



GOBIERNO REGIONAL PIURA

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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054-2023-GRP-DRTPE-DR

Piura, 13 SEP 2023

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por la empresa ANA BANANA S.A.C presentado por el HRC N°03058-Recurso de Apelación N°1-2023 contra la Resolución Directoral N°016-2023-GRP-DRTPE-DPSC ,Expediente TCCT N°001-2023-GRP-DRTPE-DPSC correspondiente al procedimiento administrativo sobre Cese Colectivo por Caso Fortuito iniciado por la empresa ANA BANANA S.A.C. y;

CONSIDERANDO:

I. De los Recursos Administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al lógico ofrecimiento a los administrados de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)¹.

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, el administrado tiene derecho de contradecir el acto administrativo que supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG.

II. De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

Mediante escrito con número de registro N° 02640-2023, ingresado el 04 de agosto de 2023, la Empresa ANA BANANA S.A.C(en adelante empresa) presenta ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura, la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causa objetiva de caso fortuito comprendiendo en dicha medida a cuarenta y cinco (45) trabajadores: 1.- APONTE YAMUNIQUE HENRRY JAVIER, 2.- BAUTISTA TIMANA JOSE MARTIN, 3.- BRUNO RAMOS JOSE, 4.- BRUNO YARLEQUE WILMER ANDREZ, 5.- CHAVEZ TIMANA JHOVANY, 6.- CHERO ANASTACIO ARNALDO, 7.- CHERO TIMANA ANTHONI ARNALDO, 8.- CHUQUIHUANGA RIVERA GILBER, 9.- DOMINGUEZ RUIZ BENICIO, 10.- DOMINGUEZ VALDEZ JULIO, 11.- HUERTAS PAICO EMILIANO, 12.- IPANAQUE INGA MANUEL, 13.- IPANAQUE IPANAQUE PEDRO, 14.- JAIME MORANTE YISMI YONEL, 15.- JUAREZ MENDOZA VICTOR RAUL, 16.- LA CHIRA AGURTO CESAR AUGUSTO, 17.- LOPEZ ANCAJIMA JOSE SANTOS, 18.- LUPUCHE TIMANA CESAR AUGUSTO, 19.- MAZA SULLON JOSE FELIPE, 20.- MENDOZA PACHERRE ELVER, 21.- MENDOZA PASACHE CINTHIA LISBETH, 22.- MENDOZA SOLUCO MALTER DAVID, 23.- MONTALBAN ACOSTA JULIO CESAR, 24.- MONTALBAN AGURTO



¹ Martín Mateo, Ramón (2005) Manual de derecho Administrativo Navarra. Aranzadi pp309-310

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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

MARIA NICOLASA, 25.- MORANTE CHAVEZ DARWIN, 26.- NILUPU SERRATO MIGUEL, 27.- PAZ COVEÑAS ASUNCION, 28.- PURUGUAY SUAREZ EWUI, 29.- PURUGUAY SUAREZ HUGO, 30.- RAMIREZ MENDOZA EDWIN, 31.- RAMIREZ RUIZ JHONY JOEL, 32.- RIOFRIO INGA AVELINO, 33.- RODRIGUEZ CHIRA ROGER, 34.- SANDOVAL MONTALBAN HENRY, 35.- SUAREZ TIMANA ISRAEL, 36.- SULLON PACHERREZ FRANKLIN MERCEDES, 37.- TIMANA DURAND RONALD, 38.- TIMANA MENDOZA JOSE LUIS, 39.- TIMANA RUIZ EDWIN YOSIMAR, 40.- VASQUEZ VASQUEZ MARIA CELIA, 41.- YOVERA IMAN LUIS ANGEL, 42.- YPANAQUE RAMOS ROSA ANGELICA, 43.- YPANAQUE YNGA FELICIANO, 44.- YPANAQUE YNGA LUIS ALBERTO y 45.- ZAPATA PACHERRES JESUS, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 46° y 47° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

La Empresa recurre a la Autoridad Administrativa de Trabajo para solicitar que se autorice el cese colectivo de los trabajadores señalados precedentemente que laboraban en las instalaciones de la Empresa Ana Banana S.A.C., en virtud a que debido a las fuertes lluvias producto de El Fenómeno de El Niño, su centro de labores ubicado en el predio agrícola Santo Tome Izquierdo, Morropón, se ha visto afectado considerablemente, al inundarse en dos ocasiones, los días 13 de marzo y 17 de abril de 2023, ello conforme lo acreditan con el acta de constatación de juez de paz letrado y el informe pericial realizado, los que adjuntan a su solicitud, por cuanto, de 85 hectáreas que se tenían para la producción de banano orgánico, han sido afectados gravemente 29.66 hectáreas, donde no se puede producir quedando únicamente 55.34 hectáreas para su producción, generándose además, un grave perjuicio económico que ha puesto en riesgo su negocio, conforme lo acreditan con la pericia contable que anexan, constituyendo lo descrito un hecho imprevisible e irresistible, teniendo como consecuencia la imposibilidad de realizar sus labores de forma habitual.

Argumenta, en su solicitud que con fecha 09 de mayo de 2023, conforme lo acreditan con el cargo que adjuntan, solicitó a la Dirección Regional de Agricultura de Piura la inspección a sus campos, ello por ser una dependencia del Ministerio de Agricultura, sector de producción de la empresa ANA BANANA S.A.C., siendo que a pesar de solicitar celeridad y presentar escrito adicional cuyos cargos adjuntan, hasta la fecha no han obtenido respuesta de dicha Entidad, lo cual no enerva su debida diligencia, máxime si están adjuntando un informe pericial de parte con la finalidad de dar cumplimiento a lo requerido por la AAT.

Finalmente, indican que con fecha 08 de mayo del 2023, iniciaron su procedimiento de suspensión perfecta de labores de cuarenta y seis (46) trabajadores, Expediente que se encuentra signado con el número N° SL 002-2023-REG N° 01554-GRP-DRTPE-DPSC y que conforme al artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se otorgó vacaciones vencidas y/o adelantadas a los trabajadores que les correspondía y que hubiesen generado, a cuyo término entrarían en el periodo de suspensión perfecta de labores,





GOBIERNO REGIONAL PIURA

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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 059 -2023-GRP-DRTPE-DR

conforme al detalle que adjuntan a su escrito, ello como medida para mitigar los efectos de la suspensión perfecta de labores.

Con fecha 08 de agosto de 2023, la Dirección del Prevención y Solución de Conflictos de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura requirió a la empresa la subsanación y aclaración de los aspectos señalados en providencia de la fecha antes indicada, la misma que corre a fojas 162 y 163 de autos.

La empresa solicitante mediante el registro N°02763 de fecha 14 de agosto de 2023, la empresa presenta escrito por el que subsana lo observado en fecha 08 de agosto de 2023, precisando en principio la existencia de un error material al incluir en la lista de trabajadores comprendidos en el cese colectivo a don Benicio Domínguez Ruiz, quien habría renunciado a la empresa, lo que acreditan con la copia de la carta de renuncia y la constancia de baja en el T- Registro, documentos que anexan a su escrito; y, que el Sr. Ismael Zapata Ramírez sí se encuentra comprendido en el listado de trabajadores incluidos en el cese colectivo, el que también se encuentra comprendido en la suspensión perfecta de labores. Con respecto a la justificación específica, en caso de incluirse a trabajadores protegidos por el fuero sindical, la empresa en relación a los trabajadores: Yismi Yonel Jaime Morante en calidad de Sub Secretario General, Wilmer Andrez Bruno Yarlequé en calidad de Secretario de Organización; y, Darwin Morante Chávez en calidad de Secretario de Control, Disciplina y Seguridad, indica que, conforme han acreditado con su informe de actividades esenciales en la empresa que se adjuntó a su recurso de apelación del trámite de suspensión perfecta de labores presentada el 07 de julio de 2023 y que vuelven a adjuntar, los trabajadores antes mencionados presentan una baja productividad en comparación con sus homólogos, así como, su área de producción se encuentra inactiva debido a que se vio afectada por las inundaciones. Finalmente, anexan copia de carta legible dirigida a la Dirección Regional Agraria.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos mediante el Auto Directoral N°009-2023-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 15 de agosto de 2023, se dispone por la DPSC abrir el Expediente TCCT N° 001-20023-GRP-DRTPE-DPSC, de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas – caso fortuito, de cuarenta y cinco (45) trabajadores según nómina adjunta al escrito de registro N°02640-2023, debiendo tenerse en cuenta al respecto lo precisado en el escrito de registro N°02763-2023, así como los anexos presentados por ANA BANANA S.A.C. Así mismo, se dispuso: poner en conocimiento del Sindicato y de los tres (03) trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo, los escritos de registro N°02640-2023 y N°02763-2023 con sus anexos presentados por la empresa; oficiar a la SUNAFIL IRE PIURA a fin de que a través de su sistema de inspección del trabajo, disponga se practiquen las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación necesarias para verificar la situación real del centro de trabajo y, de este modo, determinar si el estado del mismo se encuentra subsumido o no dentro de la causal invocada para la terminación colectiva de contratos de trabajo



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

por causas objetiva- caso fortuito de cuarenta y cinco (45) trabajadores, esto es, la desaparición total o parcial del centro de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor; y, suspender el plazo para resolver la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas – caso fortuito de cuarenta y cinco (45) trabajadores, presentada por la empresa ANA BANANA S.A.C., de conformidad con lo dispuesto en el numeral 87.3 del artículo 87° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS.

Con Memorando N°185-2023-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 15 de agosto de 2023, se requirió a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo solicitar a la SUNAFIL IRE PIURA su colaboración, a fin de realizar actuaciones inspectivas en el predio de Santo Tome Izquierdo donde se encuentran ubicados los sectores productivos A, B y C de la empresa.

Que, emitido el informe de la SUNAFIL IRE PIURA, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos emite pronunciamiento mediante la Resolución Directoral N°016-2023-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 25 de agosto de 2023 y;

SE RESUELVE:

1. **DESAPROBAR** la solicitud presentada con registro N° 02640-2023, ingresada el 04 de agosto de 2023 por la empresa: **ANA BANANA S.A.C., con RUC N° 20529866560** sobre cese colectivo de contratos de trabajo por causa objetiva de caso fortuito para los trabajadores: 1.- **APONTE YAMUNIQUE HENRRY JAVIER**, 2.- **BAUTISTA TIMANA JOSE MARTIN**, 3.- **BRUNO RAMOS JOSE**, 4.- **BRUNO YARLEQUE WILMER ANDREZ**, 5.- **CHAVEZ TIMANA JHOVANY**, 6.- **CHERO ANASTACIO ARNALDO**, 7.- **CHERO TIMANA ANTHONI ARNALDO**, 8.- **CHUQUIHUANGA RIVERA GILBER**, 9.- **DOMINGUEZ VALDEZ JULIO**, 10.- **HUERTAS PAICO EMILIANO**, 11.- **IPANAQUE INGA MANUEL**, 12.- **IPANAQUE IPANAQUE PEDRO**, 13.- **JAIME MORANTE YISMI YONEL**, 14.- **JUAREZ MENDOZA VICTOR RAUL**, 15.- **LA CHIRA AGURTO CESAR AUGUSTO**, 16.- **LOPEZ ANCAJIMA JOSE SANTOS**, 17.- **LUPUCHE TIMANA CESAR AUGUSTO**, 18.- **MAZA SULLON JOSE FELIPE**, 19.- **MENDOZA PACHERRE ELVER**, 20.- **MENDOZA PASACHE CINTHIA LISBETH**, 21.- **MENDOZA SOLUCO MALTER DAVID**, 22.- **MONTALBAN ACOSTA JULIO CESAR**, 23.- **MONTALBAN AGURTO MARIA NICOLASA**, 24.- **MORANTE CHAVEZ DARWIN**, 25.- **NILUPU SERRATO MIGUEL**, 26.- **PAZ COVEÑAS ASUNCION**, 27.- **PURUGUAY SUAREZ EWUI**, 28.- **PURUGUAY SUAREZ HUGO**, 29.- **RAMIREZ MENDOZA EDWIN**, 30.- **RAMIREZ RUIZ JHONY JOEL**, 31.- **RIOFRIO INGA AVELINO**, 32.- **RODRIGUEZ CHIRA ROGER**, 33.- **SANDOVAL MONTALBAN HENRY**, 34.- **SUAREZ TIMANA ISRAEL**, 35.- **SULLON PACHERREZ FRANKLIN MERCEDES**, 36.- **TIMANA DURAND RONALD**, 37.- **TIMANA MENDOZA JOSE LUIS**, 38.- **TIMANA RUIZ EDWIN YOSIMAR**, 39.- **VASQUEZ VASQUEZ MARIA CELIA**, 40.- **YOVERA IMAN LUIS ANGEL**, 41.- **YPANAUQUE RAMOS ROSA ANGELICA**, 42.- **YPANAUQUE**



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

YNGA FELICIANO, 43.- YPANAQUE YNGA LUIS ALBERTO, 44.- ZAPATA PACHERRES JESUS y 45.- ZAPATA RAMIREZ ISMAEL, en merito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente.

2. **DISPONER** que la empresa **ANA BANANA S.A.C.** abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el período de suspensión perfecta de labores y además proceda a reponer en su puesto de trabajo a los trabajadores comprendidos en el numeral 1 de la presente parte resolutive, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente.
3. **HACER DE CONOCIMIENTO** que, contra el presente acto administrativo emitido por este Despacho, cabe la interposición del recurso de apelación, conforme a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°001-96-TR.

Contra la Resolución expedida en primera instancia, la empresa presente recurso de apelación, el cual es concedido y elevado a este despacho para su pronunciamiento.

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

De conformidad con lo dispuesto en el inciso a) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resuelve en primera instancia y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura del Gobierno Regional Piura, resuelve en segunda instancia, entre otros procedimientos: “La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas”; siempre que sea de alcance local o regional.

En el presente caso, se observa que los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo por causas objetivas por motivos tecnológicos laboran en el centro de trabajo de la empresa ubicado en la región Piura. En consecuencia, el presente caso es un supuesto de alcance regional cuyo trámite resulta de competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, de acuerdo a lo previsto en el inciso a) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

IV. **Argumentos esgrimidos del recurso de Apelación:**

- 4.1 La empresa presenta el recurso de apelación contra la Resolución emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto argumentando que se ha acreditado en forma fehaciente durante todo el procedimiento, tanto en el cese colectivo como de suspensión perfecta de labores (Expediente SL N°002-2023-REG N°01554-GRP) que la empresa se ha visto severamente afectada por lluvias e inundaciones (salida del río) producto del fenómeno del Niño, incluso ha sido constatado por la SUNAFIL en diversas ocasiones, por cuanto hemos recibido hasta tres (03) visitas inspectivas y ha constatado que sus campos de producción, siendo la última, la concerniente al presente procedimiento de cese colectivo signada con la Orden de Inspección N°0000001447-2023-SUNAFIL/IRE donde en sus conclusiones, corroboró que en nuestros campos se encuentran inoperativos un aproximado de 31 hectáreas (de un total de 85 hectáreas), que al día de hoy, es una realidad dentro de nuestra empresa que nos está generando



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

un grave perjuicio económico al haberse generado la desaparición parcial de nuestro centro de trabajo , lo cual se acreditar con el nuevo contrato de arrendamiento con la propietaria de los predios.

Además que, la Orden de Inspección N°0000001447-2023-SUNAFIL/IRE no ha precisado de forma expresa que exista una desaparición total o parcial del centro de labores, ello a pesar de ser su obligación al momento de constatar el campo de ANA BANANA, máxime, si al no haberlo hecho la misma autoridad, SUNAFIL no puede ser rechazado por la Dirección Regional de Trabajo , en virtud que no es responsabilidad de la Autoridad de Trabajo consignar expresamente el estado de los campos, además, señalan que , en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, sí ha sucedido una desaparición parcial del centro de trabajo, por cuanto, como la misma autoridad Inspectiva de Trabajo ha señalado, estas 31 hectáreas están inoperativas, lo cual ha sido debidamente constatado, siendo este un acto propio de la administración que debe ser autenticado, conforme al artículo 139° del TUO de la LPAG, Art. 139° Potestad administrativa para autenticar actos propios la facultad de realizar autenticaciones atribuidas a los fedatarios no afecta la potestad administrativa de las autoridades para dar fe de la autenticidad de los documentos que ellos mismos hayan emitido(...).”

Aunado a ello, y a efecto de acreditar el hecho es que ya no pueden operar en la hectáreas que la propia SUNAFIL ha constatado y ha acreditado que resultan inoperativas, es que, han celebrado un nuevo contrato de arrendamiento con la propietaria de los campos, pues no resultaría razonable pagar por campos que ya no van a cultivar y que resultan irrecuperables por el elevado costo de inversión, monto que está debidamente detallado en la pericia valorativa de daños que hemos anexado en nuestra solicitud de cese, y además porque su empresa no tiene liquidez, siendo que ese contrato ha sido suscrito y legalizado incluso previa presentación de la solicitud de cese colectivo.

La empresa no puede operar sobre la totalidad de sus terrenos, no solo por las inundaciones sino porque están inoperativos, porque han desaparecido parcialmente su centro de trabajo, por cuanto, ya no tienen posesión de las 85 hectáreas, sino solo 55 hectáreas, que son las que no han sido afectadas por las inundaciones.

Por ello, a las afectaciones económicas que se han acreditado fehacientemente, cumpliendo en forma objetiva con la ratio legis de un cese colectivo, y que deben primar sobre requisitos menores, por cuanto, al realizar una análisis teleológico a la figura del cese colectivo, prescrito en el artículo 47° del D.S. N°003-97-TR, que establece: 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(...).” se puede concluir que obedece a una alternativa excepcional en que el legislador permite la afectación de un grupo de trabajadores, para que el total de trabajadores no se vean perjudicados por el cierre de la empresa; es decir, es una medida para evitar un daño social mayor, que es la pérdida de todo un agente económico generador de empleo.

Sobre ello, el autor Blancas Bustamente, nos indica que el cese colectivo se trata en suma de eventos ajenos tanto a la voluntad del empleador como a la de los trabajadores, que afectan las condiciones en que éstos prestan sus servicios o, inclusive, la propia



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

continuidad de las relaciones laborales. Configuran un verdadero estado de necesidad de la empresa frente al cual el ordenamiento jurídico faculta al empleador generalmente supeditado su decisión a una autorización administrativa, a la aplicación de medidas igualmente excepcionales a las relaciones de trabajo vigentes en la empresa (...).

En el presente caso, existe una afectación real para ANA BANANA SAC que se ha visto afectada por un caso fortuito, en este caso, inundaciones producto de lluvias y salidas de río por el fenómeno del Niño que han debidamente constatadas, que ha ocasionado la desaparición parcial de los campos, hecho que está acreditado con las pericias por parte del perito del REPEJ, más aún, si debido a la inundación y afectación, han reducido el contrato de arrendamiento, por lo que resulta irrazonable y contrario a derecho que se nos pretende obligar a reponer a 45 trabajadores, este espacio donde pueden prestar servicio efectivo, ya no podrían trabajar pues ahora antes tenían 85 hectáreas ahora tienen 55 hectáreas, área que además que corresponde al nuevo contrato de arrendamiento que tiene la empresa con la propietaria del terreno. Indican que al reponer a los trabajadores no podrán hacer trabajo en efectivo por no tener la empresa campo de producción, atentaría contra su dignidad, ello conforme a la Casación laboral N°25294-2018-Lima Norte que resolvió que un acto hostil denunciado de un hecho real y concreto que el demandante durante aproximadamente cuatro meses que se encontró en el auditorio de la demanda sin prestar labor efectiva, fue víctima de actos contra su dignidad, que generaron no sólo la angustia, dolor y sufrimiento, sino que también lesiono su sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya que durante ese tiempo, el trabajador se encontró en una incertidumbre laboral, pues que su panorama era incierto, lo cual le generó sufrimiento y preocupación al sentirse recortado en su derecho de trabajo, reconocido constitucionalmente, no sólo afecto sus sentimientos sino sus derechos laborales.

Aunado a ello, sus ingresos económicos han sido reducidos, conforme al informe contable de agosto 2023, y el incluir a los 45 trabajadores provocaría incluso que tengamos numero rojos, por pérdidas económicas, lo que generaría poner no solo en riesgo la producción sino también su negocio, poniendo en peligro no solo a los 45 trabajadores incluidos en el cese colectivo, sino, perjudicaría a los 92 puestos adicionales que se han mantenido laborando todo el tiempo y que la empresa ha buscado proteger, así como los trabajadores indirectos de 50 personas, lo cual corresponde a servicios de terceros como logístico, transporte de material de proceso, compra de fertilizantes, servicio de mantenimiento, certificaciones, servicio legal, entre otros, lo cual es una trasgresión, solicitando la aplicación del Principio de Razonabilidad prescripto en el punto 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG.

Que, respecto a la entrega de la información pertinente, en dicho observación del literal a) numeral 2.1 de la Resolución materia de apelación sobre la verificación del Juez de Paz de Única Nominación del predio agrícola y la observación de dichas áreas, que sus precisiones no son de carácter técnico y suficiente para sus efectos como determinar los tipo de daños, condiciones de los cultivos, pues porque estas deben ser analizadas por un profesional o colegiado con el expertise en la materia del sector agrario, condición que ostenta el Juez de Paz; sin tener, en consideración que su empresa anexado una pericia con el expertise en la materia dentro del sector agrario, con fecha 13 de junio de 2023, que además entregada en copia al sindicato que acredita el estado de sus campos y el costo de la reparación, cuyas conclusiones fueron: 1.- Se contó con documentación técnica, científica y oficial para el trabajo. 2 La información de datos hidro meteorológicos



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

y avenidas de los ríos se obtuvo PECHP y Senhami. 3. El nivel tecnológico en la conducción de la plantación de banano orgánico en la conducción de la plantación de banano orgánico es alto. 4. VD= 3” 6210,219 el valor total del año en el predio es de Tres millones seiscientos diez mil doscientos diecinueve y 00/100 soles 5. El presente peritaje se ha realizado con total independencia de criterio. Con lo cual doy por cumplido la solicitud.

Asimismo, se ha realizado la pericia contable del REPEJ, cuyo informe fecha 03 de julio de 2023 se anexó también en copia al Sindicato y cada trabajador, donde se acredita la realidad de la empresa, por cuanto sus conclusiones establecieron: “(...)teniendo en cuenta todo el numeral III de la presente pericia contable de parte y fundamentos se ha determinado lo siguiente: Primera: Se ha determinado que, el monto total del dinerario por pérdidas económicas (daño emergente), debido a las precipitaciones pluviales y desborde del río Piura en las áreas B y C del predio agrícola de ANA BANANA SAC asciende a S/2´967.529.41 (Son dos millones novecientos sesenta y siete mil, quinientos veintinueve y 41/100 Soles. Segunda: Se ha determinado que, el monto dinerario por proyección de utilidad neta (lucro cesante) de mayo a julio del 2023, debido al daño de plantaciones y racimos por consecuencia de las precipitaciones pluviales y salida del río Piura en el 2023 del predio agrícola de ANA BANANA, asciende a S/78,020.90 (Son : Setentaiocho mil veinte y 90/100 Soles), pericia y documentos contables que no han sido valorados por el Autoridad administrativa de Trabajo, pues de hacerlo hubiera tenido un mayor panorama, máxime si estas han sido elaboradas por profesionales calificados (REPEJ). Concluyendo que se ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 48° del D.S. N°003-97-TR que acredita y sustenta la causa invocada.

En relación a la Negociación Directa, señala que la observación del literal b) del numeral 2.1 de la Resolución, no se ha indicado que se no se habría cumplido con dicho requisito, a pesar que ANA BANANA cumplió con convocar a una reunión de negociación colectiva al Sindicato siendo que no acudieron a la misma, conforme se constató en el acta de fecha 27 de julio de 2023, siendo que resulta insubsistente el argumento esgrimido por la Autoridad Administrativa de Trabajo al señalar que o estuvo en la posibilidad de elaborar y acordar propuestas a fin de plantearlas a su empleador con la finalidad de negociar medidas para evitar o reducir el cese del personal o medidas para atenuar las consecuencias de la extinción del vínculo laboral, ya no fue convocado con anticipación razonable, por cuando, de haber tenido la voluntad de negociar el Sindicato, habrían acudido sus representantes a manifestarlo. Además, en relación al argumento de la citación precisa que la norma legal no establece el plazo para tal fin, siendo que no se puede hacer distinción legal donde no distingue, principio fundamental del derecho que ha sido reconocido por el TC en reiteradas jurisprudencias, como la recaída en el STC 2135-2022-AA/TC. A manera de ejemplo, lo citan lo resuelto por el Tribunal de fiscalización laboral, en la Resolución N°399-2023-SUNAFIL/TFL Primera Sala, por cuanto, en instancias inferiores se multó a una empresa porque se consideró que no habría dado un tiempo razonable para suscribir un convenio de acumulación vacacional, cuando no existe mandato legal alguno que regule ello, situación análoga al presente caso:

Respecto de los convenios celebrados con cuatro (4) de los cinco (5) trabajadores identificados, el inspector comisionado sostiene a través del cuarto párrafo del punto quinto de la sección IV (hechos constatados) del acta donde se ha acreditado conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N°713 y su reglamento aprobado por el Decreto

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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

Supremo N°012-92-TR. Finalmente, en la parte final de la resolución del escrito presentado por el representante del sindicato, el señor Héctor Domínguez Rivadeneyra, se infiere que el Sindicato tuvo conocimiento oportuno de la citación a la negociación, e incluso se acercaron a la empresa, sin embargo, a la hora de la citación, es decir, 12 pm no se encontraban en sus instalación, razón por lo que se levanto la constatación correspondiente, acreditándose que si tuvieron conocimiento y la suficiente antelación, tal es así que fueron a las instalaciones, conforme se depende de su propia declaración, ello en antelación a lo dispuesto en el artículo 221 del Código Civil, por tanto, acreditan haber cumplido de manera objetiva con la negociación directa.

Señalan, que respecto al cumplimiento de los requisitos de forma y fondo para la aprobación de un cese colectivo, señalan que su representada si ha cumplido con los requisitos dispuesto en el artículo 47° y 48° del D.S. 003-97-TR, así como con los dispuestos en el TUPA de la Dirección Regional de Trabajo, en relación a los requisitos de fondo, en el numeral 2.1. del presente escrito ha quedado acreditado que han sido afectado por un caso fortuito, que ha sido las fuertes lluvias e inundaciones por la salida de río producto del Fenómeno del Niño, lo que ha ocasionado la afectación de un promedio de las treinta y un (31) hectáreas y por tanto la desaparición parcial de su centro de trabajo, lo que incluso ha generado que se celebre un nuevo contrato de arrendamiento, por cuando no pueden seguir laborando en la hectáreas afectadas. Situación que esta acreditada con el informa contable actualizado al cierre del mes de agosto 2023, su empresa esta teniendo pérdidas económicas, por haberse reducido su producción considerablemente, medida que busca salvaguardar la viabilidad del negocio y continuar generando el promedio de (92) puestos de trabajo directos y un promedio de 50 indirectos.

Por tanto, solicita que se tenga en consideración que su empresa está incurso en un caso fortuito y de fuerza mayor que ha ocasionado la desaparición parcial de su centro de trabajo, es decir, cumpla fehacientemente con la causal objetiva de extinción de contratos colectivos de trabajo debiendo primar ello sobre las exigencias o nimiedades formales, debiendo aplicar el Principio de Eficacia en el numeral 1.10 del TUO de la LPAG, el cual prescribe 1.10 Principio de Eficacia.- Los Sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyen las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados. A manera de ejemplo podemos citar en la Casación 5935-2018-Cuzco(...) El Artículo IV numeral 1.6 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N°27444, denominado Principio de Informalismo, aduce que la excusación de los requisitos formales que se encuentran contemplados en el procedimiento administrativo, en aquellos casos en que constituyen un obstáculo para determinar la verdad material de la cuestión sometida a cuestionamiento de la administración, por lo que solicita se revoque la Resolución Directoral N°016-2023-GRP-DRTPE-DPSC, se ordene un nuevo pronunciamiento.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue
RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

V. **Análisis del Caso en concreto.**

5.1. 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.

El procedimiento de terminación colectivas 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

“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 (del Empleo) quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

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 concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador”.

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:

- i) Constancia de haber proporcionado al sindicato o 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.
- ii) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- iii) 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





GOBIERNO REGIONAL PIURA

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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

trabajadores-, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa alegada.

Al respecto la empresa señala que la Resolución Directoral N°016-2023-GRP-DRTPE-DPSC trasgreden el principio del debido procedimiento administrativo, por cuanto no se ha tenido en cuenta los documentos presentados y que, además de la pericia contable han presentado una constatación de fecha 03 de mayo de 2023, efectuada por el Juez de Paz de Única Nominación de su predio agrícola y una observación de dichas áreas de terreno agrícola sin fecha, y ha quedado demostrado que el Sindicato si tuvo conocimiento y con suficiente antelación la reunión de negociación directa y prueba de ello, es que antes de la citación, estuvieron en los ambientes de la empresa, retirándose previamente.

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, derecho esencial, en este procedimiento, por ser un derecho protegido por la Constitución Política del Estado.

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

No obstante, tampoco debe perderse de vista que, de acuerdo a 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 ejemplo: agropecuario, pesca, minería, manufactura, etc.) 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 de la TUO de la LPCL. De este modo, no resultaría lógico impedir al empleador la obtención de un documento que, de acuerdo a la normativa vigente, es requisito para solicitar ante la otra entidad de la administración pública (Autoridad Administrativa de Trabajo) la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

En el presente caso, se aprecia que según la página de consulta RUC <http://www.sunat.gob.pe/cl-tiitmrconsusruc/jrcS00alias> la empresa tiene la actividad económica principal - 0122 - CULTIVO DE FRUTAS TROPICALES Y SUBTROPICALES, por tanto, dentro del sector agrícola.



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

Al respecto, de la revisión de los actuados se observa que, conjuntamente con su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, la empresa presentó, entre otros documentos, Acta de constatación de predio agrícola que acredita el estado de su campo actuada por el Juez de Paz Letrado, Informe pericial de valorización de daño, informe contable, escritos y cargos presentados a la Dirección Regional de Agricultura, nómina de trabajadores afectados con detalle de sus vacaciones, constancia de comunicación a los trabajadores, comunicación de negociación colectiva y acta, copia de la solicitud en igual número de trabajadores afectados (45). Posteriormente, ante el requerimiento de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, sobre el cumplimiento de los requisitos de Ley, adjunta carta de renuncia del trabajador Benicio Domínguez Ruiz, Constancia de baja del T-registro de Benancio Domínguez Ruiz, e informe de actividades esenciales dentro de la empresa, y carta dirigida a la Dirección Regional de Agricultura.

Que, 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.

En ese sentido, el artículo 106 del numeral 106.1 del TUO de la LPAG establece que, en ejercicio del mencionado derecho de petición administrativa, “cualquier administrativo 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, deben iniciar los administrados para satisfacer o ejercer sus intereses o derechos mediante el pronunciamiento de la entidad correspondiente.

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 el Reglamento de la LFE, y que se encuentran descritos en el TUPA de la entidad.

En atención a ello, al requisito de la Negociación Directa, este despacho considera oportuno precisar que, la información pertinente a la que hace referencia el inciso a) del artículo 48 del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO de la LPCL es aquella relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo, siendo que dicha información debe resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los afectados por el cese colectivo conozcan en términos razonables la situación real y actual del empleador, dado que sobre la base de ello, se desarrollarán las negociaciones entre las partes conforme al inciso b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, repárese que, de ello dependerá que existan reales posibilidades de negociación, garantizando así que ésta no sea un mero trámite, sino por el contrario, se busque la concreción de acuerdos relacionados a las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal. En esa línea, el afirmar que “no es necesario dar cumplimiento estricto al literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL”,



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° *054* -2023-GRP-DRTPE-DR

no resulta jurídicamente amparable, máxime si dicho requisito se encuentra estrictamente ligado con el derecho de defensa de los trabajadores, así como con el debido procedimiento administrativo.

Que, conforme se puede verificar a folios (63 a 152) que obran las cartas entregadas a los trabajadores afectados de fecha 26 de julio 2023, estas han sido recepcionadas **con fecha 29, 31 de julio de 2023 y 02 de agosto de 2023**, según constancia del Juez de Paz Letrado de Primera Nominación de La Matanza, observándose en ella, que se les comunica el inicio del Procedimiento de Terminación Colectiva de Contratos de trabajo por un caso fortuito, sin precisar en ella, la toma de conocimiento de la fecha de una reunión para participar en una negociación directa, a fin de ejercer su derecho que le otorga la Ley, asimismo, a folios (153-154) obra la carta dirigida al Sindicato de Trabajadores Agrarios Santo Tome Izquierdo de fecha 24 de julio de 2023 recepcionada el día 26 de julio de 2023 a horas 14:35, informándole sobre el inicio del procedimiento citándolo a una reunión para el día 27 de julio a horas 12:00 p.m. es decir, con una prelación menor a las 24 horas.

Que, en las disposiciones legales, materia de análisis no existe una redacción excluyente en relación a la obligación de la observación del procedimiento previo, toda vez, que resulta aplicable para todas las causas de extinción previstas en el artículo 46 b) del TUO de la LPCL. Siendo ello, corresponde precisar que “el procedimiento previo” en cuestión, forma parte del procedimiento de Terminación Colectivas de los Contratos de Trabajo por causas objetivas de caso fortuito y /o fuerza mayor, ello en concordancia con el segundo párrafo del artículo 47 del TUO de la LPCL, por lo fundamentado por el inferior en grado, resulta amparable.

Asimismo, en relación que ha cumplido con entregar la información pertinente, como la Constatación del Juzgado de Paz de Nominación, pericia contable y la pericia practicada por un perito agrónomo y, que se ha podido corroborar con las cartas recepcionadas por los trabajadores. En atención a ello, este despacho advierte que, la información pertinente a entregar es aquella relacionada a la terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva caso fortuito, en la forma prevista en la Ley en conjunción con los respectivos precedentes vinculantes administrativos sobre la materia que han definido las condiciones y formas para ello, resultando imperativo que la documentación presentada por la empresa en aras de acreditar la entrega de la información pertinente a los trabajadores, en efecto, contenga una información pertinente relacionada a la terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva de caso fortuito, siendo que de las cartas que la empresa ha cursado a los trabajadores y al Sindicato se hace referencia a la Terminación Colectiva de los Contratos de trabajo por causas objetivas de caso fortuito **y del análisis de éstas mismas, se desprende un contenido insuficiente y genérico**, es más que los documentos emitidos no tienen la información técnica y suficiente para que los trabajadores ejerzan su derecho en la negociación directa, por ello es conforme lo desarrollado por el inferior en grado.

Que, en relación que citaron al Sindicato a una reunión y vieron los representante del Sindicato en intermediaciones a la empresa y, pese a ello no asistieron, está no fue con la debida antelación, pues conforme se ha verificado en autos, la citación fue entregada con una antelación menor de 24 horas a celebrarse la reunión, lo cual evidencia indubitablemente que la empresa no cumplió legalmente con el requisito previsto en





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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

el inciso b9 del artículo 48 del TUO de la LPCL, pues debió celebrarse reuniones debidamente acreditadas, sostenida entre el empleador y los trabajadores, en donde hayan analizado, desarrollado y/o propuesto acordar condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese del personal, conforme a la normativa vigente; siendo ello, corresponde desestimar la pretensión de la empresa en este extremo.

Finalmente, repárese que, la referida acta de inspección del Ministerio del Sector con audiencia de partes en la que se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador, constituye un requisito exigido legalmente en el procedimiento de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, más aún si dicha acta de inspección resulta necesaria para el procedimiento porque, a diferencia de los seguidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no se realiza una etapa de conciliación con los trabajadores o se exige la remisión de una pericia. En tal sentido, dicho requisito no constituye una exigencia meramente formal, sino que obedece al debido procedimiento en el que se evalué la existencia del caso fortuito o la fuerza mayor, **considerando también el derecho de defensa de los trabajadores**. Para ello, resulta imprescindible que en el procedimiento de terminación colectiva por caso fortuito iniciado por la empresa, ésta presente el acta de inspección indicada en los artículos 47 del TUO de la LPCL y el 62 del Reglamento, ello en concordancia con el numeral 1 del capítulo III de la Resolución Directoral General N°270-2017-MTPE/2/14.

Que, en cuanto a lo fundamentado sobre el Principio de Informalismo, donde argumenta debe primar el Principio de Eficacia, al respecto, corresponde precisar que este despacho dio atención a la pretensión invocada por la empresa en cuanto a este extremo en el desarrollo de la presente resolución.

Que, en el sentido, por los criterios expuestos precedentemente, no resulta razonable que la Autoridad Administrativa de Trabajo declare improcedente la solicitud de cese colectivo presentado por la Empresa, fundamentando su decisión en la falta de presentación del acta de inspección llevada a cabo por el Sector correspondiente por inacción del Sector, con audiencia de partes.

Por el contrario, atendiendo a la situación descrita líneas arriba, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, dispuso la realización de Actuación de inspección de verificación a fin de contar con otros elementos probatorios que demuestren, en forma objetiva y fehaciente, la existencia de la causa invocada como fundamento del cese colectivo. 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 por caso fortuito o fuerza mayor, en salvaguardia del derecho al trabajo consagrado en el inciso 15 del artículo 2, el artículo 22, el artículo 23 y el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, los cuales garantizan no sólo el acceso al empleo, sino su mantenimiento en condiciones adecuadas, en el pleno ejercicio de derechos fundamentales del personal trabajador, y su debida protección frente a la ruptura arbitraria del vínculo laboral.



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

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 1 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.

Asimismo, es pertinente traer a colación la urgente e inmediata intervención de la inspección del 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 el Decreto Supremo N°019-2006-TR, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N°004.2011.TR, así como las facultades inspectivas contempladas en el artículo 5 de la mencionada Ley N°28806, sobre aquellas que resultan especialmente relevante para la materia del presente procedimiento.

Adicionalmente, no debe perderse de vista que, dada la importancia de la audiencia de partes a que se refiere el artículo 47 del TUO de la LPCL, resulta necesario que la verificación al centro de trabajo que efectúe la Autoridad Inspectiva se realice previa citación a la organización sindical, o a los trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de los contratos de trabajo, de modo que estos puedan estar presentes durante la inspección y manifestar sus consideraciones con relación a la existencia del motivo invocado para el cese.

Es así, el Intendente Regional de Piura mediante Oficio N°000126-2023-SUNAFIL/IRE-PIU de 24 de agosto de 2023 se remitió a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura, el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 21 de agosto de 2023, efectuadas a la empresa ANA BANANA S.A.C. por el servicio de inspecciones de la SUNAFIL IRE PIURA, dicha inspección corresponde a la Orden de Inspección N° 000001447-2023-SUNAFIL/IRE-PIU y cuyo Informe dice

- *Numeral 4.4 de punto IV. HECHOS CONSTATADOS, el 18 de agosto de 2023, la Inspectora Auxiliar de Trabajo se apersonó al centro laboral ubicado en Fundo Santo Tome Izquierdo en el distrito de La Matanza, provincia de Morropón en compañía del Señor Héctor Domínguez Rivadeneyra en calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Agrarios Santo Tome Izquierdo y por el Señor Ysmi Jaime Morante en calidad de trabajador afectado y como Sub Secretario del Sindicato antes señalado, haciendo seguidamente un recorrido en los lotes A, B y C de la empresa, estando presente por ésta, los Señores Alberto Alzamora Carmen identificado con DNI 03369934, en calidad de Administrador de Campo y Dimas Chumacero Montalván identificado con DNI 46625356, en su calidad de encargado de producción. Se deja constancia en el Informe de las manifestaciones de cada una de las partes presente.*



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”
En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue
RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

- En en el punto V. CONCLUSIONES, lo siguiente:

“Del recorrido a las zonas afectadas de los sectores productivos denominados: LOTES A, B y C en el predio Santo Tome Izquierdo, ubicado en distrito de Buenos Aires, provincia de Morropón. Se verificó lo siguiente:

Con respecto al “LOTE A”

Está conformado por 40 hectáreas, verificándose in situ que, en casi su totalidad se encuentran en productividad, existiendo áreas en donde se refleja el fruto (plátano) embolsado para su protección. Asimismo, sólo media hectárea aproximadamente de dicho lote se encuentra inoperativa.

Con respecto al “LOTE B”

Está conformado por 30 hectáreas, de las cuales 18 hectáreas continúan inoperativas a consecuencia de las inundaciones del rio con fecha 13 de marzo y 17 de abril 2023. Asimismo, se verificó que 12 hectáreas del lote B, se encuentran en productividad, y existen áreas donde se refleja el fruto (plátano) embolsado para su protección.

Con respecto al “LOTE C”

Está conformado por 15 hectáreas, de las cuales 13 hectáreas continúan inoperativas a consecuencia de las inundaciones del rio con fecha 13 de marzo y 17 de abril 2023. Siendo este el lote más afectado Asimismo, se verificó que 02 hectáreas del lote C, se encuentran en productividad, y existen áreas donde se refleja el fruto (plátano) embolsado para su protección”.

De lo antes verificado se establece que si bien la autoridad inspectiva, hace mención, al estado del daño sufrido por la inundación, no refiere que el centro de trabajo haya desaparecido total o parcialmente.

Del plazo máximo para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor

Que, asimismo de conformidad con el artículo 15° del TUO de la LPCL, 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 Autoridad Administrativa de Trabajo y, dentro de dicho plazo el empleador puede solicitar el cese colectivo de los trabajadores comprendidos dentro de la suspensión, cuando el caso fortuito o la fuerza mayor que traen como consecuencia, el cese colectivo de los trabajadores comprendidos dentro de la suspensión.

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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

Es así, que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos precisa que mediante escrito de registro N°01554 ingresado el 09 de mayo de 2023, la empresa solicitó la suspensión temporal perfecta de labores de cuarenta y seis (46) trabajadores, de los cuales cuarenta y dos (42) se encuentran afiliados a la organización sindical y cuatro (04) no, los que resultan ser los mismos trabajadores que se encuentran comprendidos en el presente procedimiento de cese colectivo, con excepción de don Benicio Domínguez Ruiz (no afiliado), quien a la fecha ya no mantiene vínculo laboral con la empresa, tal como se aprecia de las instrumentales presentadas por el empleador que obran a fojas 171 y 172 de autos, cabe precisar que, la antes referida suspensión temporal de labores establece como periodo de suspensión, noventa (90) días, periodo que se inicia el 08 de mayo de 2023 al 05 de agosto de 2023. Que, siendo así la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral N°009-2023-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 26 de junio de 2023, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos ha declarado improcedente la solicitud presentada con fecha 09 de mayo de 2023 por la empresa: ANA BANANA S.A.C., sobre suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito para cuarenta y seis (46) trabajadores, pronunciamiento que ha sido impugnado por la empresa mediante el respectivo recurso de apelación y respecto del cual, el Despacho Directoral de ésta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura con Resolución Directoral Regional N°046-2023-GRP-DRTPE-DR de fecha 26 de julio de 2023 ha declarado infundado el recurso de apelación confirmando la recurrida. Resulta preciso indicar que mediante escrito de H.C.R. N° 02936 de fecha 23 de agosto de 2023, la empresa ha interpuesto recurso de revisión contra el pronunciamiento del Despacho Directoral.

Por lo expuesto y, de conformidad con el Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°001-96-T, El Decreto Supremo N°017-2012-TR y Resolución Ejecutiva Regional N°093-2023/GOBIERNO REGIONAL PIURA-PR, del 10/01/2023; Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

Primero: DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación presentado por el gerente de la EMPRESA ANA BANANA SAC con RUC N°20529866560, contra la Resolución Directoral N°016-2023-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 25 de agosto de 2023, por los considerandos expuestos.

Segundo: CONFIRMAR la Resolución Directoral N°016-2023.GRP-DRTPE -DPSC de fecha 25 de agosto de 2023, que resuelve:

DESAPROBAR la solicitud presentada con registro N° 02640-2023, ingresada el 04 de agosto de 2023 por la empresa: **ANA BANANA S.A.C., con RUC N° 20529866560** sobre cese colectivo de contratos de trabajo por causa objetiva de caso fortuito para los trabajadores: **1.- APONTE YAMUNAQUE HENRRY JAVIER, 2.- BAUTISTA TIMANA**



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

En la Región Piura, Todos juntos Contra El Dengue

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº 054 -2023-GRP-DRTPE-DR

JOSE MARTIN, 3.- BRUNO RAMOS JOSE, 4.- BRUNO YARLEQUE WILMER ANDREZ, 5.- CHAVEZ TIMANA JHOVANY, 6.- CHERO ANASTACIO ARNALDO, 7.- CHERO TIMANA ANTHONI ARNALDO, 8.- CHUQUIHUANGA RIVERA GILBER, 9.- DOMINGUEZ VALDEZ JULIO, 10.- HUERTAS PAICO EMILIANO, 11.- IPANAQUE INGA MANUEL, 12.- IPANAQUE IPANAQUE PEDRO, 13.- JAIME MORANTE YISMI YONEL, 14.- JUAREZ MENDOZA VICTOR RAUL, 15.- LA CHIRA AGURTO CESAR AUGUSTO, 16.- LOPEZ ANCAJIMA JOSE SANTOS, 17.- LUPUCHE TIMANA CESAR AUGUSTO, 18.- MAZA SULLON JOSE FELIPE, 19.- MENDOZA PACHERRE ELVER, 20.- MENDOZA PASACHE CINTHIA LISBETH, 21.- MENDOZA SOLUCO MALTER DAVID, 22.- MONTALBAN ACOSTA JULIO CESAR, 23.- MONTALBAN AGURTO MARIA NICOLASA, 24.- MORANTE CHAVEZ DARWIN, 25.- NILUPU SERRATO MIGUEL, 26.- PAZ COVEÑAS ASUNCION, 27.- PURUGUAY SUAREZ EWUI, 28.- PURUGUAY SUAREZ HUGO, 29.- RAMIREZ MENDOZA EDWIN, 30.- RAMIREZ RUIZ JHONY JOEL, 31.- RIOFRIO INGA AVELINO, 32.- RODRIGUEZ CHIRA ROGER, 33.- SANDOVAL MONTALBAN HENRY, 34.- SUAREZ TIMANA ISRAEL, 35.- SULLON PACHERREZ FRANKLIN MERCEDES, 36.- TIMANA DURAND RONALD, 37.- TIMANA MENDOZA JOSE LUIS, 38.- TIMANA RUIZ EDWIN YOSIMAR, 39.- VASQUEZ VASQUEZ MARIA CELIA, 40.- YOVERA IMAN LUIS ANGEL, 41.- YPANAQUE RAMOS ROSA ANGELICA, 42.- YPANAQUE YNGA FELICIANO, 43.- YPANAQUE YNGA LUIS ALBERTO, 44.- ZAPATA PACHERRES JESUS y 45.- ZAPATA RAMIREZ ISMAEL, en merito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente.

DISPONER que la empresa **ANA BANANA S.A.C.** abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el período de suspensión perfecta de labores y además proceda a reponer en su puesto de trabajo a los trabajadores comprendidos en el numeral 1 de la presente parte resolutive, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente.

Tercero.- HACER DE CONOCIMIENTO que contra el presente acto administrativo emitido por este Despacho, cabe la interposición del recurso de revisión, conforme a lo dispuesto en el artículo 25º del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°001-96-TR y El Decreto Supremo N°017-2012-TR.

Regístrese , notifíquese, publíquese

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Abog. Jorge Eduardo Olaya Ramos
DIRECTOR REGIONAL