser de tal magnitud que el sujeto sea impotente para evitar su acontecimiento.

4.10. En el presente caso, de acuerdo con la revisión de la solicitud de terminación colectiva de trabajo presentado por LA EMPRESA, se verifica lo siguiente:

- Con fecha 01 de febrero de 2017 suscribieron contrato de servicios con CIA, de Minas Buenaventura S.A.A., para prestar servicios en la Unidad Minera de Uchucchacua, ubicada en la provincia de Oyon. Provincia de Lima.


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- Que, con fecha 13 de setiembre de 2021 la Comunidad de Oyon realizó una paralización de 40 días calendarios, lo que imposibilitó a la empresa a prestar sus servicios a CIA. de Minas Buenaventura S.A.A, ocasionado un perjuicio económico a nuestra empresa. Estos hechos, inclusive, fueron verificados en diversas constataciones policiales, de fecha 13 de setiembre de 2021.
- Esto hecho ha conllevado a que con fecha 15 de octubre de 2021, la empresa CIA., de Minas Buenaventura S.A.A tome la decisión inesperada e imprevisible de resolver unilateralmente el contrato de servicios que mantenía con la empresa, notificándonos mediante carta de Resolución de contrato, otorgándose fecha para el retiro de nuestra maquinaria hasta el 31 de octubre de 2021, de acuerdo con nuestro contrato de locación de servicios.

4.11. Como se observa mediante la comunicación presentada por LA EMPRESA por la causa objetiva de caso fortuito, al amparo de lo establecido en el literal a) del artículo 46° del TUO de la LPCL, se alega que la causa objetiva por **caso fortuito obedece a que** la comunidad campesina de Oyon realizó una paralización de 40 días calendarios, **que conllevó al cierre de operaciones de la Unidad Minera Buenaventura (Unidad principal).**



- 4.12. Con relación a ello, es preciso señalar que de conformidad con el artículo 34° del Reglamento para el Cierre de Minas, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-EM, "para efectos del Plan de Cierre de Minas, en ningún caso el periodo de suspensión o paralización, incluyendo todas sus prórrogas, podrá exceder de tres (3) años. Cumplido este plazo, la suspensión o paralización se transformará de pleno derecho en cierre de operaciones, debiendo implementarse todas las medidas comprometidas en el Plan de Cierre de Minas aprobado"
- 4.13. Ahora, de la revisión de los actuados, se tiene que con Informe N° 174-2021/MINEM-DGM-DTM-PCM, y Resolución N° 0452-2021-MINEM-DGM/V emitido con fecha 06 de diciembre de 2021 **el Ministerio de Energía y Minas** resuelve poner a conocimiento **el cierre de minas de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A, por el periodo de dos (2) años y dos (2) meses y dieciséis (16) días, el cual inicio el 15 de octubre de 2021 y culminará el 31 de diciembre de 2023.** De igual manera, obra en el expediente la comunicación de resolución de contrato emitido por la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. de fecha 15 de octubre de 2021.
- 4.14. Aunado a ello, en el expediente obra el documento N° 2135368, a través del cual la Intendencia Regional de Lima (SUNAFIL), remite el Informe de actuaciones inspectivas de investigación respecto a la comunicación



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados, así como la suspensión temporal perfecta de las labores, presentado por la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., señalando lo siguiente:

a) Constatar la existencia de la causal invocada

De la revisión de la información contenida en la orden de inspección 1936-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, se cuenta con la comunicación de fecha 15/10/2021 donde Compañía de Minas Buenaventura comunica al sujeto inspeccionado la resolución del contrato 5800001491 de fecha 14 de noviembre de 2019 – Labores Mineras.

Se verifico IN SITU que la razón social JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C. con RUC 20508891149 no registra actividad en la UNIDAD MINERA UCHUCCHACUA que se ubica en el distrito y provincia de OYON, departamento de LIMA y de acuerdo a lo manifestado por la persona que atendió a la visita, prestó servicios hasta el 31/10/2021.



- 4.15. En tal sentido, **el cierre de operaciones de la empresa Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.**, evidencia que LA EMPRESA, **no contó con un plazo razonable para prevenir y/o evitar dicho suceso**, como se puede observar, el cierre de operaciones no constituye acontecimientos que se hayan venido vislumbrando desde hace años anteriores, por lo que ha **superado y excedido la aptitud normal de previsión relativa a la conducta vigente de la empresa, e irrumpiendo el curso natural de los acontecimientos** (Manifestación y paralización de 40 días calendarios por la Comunidad Campesina de Oyon). Por tanto, LA EMPRESA no se encontraba en facultades razonables de adoptar las medidas preventivas correspondientes, **a fin de evitar su acontecimiento o un mayor impacto negativo en la Unidad Minera.**
- 4.16. Asimismo, teniendo presente el Informe N° 174-2021/MINEM-DGM-DTM-PCM, y Resolución N° 0452-2021-MINEM-DGM/V emitido con fecha 06 de diciembre de 2021, a través del cual el **Ministerio de Energía y Minas** resuelve poner a conocimiento el cierre de minas de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A, por el periodo de dos (2) años y dos (2) meses y dieciséis (16) días, el cual inicio el 15 de octubre de 2021 y culminará el 31 de diciembre de 2023, **nos encontramos ante un evento de caso fortuito y fuerza mayor.**


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESPECTO DE LA ENTREGA DE LA INFORMACIÓN PERTINENTE Y LA NEGOCIACIÓN DIRECTA COMO REQUISITOS PARA LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
a) Entrega de la información pertinente

- 4.16. Sobre este punto, debemos remitirnos al literal a) del artículo 48° del TUO de la LPCL, el cual señala que *"la Empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente"*.
- 4.17. Así también, la Dirección General de Trabajo ha establecido en los siguientes precedentes vinculantes, qué debe entenderse por entrega de información pertinente en el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo:

Resolución Directoral N° 41-2017-MTPE/2/14:

"La información pertinente señalada por el literal 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. Dicha información debe resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los afectados por el cese colectivo conozcan en términos razonables la situación del empleador. En tal sentido, la información pertinente no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación empresarial. Que, la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifica a la luz de la negociación que las partes deben entablar en el marco del procedimiento de cese colectivo previsto en el artículo 48 del TUO de la LPCL. Siendo esto así, cuando el TUO de la LPCL exige en su artículo 48 entregar la información pertinente a los afectados por la solicitud de cese colectivo busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite."

Resolución Directoral General N° 184-2018-MTPE/2/14

"Repárese que a la información pertinente a la que se hace referencia en el literal a) del artículo 48° del TUO de la LPCL, requisito que es recogido en el procedimiento 05 del TUPA del MTPE-, es aquella relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

colectivo. De allí que la importancia de la entrega de la información pertinente a la parte trabajadora se justifique a la luz de la negociación que las partes deben entablar conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL. En efecto, dada la asimetría de información existente entre las partes de una relación laboral, solo existirían reales posibilidades de negociación si los afectados por la solicitud de cese colectivo cuentan mínimamente con la información necesaria. Esto postularía, por ejemplo, la proposición y sustentación de otras medidas menos gravosas,

Siendo esto así, la información exigida en el artículo 48 del TUO de la LPCL debe ser entregada a los trabajadores afectados con 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 estas 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.”



- 4.18. De lo señalado, se tiene que la importancia referida a que la información pertinente ostente las características antes indicadas, se justifica a la luz de la negociación que las partes deben entablar conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 48° del TUO de la LPCL, la cual, no es exclusiva de las causales de extinción previstas en el literal b) del artículo 46° del TUO de la LPCL (motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos), sino que se extiende también a la terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, teniéndose presente que en estos últimos la normatividad no contempla que la parte empleadora presente pericia y/o informes técnicos sobre dicha causal invocada.
- 4.19. Por lo que, **cabe resaltar que, de acuerdo con lo ordenado por el superior en grado** mediante Resolución Directoral Regional N° 006-2022-GRL-GRDS-DRTPE, **la condición materia de análisis se evalúa en base a la constancia por parte de la empresa de haber proporcionado** al sindicato o a falta de este a los trabajadores afectados o sus representantes, **la información pertinente**, requisito exigido en el literal a) del artículo 63° del Reglamento de la LPCL.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

4.20. En el presente caso, de la revisión de los actuados, se tiene que LA EMPRESA acompañó a su solicitud **diversas cartas cursadas vía correo electrónico y mensajería instantánea** (reiterándose dicha presentación mediante documento N° 3596067) donde consta la información de la razón que da origen a la medida; lista de trabajadores afectados, así como actas levantadas vía notarial por la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, y anexando información correspondiente. Al respecto, no está demás acotar, que como se ha mencionado líneas anteriores, para la causal de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, **la normatividad no contempla que la parte empleadora presente pericia y/o informes técnicos sobre dicha causal invocada.**

4.21. Prosiguiendo con el análisis, como se advierte de lo anteriormente dicho, **LA EMPRESA efectuó la remisión de los documentos a la parte trabajadora a través de correos electrónico y mensajería instantánea**, siendo ello así, es preciso indicar que durante el Estado de Emergencia a raíz del COVID -19, se emitió el Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID -19, **el cual dicta medidas que facilitan las comunicaciones y gestiones propias de las relaciones individuales y colectivas de trabajo**, tales como: **para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral (organización sindical y empleador) pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas.**



4.22. Asimismo, tratándose de las **comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores, que no puedan realizarse por vías presenciales, las partes emplean el correo electrónico, u otro medio digital que acuerden, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso por parte del destinatario.**

4.23. Por tanto, el uso de la tecnología como correos electrónicos y mensajería instantánea por parte del empleador y la organización sindical **resulta viable para el presente procedimiento de cese colectivo, a través de cual la empresa remitió a la parte trabajadora la documentación correspondiente.** En consecuencia, **debe tenerse por cumplido el presente requisito.**

b) Negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada

4.24. Al respecto, el literal b) del artículo 48° del TUO de la LPCL dispone que la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

- 4.25. Del citado dispositivo se desprende que el legislador ha establecido un período de consultas que se constituye, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva en el cual, si bien no existe la obligación de que el empleador demuestre que las partes llegaron a un acuerdo, sí tiene finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de la causa objetiva alegada para solicitar la terminación de los contratos, analizar la posibilidad de evitar el cese de personal, así como discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos.
- 4.26. Este periodo de consultas o negociación directa, atendiendo a la finalidad del mismo, comprende también 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 arribe necesariamente a un acuerdo. Es decir, no basta que el empleador convoque y lleve a cabo reuniones con la parte laboral, sino que además estas reuniones deben ser una oportunidad para que el empleador presente propuestas y contrapropuestas racionales y exponga a la parte contraria las razones que motivan el rechazo de sus propuestas, de ser el caso.
- 4.27. Lo dispuesto en el literal b) del artículo 48° del TUO de la LPCL importa, además, el deber de negociar de buena fe. De allí que, como sostiene Lara³, "(...) la nulidad del despido colectivo se afirma en aquellos casos en los que resulta acreditada **una falta de negociación, en el sentido de una falta de negociación real, de una falta de voluntad negociadora contraria al deber legal de negociar de buena fe**" (El resaltado es nuestro).
- 4.28. En ese sentido, **las partes deben desplegar esfuerzos honestos y reales con miras a llegar a un acuerdo**, absteniéndose de realizar cualquier



³ Sáez Lara, "El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos", 440



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

acción o práctica que pueda dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación, o que pueda resultar lesiva a la contraparte.

- 4.29. De lo señalado precedentemente, que el empleador debe acreditar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) **que promovió 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 juntamente con su solicitud de cese colectivo, se consigne el detalle de las proposiciones y posiciones formuladas por las partes en el devenir de la negociación, sí es preciso que en dichos documentos se acredite la disposición del empleador por entablar un verdadero diálogo con la parte laboral, en el cual se intercambien y expliquen las propuestas y posiciones de uno y otro lado.
- 4.30. Al respecto, de **la revisión de los actuados** se advierte que la parte empleadora en diversas oportunidades a notificado a la organización sindical las cartas de citación a negociación directa de medidas sobre la terminación colectiva de trabajo. No obstante, tal como se aprecia en las actas notariales, **ciertas reuniones no se han logrado efectuar por diversas razones invocadas por la organización sindical.**
- 4.31. Además, fluye de los actuados, que con fecha 16 de diciembre de 2021, LA EMPRESA solicita a la autoridad administrativa de trabajo, programe reunión extraproceso, a fin de comunicar su intención de dialogar con la organización sindical y de acordar medidas para evitar o limitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo. Con relación a ello, debe indicarse que si bien se evidencia indubitablemente que las referidas reuniones no forman parte del procedimiento, ha quedado demostrado que LA EMPRESA ha venido **desplegando esfuerzos con miras a efectuar reuniones de negociación directa**, y absteniéndose de realizar cualquier acción o práctica que pueda dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación, o que pueda resultar lesiva a la contraparte, caso contrario estaríamos ante una etapa imposible de consumarse y/o agotarse.
- 4.32. Sin perjuicio de ello, debe resaltarse que a efectos de que la autoridad administrativa de trabajo pueda verificar el cumplimiento de lo exigido en el literal 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 que conste asistencia de las partes, conforme lo establece el artículo 67° del Reglamento de la LPCL.
- 4.33. Asimismo, conforme se aprecia en el expediente administrativo las reuniones extra proceso fueron convocadas por este despacho





DOC.	3686922
EXP.	2320057

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

directoral **a solicitud de LA EMPRESA**, con el objeto de acordar medidas para evitar o limitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, o en todo caso, consensuar las condiciones del cese de personal, a fin de atenuar los efectos negativos de dicha medida sobre los trabajadores comprendidos en dicha medida, conforme al escrito presentado con fecha 16 de diciembre de 2021. Asimismo, se pudo verificar en el expediente que LA EMPRESA, otorgó como medida para evitar o limitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, licencia con goce desde el 24 al 31 de octubre de 2021.

- 4.34. Aunado a ello, con documento N° 2135368, la Intendencia Regional de Lima (SUNAFIL), remite el Informe de actuaciones inspectivas de investigación respecto a la comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados, así como la suspensión temporal perfecta de las labores, presentado por la empresa **JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.**, señalando lo siguiente:

“b) Si antes de comunicar la terminación colectiva de trabajo y suspensión perfecta de labores la empresa adopto otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores afectados.

Conforme al escrito que presentó a consecuencia del requerimiento de información depositado en su casilla electrónica, el sujeto inspeccionado manifestó que “a raíz del levantamiento de la paralización efectuada por la Comunidad Campesina de Oyón, con fecha 23 de octubre de 2021 procedimos a otorgar LICENCIAS CON GOCE DE HABER a los trabajadores afectados con la esperanza de reanudar las labores en la unidad minera Uchucchacua. Sin embargo, este hecho no se concretó por lo que el último día de labores en la mencionada unidad minera fue el 31 de octubre de 2021.”

Respecto a la verificación del otorgamiento de licencias con goce de haber durante el periodo octubre de 2021 remitió los formatos PLAME de la planilla electrónica que fueron requeridos en su oportunidad; se verificó que declaró ingresos por el periodo octubre de 2021 para los trabajadores comprendidos en el proceso de cese colectivo. (...)

Se tiene el caso del trabajador ESPINOZA MONTES, JEANS PEDRO con DNI 43228941 considerado en la nómina de trabajadores por los que solicita aprobar la





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos – Dirección de Trabajo y promoción del empleo – Gobierno Regional de Lima, el mismo que no fue ubicado en el formato PLAME R01 remitido, a efectos de verificar si el sujeto inspeccionado declaró ingresos para este trabajador durante el período octubre de 2021, cabe precisar que el trabajador identificado se encuentra en condición de ACTIVO, según el formato TR5 del T-Registro que depositó en la casilla electrónica."

- 4.35. En consecuencia, conforme a lo expuesto se tiene que LA EMPRESA ha cumplido con el requisito establecido en el literal b) del artículo 48° del TUO de la LPCL.

RESPECTO DEL ACTA DE INSPECCIÓN QUE LLEVE A CABO EL SECTOR CORRESPONDIENTE, CON AUDIENCIA DE PARTES COMO REQUISITO PARA LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

- 4.36. El procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se encuentra regulado en el artículo 47° y en el artículo 48° del TUO de la LPCL, así como en el artículo 62° y siguientes del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LFE).



- 4.37. Así, el artículo 47° del TUO de la LPCL señala expresamente lo siguiente:
 "Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.
 En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo".
- 4.38. Por su parte, el artículo 62° del Reglamento de la LFE establece que:
 "Tratándose del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador además de la documentación señalada en el artículo siguiente del presente Reglamento deberá adjuntar copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador" (subrayado agregado).

4.39. De acuerdo con los citados dispositivos, el empleador debe acompañar a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, la siguiente documentación:

- Constancia de haber proporcionado al sindicato o a falta de este a los trabajadores afectados o sus representantes, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados.
- La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- La nómina de los trabajadores consignando el domicilio de estos o del sindicato, o el de sus representantes.
- Copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con "audiencia de partes" – es decir, con presencia del empleador y los trabajadores, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa alegada.

4.40. Al respecto, LA EMPRESA señala de acuerdo con los documentos que estos demuestran que no le es posible contar con copia del acta de inspección del Sector, con audiencia de partes, por cuanto no forma parte de los procedimientos administrativos que realizan el Ministerio de Energía y Minas, OSINERGMIN, y de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima.



4.41. Sobre ello, es preciso reparar que el requisito referido al acta de inspección del ministerio del Sector con audiencia de partes **no es una exigencia meramente formal o documental**, sino que obedece a un debido procedimiento en el que se evalúe la existencia del caso fortuito o la fuerza mayor invocada, así como su gravedad e impacto (desaparición total o parcial del centro de trabajo), considerando también el derecho de defensa de los trabajadores.

4.42. Así pues, dicha acta de inspección resulta necesaria para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, por cuando este procedimiento presenta algunas variaciones con relación al cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, para abreviar su duración. De este modo, no se exige al empleador la presentación de una pericia ni la etapa de conciliación con los trabajadores, sustituyéndolas con la inspección del Ministerio del Sector, la cual debe llevarse a cabo con "audiencia de partes", siendo este el momento en el cual la organización sindical o los trabajadores comprendidos en la



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

terminación colectiva de los contratos de trabajo pueden manifestar sus consideraciones con relación a la existencia del motivo invocado para el cese.

- 4.43. No obstante, tampoco debe perderse de vista que, de acuerdo con la normativa legal vigente, la inspección con audiencia de partes se realiza por el "Ministerio del Sector", es decir, por aquel que tiene competencia sobre el sector económico o productivo donde el empleador solicitante realiza su actividad (Por ej. agropecuario, pesca, minería e hidrocarburos, manufactura, comercio, transportes y comunicaciones, etc.).
- 4.44. De allí que sea necesario que las entidades públicas competentes hayan contemplado dentro de sus documentos de gestión institucional la realización de la inspección prevista en el artículo 47° del TUO de la LPCL. De este modo, no resultaría lógico impedir al empleador la obtención de un documento que, de acuerdo con la normativa vigente, es requisito para solicitar ante otra entidad de la Administración Pública (Autoridad Administrativa de Trabajo) la terminación colectiva de los contratos de trabajo.
- 4.45. En el presente caso, se aprecia de la revisión de los actuados que, juntamente con la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, LA EMPRESA presentó, entre otros documentos, lo siguientes:

- **OFICIO N° 211-2021-OS-GSM, emitido por el Organismo Supervisor de la Inversión de Energía y Minería, que señala lo siguiente:**

"En el presente caso, lo que se solicita supone una evaluación de la existencia de la causal de fuerza mayor invocada para el cese colectivo, así como su gravedad e impacto (desaparición total o parcial del centro de trabajo), considerando las manifestaciones de los trabajadores con relación al motivo invocado para el cese; lo que se encuentra relacionado con disposiciones laborales, aspectos que no son materia de fiscalización por parte de Osinergmin."

- **OFICIO N° 1615-2021-GRL-GRDE-DREM, emitido por la Dirección Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Lima que contiene el Informe Legal N° 002-2021-MAAH, y el Informe N° 102-2021-IFAA, que señala lo siguiente:**

"La Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., pertenece a la categoría de Gran y Mediana Minería quedando fuera de las competencias de la Dirección Regional de energía y Minas del Gobierno Regional de Lima, siendo el Ministerio de Energía y Minas el ente correspondiente para atender las solicitudes de los documentos de la referencia."




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- **OFICIO (M) N°0008 -2021-MINEM/DGM, emitido por el Ministerio de Energía y Minas, que señala lo siguiente:**

Al respecto, el artículo 97° del Reglamento de Organización y Funciones del MINEM, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2007-EM y modificatorias, señala que la Dirección General de Minería (DGM) es el órgano encargado de autorizar las actividades de exploración y explotación; otorgar concesiones de beneficio, transporte minero y labor general; aprobar los programas de inversión y estudios de factibilidad correspondientes y velar por el cumplimiento de los contratos de estabilidad tributaria.

Asimismo, respecto de las visitas técnicas, el literal t) del artículo 98° del ROF indica que la DGM tiene como función "disponer visitas de verificación en zonas donde se realicen actividades mineras" y conforme al literal e) del artículo 101 se indica que la Dirección Técnica Minera, puede "Realizar visitas de verificación en zonas donde se desarrolle actividades mineras".

En consecuencia, considerando las funciones previstas, esta Dirección no resulta competente para efectuar la inspección técnica y no procede atender lo solicitado."



- 4.46. De los documentos señalados se desprende claramente que, aun cuando para la procedencia del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, es necesario que el Ministerio del Sector correspondiente lleve a cabo la inspección con audiencia de partes a que se refieren el artículo 47° del TUO de la LPCL y el artículo 62° del Reglamento de la LFE, en el caso de los sectores de minería que son competencia del Ministerio de energía y Minas, existe una imposibilidad material de contar con la correspondiente acta de inspección (con audiencia de partes), por cuanto según lo ha manifestado la propia entidad, no ha considerado dicha actuación y/o función dentro de sus documentos de gestión.
- 4.47. Dicho esto, debe tenerse en cuenta que la Constitución Política del Perú en el artículo 2° inciso 20) señala que toda persona tiene derecho a formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad.
- 4.48. En ese sentido, el artículo 117°, numeral 117.1 del TUO de la LPAG establece que, en ejercicio del mencionado derecho de petición administrativa, "cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualquiera de las entidades", lo cual comprende, sin duda, aquellos procedimientos administrativos que, por exigencia legal,



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

deben iniciar los administrados para satisfacer o ejercer sus intereses o derechos mediante el pronunciamiento de la entidad correspondiente.

- 4.49. Así, por ejemplo, el empleador que se considera incurso en alguna de las causales objetivas contempladas en el artículo 46° del TUO de la LPCL, a fin de que se apruebe o autorice la terminación colectiva de los contratos de trabajo del personal comprendido en dicha situación, debe promover el inicio de un procedimiento administrativo ante la AAT competente, debiendo cumplir, para ello, con los requisitos establecidos en el TUO de la LPCL y en el Reglamento de la LFE.
- 4.50. No obstante, si bien estos corresponden a actuaciones previas que dependen de la acción directa del propio empleador, en los supuestos de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, existen ciertas exigencias cuyo cumplimiento depende también de actuaciones a cargo de otras entidades públicas, como es el caso de la inspección con audiencia de partes llevada a cabo por el Ministerio del Sector.
- 4.51. De este modo, la omisión de dichas actuaciones por parte de la entidad que tienen a su cargo la realización de esta acarrearía la imposibilidad material del empleador de contar con el documento requerido para el inicio del procedimiento administrativo. **No obstante, al tratarse de una inacción no atribuible al empleador**, mal podría afectar negativamente los derechos e intereses del administrado. Arribar a una conclusión contraria implicaría desplazar sobre el administrado la consecuencia de las omisiones de la propia Administración.
- 4.52. En ese sentido, por los criterios expuestos precedentemente, **no resulta razonable que este despacho directoral declare improcedente la solicitud de cese colectivo presentada por LA EMPRESA**, fundamentando su decisión en la falta de presentación del acta de inspección llevada a cabo por el Sector correspondiente, con audiencia de partes.
- 4.53. Por el contrario, atendiendo a la situación descrita líneas arriba, este despacho directoral teniendo en cuenta la imposibilidad material de LA EMPRESA de obtener el acta de inspección con audiencia de partes que se refieren el artículo 47° del TUO de la LPCL y el artículo 62° del Reglamento de la LFE, debido a causas que le son ajenas, por cuanto, como se ha señalado, no resulta razonable privar al empleador del inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, por causas atribuibles a una omisión de la propia Administración. Sin embargo, **ello no implica que la AAT deje de practicar o disponer la realización de todas aquellas actuaciones que resulten necesarias a fin de contar con elementos probatorios que demuestren, en forma objetiva y fehaciente, la existencia de la causa invocada como fundamento del cese colectivo.**





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 4.54. Esto por **cuanto la verificación de la situación del centro de trabajo**, a fin de determinar el real estado del mismo, constituye un componente esencial del procedimiento de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, en salvaguardia del derecho al trabajo consagrado en el inciso 15 del artículo 2º, el artículo 22º, el artículo 23º y el artículo 27º de la Constitución Política del Estado, los cuales garantizan no solo el acceso al empleo, sino su mantenimiento en condiciones adecuadas, en el pleno ejercicio de derechos fundamentales de la personal del trabajador, y su debida protección frente a la ruptura arbitraria del vínculo laboral.
- 4.55. Lo dicho se refuerza por lo señalado en la Resolución Directoral General N° 203-2018-TPE/2/14, que señala que: "Si bien algunos de estos requisitos corresponden a actuaciones previas que dependen de la acción directa del propio empleador, en los supuestos de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, existen ciertas exigencias cuyo cumplimiento depende también de actuaciones a cargo de otras entidades públicas, como es el caso de la inspección con audiencia de partes llevada a cabo por el Ministerio del Sector."
- 4.56. En tal supuesto, y en aplicación del principio de impulso de oficio, este despacho directoral solicitó apoyo a la Intendencia Regional de Lima (SUNAFIL), **a fin de esta efectúe una fiscalización para verificar la situación real del centro de trabajo**, y de este modo determinar que el estado del mismo se encuentra o no subsumido dentro de la causal invocada para el cese colectivo, esto es, la desaparición total o parcial del centro de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor, así como poner a conocimiento de la organización sindical la comunicación de terminación colectiva de trabajo, a fin de que presente alegaciones según estime pertinente.
- 4.57. Sobre el particular, debe destacarse la importancia que tiene la inspección del trabajo para el control del cumplimiento de las normas sociolaborales y la promoción de los derechos laborales, de acuerdo con el artículo 1º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, que la define como "el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo".
- 4.58. Asimismo, es pertinente traer a colación la urgente e inmediata intervención de la inspección de trabajo que demandan los casos de terminación colectiva de los contratos de trabajo según lo señalado en el literal b) del numeral 9.1 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR,





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2011-TR4, así como las facultades inspectivas contempladas en el artículo 5° de la mencionada Ley N° 28806, sobre todo aquellas que resultan especialmente relevante para la materia que se ventila en el presente procedimiento:

"Artículo 5.- Facultades inspectivas:

En el desarrollo de las funciones de inspección de los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

1) Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. (...) Al efectuar una visita de inspección, **deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical**, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.

2) Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

3) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:

(...)

1.2 **Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores** y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

3.4 Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, **obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos**, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante" **(subrayado y negrita agregados)**.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 4.59. Por consiguiente, mediante documento N° 2135368, la Intendencia Regional de Lima (SUNAFIL), remite el Informe de actuaciones inspectivas de investigación respecto a la comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados, así como la suspensión temporal perfecta de las labores, presentado por la empresa JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., señalando lo siguiente:

a) Constatar la existencia de la causal invocada

Según la solicitud de cese colectivo de trabajo por causas objetivas (fuerza mayor) y suspensión perfecta presentada por el sujeto inspeccionado ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos – Dirección de Trabajo y promoción del empleo – Gobierno Regional de Lima tiene como fundamentos la paralización efectuada por la comunidad campesina de Oyón, con fecha 13 de setiembre de 2021, lo que imposibilitó a la empresa prestar sus servicios a Cía. de Minas Buenaventura S.A.A. ocasionándole un perjuicio económico, refiere que estos hechos fueron verificados en las constataciones policiales de fecha 13/09/2021 (COOC N° 104 y N° 107). Es así que con fecha 15 de octubre de 2021, la empresa Cía. de Minas Buenaventura S.A.A. tomó la decisión inesperada e imprevisible de resolver unilateralmente el contrato de servicios que mantenía con la empresa siendo notificados mediante carta de Resolución de Contrato para el retiro de las maquinarias hasta el 31/10/2021. El sujeto inspeccionado indica que los hechos antes descritos califican como una situación de fuerza mayor.

De la revisión de la información contenida en la orden de inspección 1936-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, se cuenta con la comunicación de fecha 15/10/2021 donde Compañía de Minas Buenaventura comunica al sujeto inspeccionado la resolución del contrato 5800001491 de fecha 14 de noviembre de 2019 – Labores Mineras.

Se verifico IN SITU que la razón social JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C. con RUC 20508891149 no registra actividad en la UNIDAD MINERA UCHUCCHACUA que se ubica en el distrito y provincia de OYON, departamento de LIMA y de acuerdo a lo manifestado por la persona que atendió a la visita, prestó servicios hasta el 31/10/2021.

- b) Si antes de comunicar la terminación colectiva de trabajo y suspensión perfecta de labores la empresa adopto otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores afectados.**

Conforme al escrito que presentó a consecuencia del requerimiento de información depositado en su casilla electrónica, el sujeto





DOC.	3686922
EXP.	2320057

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

inspeccionado manifestó que “a raíz del levantamiento de la paralización efectuada por la Comunidad Campesina de Oyón, con fecha 23 de octubre de 2021 procedimos a otorgar LICENCIAS CON GOCE DE HABER a los trabajadores afectados con la esperanza de reanudar las labores en la unidad minera Uchucchacua. Sin embargo, este hecho no se concretó por lo que el último día de labores en la mencionada unidad minera fue el 31 de octubre de 2021.”

Respecto a la verificación del otorgamiento de licencias con goce de haber durante el periodo octubre de 2021 remitió los formatos PLAME de la planilla electrónica que fueron requeridos en su oportunidad; se verificó que declaró ingresos por el periodo octubre de 2021 para los trabajadores comprendidos en el proceso de cese colectivo, sin embargo pese al requerimiento de remitir la información de su planilla por la totalidad de trabajadores declarados remitió la información de manera incompleta (recortada) impidiendo de esta manera un efectivo cruce de información, en ese sentido, se deja constancia de lo señalado para los fines pertinentes.

Se tiene el caso del trabajador ESPINOZA MONTES, JEANS PEDRO con DNI 43228941 considerado en la nómina de trabajadores por los que solicita aprobar la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos – Dirección de Trabajo y promoción del empleo – Gobierno Regional de Lima, el mismo que no fue ubicado en el formato PLAME R01 remitido, a efectos de verificar si el sujeto inspeccionado declaró ingresos para este trabajador durante el periodo octubre de 2021, cabe precisar que el trabajador identificado se encuentra en condición de ACTIVO, según el formato TR5 del T-Registro que depositó en la casilla electrónica.



c) Si los trabajadores afectados se mantuvieron inactivos durante el periodo de suspensión.

Conforme a la solicitud de actuaciones inspectivas que presentó el SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS Y AFINES DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS QUE PRESTAN SERVICIOS PARA LA USUARIA CÍA. DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. UNIDAD UCHUCCHACUA y que motivó la generación de la orden de inspección 1936-2021- SUNAFIL/IRE-LIM se indica que “las empresas contratistas no cumplieron con depositar el pago íntegro de las remuneraciones correspondientes al mes de setiembre de 2021” también se refiere que desde el día 13 de setiembre del 2021, se tiene paralizadas las labores en la Unidad Minera de Uchucchacua, ejecutada por los comuneros de la Comunidad Campesina de Oyón, con lo cual, según lo manifestado por el propio sindicato no registraron actividad desde el 13/09/2021 hasta el 23/10/2021 en que se levantó la paralización y a partir de la cual se



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

otorgó LICENCIAS CON GOCE DE HABER a los trabajadores, según lo manifestado por el sujeto inspeccionado quien precisa que "No se realizaron prestaciones personal se servicio en el periodo comprendido desde el 13 de septiembre de 2021 hasta la comunicación de la terminación colectiva de trabajo y suspensión perfecta de labores" adicionalmente menciona que "han mantenido cinco reuniones de negociación sobre el inicio de procedimiento de cese colectivo, de las cuales tres reuniones las acreditamos con las cartas de invitación enviadas al sindicato minero, y las otras dos reuniones las acreditamos con las invitaciones de reunión de extraproceso realizadas por el Gobierno Regional de Lima. En las cinco reuniones se trató de encontrar una solución alterna al inicio de procedimiento de cese colectivo, sin embargo, lamentablemente no se llegó a ningún acuerdo."

d) Si los puestos de labores de los trabajadores de los trabajadores afectados no se encuentran ocupados por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.

Conforme a la verificación IN SITU de fecha 21/01/2022, la actividad desarrollada por la razón social JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C. con RUC 20508891149 no ha sido ocupada por otra empresa y según lo señalado en el numeral 4.3 de hechos constatados, prestó servicios de acarreo y avance así como explotación en interior de mina hasta el 31/10/2021, asimismo, conforme a lo manifestado por la persona que atendió a la verificación IN SITU de fecha 21/01/2022 actualmente cuentan con dos contratistas que se dedican a la exploración: EXPLODRILLING y ECOSERMO (empresa de la comunidad), precisando que las empresas contratistas que se dedican a la exploración no realizan labores de acarreo avance y desarrollo.



e) Si dicha medida esconde o tiene como correlato vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores.

Durante el desarrollo de las actuaciones inspectiva no se identificó indicios que supongan una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores, se adjunta al expediente digital los Hechos de Importancia con EXP. 2021038713 del 15/10/2021 y EXP. 2021036091 del 22/09/2021, publicados en la página web de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) de la empresa COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.

4.60. Al respecto, no está demás acotar que este despacho directoral en base a las facultades investidas en el TUO de la LPAG, y en amparo del **principio de impuso de oficio y debido procedimiento**, dispuso mediante Decreto Directoral N° 0012-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL y



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Decreto Directoral N° 0013-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, conferir traslado a la organización sindical inmersa en el procedimiento, la documentación obrante en el presente caso, a efectos que haga llegar descargo y/o alegaciones que estime pertinente, el cual se dio cumplimiento mediante documento N° 03652146.

- 4.61. En consecuencia, el no contar con el acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes como requisito para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, ello no amerita que se declare improcedente la solicitud de cese colectivo presentada por LA EMPRESA, toda vez que, este despacho no ha dejado de practicar o disponer la realización de todas aquellas actuaciones que resulten necesarias a fin de contar con elementos probatorios que demuestren, en forma objetiva y fehaciente, la existencia de la causa invocada como fundamento del cese colectivo, tal como se ha expuesto líneas anteriores. **En tal sentido, debe tenerse por cumplido el presente requisito.**

RESPECTO DEL PLAZO MÁXIMO PARA SOLICITAR LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

- 4.62. De conformidad con el artículo 15° del TUO de la LCPL, el caso fortuito o la fuerza mayor habilitan al empleador a la suspensión temporal perfecta de labores, sin necesidad de autorización previa y hasta por un periodo de 90 días calendario, debiendo comunicar dicha suspensión en forma inmediata a la AAT.
- 4.63. Asimismo, el artículo 47° del TUO de la LPCL, establece que dicho periodo máximo de suspensión perfecta de labores es el plazo dentro del cual, el empleador puede solicitar el cese colectivo de los trabajadores comprendidos dentro de la suspensión, cuando el caso fortuito o la fuerza mayor sean de tal magnitud que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo.
- 4.64. Como se aprecia entonces, la normativa vigente ha establecido un plazo para que el empleador inicie ante la AAT el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. El plazo legalmente previsto no es de carácter meramente formal u ordenador, sino que se configura como una restricción legal a la facultad del empleador para solicitar el cese colectivo cuando se encuentra incurso en la causal prevista en el artículo 47° del TUO de la LPCL, en salvaguarda de los intereses de los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo.




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

4.65. Atendiendo a ello, tras efectuar una revisión de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y de los demás documentos que obran en el expediente se ha verificado que:

- Con fecha 03 de noviembre de 2021, LA EMPRESA comunicó a la AAT, la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito de 90 trabajadores, en virtud a lo dispuesto en el artículo 15° TUO de la LPCL.
- De otro lado, la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo fue presentada a la AAT el 03 de noviembre de 2021, ratificándose LA EMPRESA con fecha 31 de enero de 2021 (adjuntando documentación que sustenta su solicitud), es decir, aproximadamente 89 días calendarios dentro del periodo de los 90 días de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito.

4.66. Cabe anotar que en aquellos casos en los que el empleador esté impedido, por propia omisión de la entidad del Sector competente, de presentar el acta de inspección con audiencia de partes, resulta necesario que la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, conjuntamente con la documentación restante señalada en el artículo 63° del Reglamento, sea presentada dentro del plazo máximo de 90 días calendario que establece el artículo 47° del TUO de la LPC, debiendo la AAT tener en cuenta la imposibilidad de presentar el acta de inspección con audiencia de partes, por causas atribuibles a la propia omisión del Ministerio del Sector correspondiente.



SOBRE LA POSICIÓN Y/O ALEGACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS Y AFINES DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS QUE PRESTAN SERVICIOS PARA LA USUARIA CIA. DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., UNIDAD UCHUCCHACUA

Mediante documento N° 3652146, la organización sindical presenta descargo y/o alegaciones señalando los siguientes argumentos:

- Que, se puede advertir en el presente caso, que la DPSC de manera indebida y contra lo dispuesto en el TUO de la LPAG, le brinda una nueva oportunidad a la empresa JRC para subsanar sus errores y le requiere que nuevamente presente los requisitos señalados en el TUPA, a sabiendas que la oportunidad de presentación de requisitos ya había precluido. Esto ha sido aprovechado por la empresa JRC, quien recién en esta etapa de procedimiento presenta una serie de documentos los mismos que obvió presentar en la oportunidad correspondiente señalados en el TUPA, con lo cual invalida la razón de todo procedimiento



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

administrativo que es un conjunto de etapas que se suceden entre sí y que van precluyendo una tras otra.

- ii. Que, la empresa se limita a remitir documentación con la cual supuestamente acreditaría la recepción de la información por parte de cada uno de los trabajadores afectados, sin embargo, estas comunicaciones no constituyen información pertinente al que hace referencia el literal b). del artículo 48° de la LPCL, de acuerdo a los precedentes administrativos vinculantes, Resolución directoral N° 41-2017-MTPE/2/14 y Resolución Directoral N° 184-2018-MTPE/2/14.
- iii. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo no se ha pronunciado por ninguna de los otros cinco fundamentos expuestos en nuestro recurso de apelación. Siendo ello así, independientemente de la declaración de nulidad la DRTPE debió resolver todos los argumentos contenidos en nuestro recuso impugnatorio y pronunciarse sobre el fondo, puesto que contaba con todos los elementos suficientes para hacerlo.



- 4.67. Sobre este extremo, **respecto a la alegación i)**, debe manifestarse que mediante Resolución Directoral Regional N° 006-2022-GRL-GRDS-DRTPE, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, resolvió:

"ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las Empresas Especializadas que prestan Servicios para la Usuaría CIA. De Minas Buenaventura S.A.A.- Unidad Uchucchacua, y; en consecuencia, NULA la Resolución Directoral N° 006-2022—DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, conforme a los fundamentos expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer la REPOSICIÓN del presente procedimiento administrativo de acuerdo con lo señalado en el numeral 6.10 de la parte considerativa de la presente resolución.", el cual señala:

*"6.10. De acuerdo con el numeral 227.2 del artículo 227° del TUO de la LPAG, cuando se constate la existencia de una causal de nulidad y cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se **dispondrá la reposición del procedimiento hasta el momento en que se produjo el vicio.** En ese sentido, corresponde **reponer el procedimiento hasta el momento en que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, debiendo evaluar los actuados y emitir un nuevo pronunciamiento,** teniendo en consideración las exigencias*


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

previstas en el TUO de la LPCL, respecto del procedimiento administrativo de comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en caso fortuito o fuerza mayor, presentado por la empresa JRC Ingeniería y Construcción S.A.C.". **(Énfasis nuestro)**

- 4.68. En primer término, la declaración administrativa de nulidad del acto administrativo hace que la declaración opere hasta el momento mismo de su emisión, por lo tanto, implica **retrotraer las actuaciones administrativas al momento del trámite en que se cometió la infracción y/o vicios**. En el presente caso, se advierte que el despacho regional dispuso reponer el procedimiento hasta la evaluación de los actuados y su posterior emisión de un nuevo pronunciamiento (Fundamento 6.10.).
- 4.69. Cabe señalar, que dicha disposición, no contraviene al **principio de impulso de oficio** contemplado en el artículo IV numeral 1.3. del TUO de la LPAG, que a su letra dice:

"1.3. Principio de impulso de oficio. - Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias."



- 4.70. En palabras de Moron Urbina⁴, dicho principio implica que: "A las autoridades les corresponde impulsar, dirigir y ordenar cualquier procedimiento administrativo sometido a su competencia hasta esclarecer las cuestiones involucradas, aun cuando se trate de procedimientos iniciados por el administrado o por la propia entidad."
- 4.71. Lo dicho se refuerza por el artículo 156° del TUO de la LPAG, que establece lo siguiente: "La autoridad competente, aun sin pedido de parte, debe promover toda actuación que fuese necesaria para su tramitación, superar cualquier obstáculo que se oponga a regular tramitación del procedimiento; determinar la norma aplicable al caso aun cuando no haya sido invocada o fuere errónea la cita legal; así como evitar el entorpecimiento o demora a causa de diligencias innecesarias o meramente formales, adoptando las medidas oportunas para eliminar cualquier irregularidad producida."
- 4.72. El mismo autor sostiene que dicho texto legal impone a los agentes a cumplir las siguientes acciones:

1. Iniciar el procedimiento.

⁴ Morón Urbina, Juan. *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general*. Tomo II. Decimoquinta Edición. Editorial Gaceta Jurídica: Lima, 2020



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

2. Impulsar el avance del procedimiento, solicitando cuantos documentos, informes, antecedentes, autorizaciones y acuerdos sean necesarios, incluso si fuere contra el deseo del administrado, cuando sean asuntos de interés público.

3. Remover los obstáculos de trámite.

4. Instruir y ordenar la prueba.

5. Subsanan cualquier error u omisión que advierta en el procedimiento.

4.73. De lo expuesto hasta aquí, queda evidenciado que **este despacho directoral tiene plena facultad de solicitar de oficio la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución del presente caso**, tal cual, como se dispuso para la presentación de alegaciones y/o descargo que estime conveniente por parte de la organización sindical (véase el fundamento N° 4.60), así como requerir a la parte empleadora la presentación de documentos que acrediten sus alegaciones, sin perjuicio que ante sus incumplimientos de las partes este despacho emita el pronunciamiento de ley.



4.74. En referencia a la preclusión de etapas del procedimiento administrativo argumentado por la organización sindical, debe indicarse que por imperio de los principios de simplicidad y eficacia propios del Derecho Administrativo procesal, la secuencia de actos responde a un esquema pero **no es ciertamente un esquema estático, unitario o preclusivo** ya que la naturaleza del procedimiento administrativo permite adecuar la secuencia al interés público presente en cada caso⁵, conforme a lo estipulado por el artículo 155° de TUO de la LPAG, que señala: *"Los procedimientos administrativos se desarrollan de oficio, de modo sencillo y eficaz sin reconocer formas determinadas, fases procesales, momentos procedimentales rígidos para realizar determinadas actuaciones o responder a precedencia entre ellas, salvo disposición expresa en contrario de la ley en procedimientos especiales."*

4.75. Además, debe hacerse hincapié, que el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, contiene el procedimiento administrativo general que se aplica a todas las entidades públicas, esto implica que cualquier procedimiento administrativo especial no deberá contravenir al procedimiento administrativo general debiendo observar los principios del procedimiento, derechos, deberes, y otras reglas estipuladas en este.

4.76. Por tanto, del artículo antes señalado se colige que **el procedimiento administrativo no se rige por el principio de preclusión** a diferencia del

⁵ Morón Urbina, Juan. *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general*. Tomo II. Decimoquinta Edición. Editorial Gaceta Jurídica: Lima, 2020

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

proceso civil donde se deben de respetar etapas procesales, estos se deben (entre otros) a la necesidad de la autoridad administrativa de alcanzar la verdad material.

- 4.77. En el presente caso, como se he expuesto mediante Resolución Directoral Regional N° 006-2022-GRL-GRDS-DRTPE, se repone el procedimiento **hasta el momento en que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos deberá evaluar los actuados**, esto implica que de acuerdo al fundamento 6.10. del acto resolutive citado "(...) cuando se constate la existencia de una causal de nulidad y cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispondrá la reposición del procedimiento hasta el momento en que se produjo el vicio.", el cual de acuerdo con el mismo acto resolutive (fundamento 6.6.8.) "se colige que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos durante el desarrollo del procedimiento administrativo de aprobación de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, sustentada por motivos de fuerza mayor, al efectuar la verificación y valoración de la documentación presentada por la empresa JRC Ingeniería y construcción S.A.C., **inobservó** que la referida empresa, incumplió con acompañar en la solicitud, las constancias de recepción por los trabajadores, poniendo a conocimiento de la información pertinente proporcionada por el empleador (...)". Por lo que, **el vicio recaído conforme a lo señalado por el superior en grado recae al momento que este despacho verificó y valoró la documentación presentada por LA EMPRESA**, correspondiendo a esta instancia efectuar las acciones y/o diligencias que estime conveniente de acuerdo a lo establecido tanto por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y a las facultades atribuidas por el TUO de la LPAG.
- 4.78. En tal sentido, es facultad de este despacho directoral optar por las medidas y/o diligencias que estime pertinente previa emisión del acto resolutive que ponga fin al procedimiento, por lo que, lo argumentado por la organización sindical sobre este punto, deviene en desestimado.
- 4.79. Ahora bien, en relación con el **argumento ii)**, este ha sido materia de análisis (véase fundamento 4.18. en adelante). En cuanto, al **argumento iii)**, no corresponde a este despacho esgrimir análisis sobre lo que debió pronunciarse el superior en grado a través del recurso de apelación interpuesto por la organización sindical. En consecuencia, lo argumentado por la parte trabajadora sobre estos puntos, deviene en desestimado.
- 4.80. Por consiguiente, en el caso materia de análisis LA EMPRESA cumplió con los requisitos para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito, de modo que no se advierte la vulneración a la normatividad vigente.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Por lo expuesto, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Provincias, en sus facultades que le confiere la Ley;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Declarar **APROBADO** la comunicación de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor y suspensión perfecta de labores presentado por la empresa **JRC INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.**, respecto de doscientos ocho (208) trabajadores afectados señalados en el numeral 4.1., conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución, y lo establecido por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ARTICULO 2°.- HACER DE CONOCIMIENTO de la organización sindical que, tratándose de un acto emitido en primera instancia, cabe la interposición de recurso de apelación contra este, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTICULO 3°.- NOTIFIQUESE la presente resolución a las partes intervinientes en el procedimiento para estos efectos.

Regístrese y notifíquese. –

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



.....
Abog JULIO TOLEDO LANDA
DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS