



**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N. °040-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**

• **ADMINISTRADO : INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A**

Huacho, 09 de octubre de 2023

**I. VISTO:**

El Oficio N°00006-2023-MTPE/1/20.2, de fecha 19 de setiembre de 2023, ingresado a través del Expediente N°2919239 y Documento N°4735686, recepcionado por este despacho con fecha 20 de setiembre de 2023, mediante el cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, traslada el Expediente N°000538-2022-MTPE/1/20.2 relacionado al procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo sustentado en motivo de caso fortuito o fuerza mayor presentado por la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A**, por ser de competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Provincias.

**II. ANTECEDENTES**

1. Que, mediante escrito con numero de registro 000538-2022 y anexos, de fecha 04 de enero de 2022, la Empresa solicita la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causa objetiva sustentada en caso fortuito o fuerza mayor de quince (15) trabajadores. Posteriormente, a través del decreto s/n de fecha 06 de enero de 2022, la DPSC de la DRTPELM requirió a la Empresa, a efectos de que en el plazo de diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, de conformidad con lo prescrito en el numeral 4 del artículo 143° del TUO de la LPAG, cumpla con subsanar las observaciones realizadas a la documentación presentada.
2. Que, mediante escrito con número de registro 004439-2022, de fecha 14 de enero de 2022, la Empresa solicita la realización de inspección con audiencia de partes al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
3. Que, mediante escritos con números de registro 007159-2022 y 007177-2022, de fechas 24 de enero de 2022, la Empresa comunica la subsanación a las observaciones realizadas por la DPSC de la DRTPELM mediante decreto s/n de fecha 06 de enero de 2022.
4. Que, estando a la suspensión temporal perfecta de labores solicitada por la Empresa en el procedimiento de terminación colectiva por contratos de trabajo por causas objetivas sustentada en caso fortuito o fuerza mayor, mediante decreto s/n de fecha 31 de enero de 2022 y Oficio N° 0016-2022-MTPE/1120.2 la DPSC de la DRTPELM dispuso oficiar a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, a fin que se realicen las actuaciones inspectivas correspondientes, la misma que, a través del escrito con número de registro 021331-2022, de fecha 22 de febrero de 2022, la SUNAFIL remite el Oficio N° 000137- 2022-SUNAFIL/ILM y el informe de actuaciones inspectivas de investigación fecha 09 de febrero de 2022, generada por la Orden de Inspección N° 0000003666-2022-SUNAFIL/ILM, conforme a lo requerido por la DPSC de la DRTPELM.





**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

5. Que, con fecha 10 de marzo de 2022, la DPSC de la DRTPELM, emite la Resolución Directoral N° 063-2022-MTPE/1/20.2, mediante la cual decide declarar la improcedencia de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, así como de la solicitud de suspensión perfecta de labores; ello, en tanto la Empresa no habría cumplido con los requisitos referidos a i) la entrega de la información pertinente, ii) llevar a cabo las reuniones de negociación directa y iii) presentar el acta de audiencia de partes elaborada por el sector competente.
6. Que, con escrito con numero de registro N°053243-2022, la administrada empresa INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A., solicita la nulidad de oficio e interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 063-2022-MTPE/1/20.2, de fecha 10 de marzo de 2022, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
7. Que, con Resolución Directoral N°424-2022-MTPE/1/20, de fecha 08 de junio de 2022, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, resuelve: **"ARTÍCULO PRIMERO.** – Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A.** contra la Resolución Directoral N°063-2022-MTPE/1/20.2 de fecha 10 de marzo de 2022, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, por los fundamentos expuestos en la presente resolución, así como todo lo actuado a partir del Decreto de fecha 31 de enero de 2022 mediante el cual se apertura el expediente administrativo."
8. Que, con Oficio N°00006-2023-MTPE/1/20.2, de fecha 19 de setiembre de 2023, ingresado a través del Expediente N°2919239 y Documento N°4735686, recepcionado por este despacho con fecha 20 de setiembre de 2023, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, traslada el Expediente N°000538-2022-MTPE/1/20.2 relacionado al procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo sustentado en motivo de caso fortuito o fuerza mayor presentado por la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A.**, por ser de competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Provincias.
9. Que, con Decreto Directoral N°009-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 06 de octubre de 2023, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve: **"ARTÍCULO PRIMERO°.** – **APERTURAR** el presente expediente administrativo sobre terminación colectiva de los contratos de trabajo por causa objetiva formulado por la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A.**, a través de escrito con numero de registro 000538-2022 y anexos, de fecha 04 de enero de 2022, remitido a través de Oficio N°00006-2023-MTPE/1/20.2, de fecha 19 de setiembre de 2023, ingresado a través del Expediente N°2919239 y Documento N°4735686, recepcionado por este despacho con fecha 20 de setiembre de 2023. **ARTÍCULO SEGUNDO°.** – **TENGASE PRESENTE** los antecedentes y actuados recabados por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, a través del Expediente N°00538-2022-MTPE/1/20.2, **DISPONRIENDO** su incorporación al presente para efectos de emitir el pronunciamiento correspondiente. **ARTÍCULO TERCERO°.** – **PONER A CONOCIMIENTO** de las partes intervinientes el presente Decreto, para conocimiento, conforme a ley; y como consecuencia; **PONGASE LOS AUTOS A DESPACHO** para resolver."





**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

**III. CONSIDERANDOS:**

**DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA RESOLVER LOS PROCEDIMIENTOS DE TERMINACIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS**

**PRIMERO:** Que, el literal a) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017- 2012-TR, refiere que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos u órgano que haga a sus veces en el Gobierno Regional correspondiente resuelve en primera instancia entre otros procedimientos, la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, siempre que ésta sea de alcance local o regional.

**SEGUNDO:** Que, el capítulo VII del Título I del TUO de la LPCL regula la extinción colectiva de los contratos de trabajo por casos fortuitos o fuerza mayor, ahora bien, es importante tener una definición en cuanto al mismo, para ello entiéndase que caso fortuito o fuerza mayor, hace referencia cuando el hecho invocado tiene carácter imprevisible e irresistible y que hace imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo, siendo que para estos casos, el empleador, tendrá un plazo de 90 días máximos para suspender el contrato de trabajo, con la finalidad de salvaguardar el vínculo laboral, plazo en el cual deberá solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la terminación de los contratos individuales de trabajo, pasando posteriormente una inspección a fin de verificar la validez del caso fortuito o fuerza mayor.

**TERCERO:** Que, el artículo 47° del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°003-97-TR, 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. 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.”*

**CUARTO:** Que, el literal a) del artículo 48° del T.U.O de la LPCL, señala lo siguiente: *“a) 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. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;*

**QUINTO:** Que, de la revisión efectuada a los actuados del expediente administrativo, se tiene que con fecha 31 de diciembre de 2021, la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS**, comunica el inicio del procedimiento de cese colectivo, siendo estos notificados a través de direcciones de correo electrónico a un total de 15 trabajadores; asimismo, se observa que la referida empresa a adjuntado a la misiva del correo una Resolución Judicial de Embargo, denuncia por usurpación y la facturación de marzo de 2020 a noviembre de 2021.

**SEXTO:** Que, la norma en mención refiere que, en cuanto al procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, se requiere que la empresa previamente haya proporcionado al grupo de trabajadores la información pertinente donde se indique con precisión los motivos que se invocan (justificación) y la nomina o relación de trabajadores afectados con esta medida de cese; no obstante,

**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

el artículo exige que sobre esta última sea comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la apertura del expediente correspondiente; en ese sentido, si bien pese a que se observa que el procedimiento fue iniciado en el año 2022, cierto es que, el procedimiento ha sido tramitado en el ámbito competencial de Lima Metropolitana, en cuanto a la competencia de la región lima provincias, ha sido asumida el presente año en curso (2023), la apertura del expediente deviene con la emisión del Decreto Directoral N°009-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 06 de octubre de 2023, donde esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve: **"ARTÍCULO PRIMERO. – APERTURAR** el presente expediente administrativo sobre terminación colectiva de los contratos de trabajo por causa objetiva formulado por la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A.**, a través de escrito con número de registro 000538-2022 y anexos, de fecha 04 de enero de 2022, remitido a través de Oficio N°00006-2023-MTPE/1/20.2, de fecha 19 de setiembre de 2023, ingresado a través del Expediente N°2919239 y Documento N°4735686, recepcionado por este despacho con fecha 20 de setiembre de 2023."

**SEPTIMO:** Que, desprendiéndonos de la información recabada durante el procedimiento previo existente en otro ámbito competencial, se tiene que con fecha 24 de enero de 2022, la empresa INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A., reitera un listado de trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, siendo un total de 15 trabajadores que se verán afectados con dicha medida; en ese sentido, en cuanto al procedimiento iniciado por este despacho con fecha 06 de octubre del presente año, atendiendo a que la información a que hace referencia el literal a) del artículo 47° de la LPCL, ha sido presentada antes de la apertura del presente expediente; en consecuencia, debe tenerse por observada la misma.



**OCTAVO:** Por otro lado, el literal b) del artículo 48° del T.U.O de la LPCL, señala lo siguiente: "(...) b) 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. 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

**NOVENO:** Que, la citada norma, establece la obligación del empleador de entablar negociaciones directas con la parte laboral para acordar las condiciones de la terminación del vínculo laboral o las medidas que permitan evitar la medida o reducir el impacto adverso de la misma sobre los trabajadores (deber de consulta o negociación). Asimismo, el literal a) de la precitada norma, establece que la Empresa debe dar cuenta del trámite (pre-administrativo) realizado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente; en ese contexto, de los actuados recabados se tiene que si bien con fecha 13, 14, 18, 19 y 20 de enero de 2022, la administrada formula la invitación a celebrar negociaciones en el marco del procedimiento de cese colectivo, verificándose la misiva a los correos electrónicos de los 15 trabajadores.

**DECIMO:** Que, como es de observarse, si bien la etapa de negociación directa, ha sido realizada en las fechas 13, 14, 18, 19 y 20 de enero de 2022, esto es, posterior a la formulación del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo, la cual fue presentada en fecha 04 de enero de 2022; sin embargo, la norma es explícita en referir que esta negociación previa, debe ser realizada como condicionante de la apertura del expediente; es así, que para el presente caso, la apertura del expediente tiene origen con la emisión del Decreto Directoral N°009-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de





**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

fecha 06 de octubre de 2023, razón por la cual debe considerarse que las etapas de negociación directa han sido realizadas dentro de los límites de la norma aplicable al presente caso.

**DECIMO PRIMERO:** Que, el literal c) del artículo 48° del T.U.O de la LPCL, señala lo siguiente: “(...) c) *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.*”, asimismo, es de recordar que el segundo párrafo del artículo 47° del T.U.O de la LPCL, prescribe: “(...) *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.*”

**DECIMO SEGUNDO:** Que, el artículo 62° del Reglamento de la Ley del Fomento del Empleo, establece complementariamente, 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 concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador.*”

**DECIMO TERCERO:** Que, en el presente caso, conforme se desarrollara con más precisión en líneas en adelante, se tiene que, de los antecedentes, se realiza la inspección a través de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, quien concluye en mérito a la visita inspectiva realizada a la recurrente, a efectos de verificar las situaciones que conllevan a determinar la existencia de una causa objetiva relacionada a una situación fortuita o de fuerza mayor; sin embargo, cierto es también que obra en el expediente como antecedente las solicitudes de negociación directa que han realizado las partes, independientemente de la verificación realizada por la autoridad inspectiva.

**EN CUANTO AL PLAZO MAXIMO PARA SOLICITAR LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**DECIMO CUARTO:** Que, el artículo 15° del T.U.O de la LPCL, prescribe: “*El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo.*”; en concordancia con ello, el artículo 47° de la misma norma en comentario, señala: “*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.*”

**DECIMO QUINTO:** Que, es de advertir que 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 causas objetivas relacionadas específicamente a casos fortuitos o fuerza mayor, es por ello que el plazo legal 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 de los trabajadores cuando se encuentra incurso en la causal prevista en el artículo 47° del TUO de la LPCL.



**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

**DECIMO SEXTO:** Que, sobre el particular se observa que inicialmente en el desarrollo del procedimiento previo de incompetencia de la DRTPE-Lima Metropolitana, esta última habría observado que la administrada no habría acreditado que se encontrara inmersa en un procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor conforme lo ha previsto el artículo 47° del T.U.O de la LPCL, siendo así, esta falta de acreditación una de las causas por la cual a través de la resolución (nula) emitida por el órgano de incompetencia es que se declara improcedente la solicitud formulada por la recurrente; no obstante, conforme lo hizo referencia en el escrito de apelación, esta refiere que habría formulado solicitud de suspensión perfecta de labores ante el Gobierno Regional de Lima, específicamente ante esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, con fecha 06 de octubre de 2021, la misma que a través de Resolución Directoral N°008-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 23 de febrero de 2022, habría declarado la procedencia de la comunicación de suspensión perfecta de labores.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, de la revisión efectuada en el acervo documental de esta Dirección, y habiéndose obtenido información para verificar lo manifestado por la recurrente, es que se observa que con documento signado con registro N°3140953, de fecha 06 de octubre de 2021, la empresa Inmobiliaria Las Gambusinas S.A., comunica la suspensión perfecta de labores, por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, respecto de quince trabajadores, por el periodo de noventa (90) días; asimismo, de la verificación de los antecedentes obtenidos se tiene la Resolución Directoral N°008-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 23 de febrero de 2022, expedida por este despacho, mediante el cual se resuelve: *"Declarar LA **PROCEDENCIA** de la comunicación de suspensión perfecta de labores por causal caso fortuito y fuerza mayor presentado por la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A.**, respecto de quince (15) trabajadores afectados que se encuentran señalados en el numeral 4.2 por el periodo de (90) días calendarios";* en ese contexto, teniendo en consideración que la comunicación formal se realizó el 06 de octubre de 2021, contabilizando los plazos de los 90 días calendarios, el plazo de vencimiento se extingue el 06 de enero de 2022, por cuanto verificando que la solicitud de hoja de ruta N°00538-2022, ingreso el 04 de enero de 2022, la formulación de dicha medida se encuentra dentro de los límites previstos para su admisibilidad.

**DE LA DESAPARICIÓN TOTAL O PARCIAL DEL CENTRO DE TRABAJO COMO AFECTACIÓN GRAVE**

**DECIMO OCTAVO:** Que, es de traer nuevamente en mención lo prescrito en el artículo 47° del T.U.O de la LPCL, 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."*

**DECIMO NOVENO:** Que, si bien es cierto esta causal si precisa que ante un caso fortuito o fuerza mayor que implique la desaparición total o parcial del centro del trabajo (puede entenderse como una sucursal o establecimiento anexo), lo cierto es que este presupuesto requiere que el hecho sea originado por un caso fortuito o fuerza mayor como su propio nombre lo dice, lo que implica que sea algo imprevisible, irresistible e inevitable; por otro lado, el Tribunal Constitucional ha validado la constitucionalidad de la legislación que las admite como causas justas de extinción del vínculo laboral, al considerar que el artículo 46.° del Decreto Legislativo N° 728 es compatible con la Constitución, y que, por ende, las situaciones empresariales vinculadas con la fuerza mayor y el caso fortuito; los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; la disolución y liquidación, por quiebra; y



---

**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

---

la reestructuración empresarial, son actos plenamente constitucionales a condición de que éstos se practiquen de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley.

**VIGESIMO:** Que, en el capítulo sobre ***“Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas”***, que el legislador abre paso a la posibilidad de una extinción contractual por tales razones, es por ello, que el artículo 47 de la LPCL dispone que en aquellos supuestos en que el caso fortuito o la fuerza mayor conllevaran a la gravísima situación de la eventual “desaparición total o parcial del centro de trabajo”, recién, situado en tal disyuntiva, “el empleador podrá dentro del plazo de suspensión” (o sea dentro de los 90 días inicialmente previstos por la “suspensión perfecta de labores”) pretender el cese de los contratos de trabajo; no obstante, no se ha considerado que no se configura un cauce directo, pues exige previamente pasar por una escena de suspensión perfecta, cuando en el Perú, legalmente, el caso fortuito o fuerza mayor habilitan a la suspensión contractual temporal y solo si en su transcurso el impacto negativo sobre la marcha de la empresa progresara aún más, podría reconducirse el trámite hacia un cese colectivo -total o parcial- de los contratos de trabajo, sin necesidad entiéndase así que se adopte nuevamente por una medida de suspensión, dado que el impacto negativo agrave mas e imposibilite la continuidad de la prestación de los servicios; en ese contexto, debe atenderse que la naturaleza de la causa invocada se remite a eventos o situaciones sobrevinientes que generan la imposibilidad, no imputable al empleador, de cumplir con la prestación debida, quedando exonerado este de tal cumplimiento, sin que hubiera satisfecho el derecho del trabajador; en consecuencia, estos hechos se pueden generar en cualquier momento, sea durante el tiempo de suspensión, así como fuera de esta esfera.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que, agregado al desarrollo de líneas precedentes, téngase en consideración que la posibilidad de la suspensión contractual aparece como una expresión o manifestación del principio de continuidad, que, como tal, informa al derecho del trabajo, y representa la resistencia, en lo posible, a ponerle término al vínculo laboral, prefiriéndose, ante el acaecimiento de ciertos hechos, la adopción de una pausa, es por ello, que el empleador adopta en lo necesario suspender los contratos de trabajo, esto como una forma de mitigar esta situación fortuita o de fuerza mayor; no obstante, cuando esta causa objetiva y ajena persista en el tiempo, no pudiendo extinguirse, es que el empleador puede optar por iniciar el cese colectivo, situación que se puede dar en dos escenarios conforme se desarrollo en el considerando anterior, mas aun teniendo presente que esta situación responde a eventos imprevisibles ajenos a la voluntad del empleador, que hacen imposible reanudar o continuar con las labores.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, justificar una terminación colectiva de los contratos de trabajo, deben afectar gravemente a la empresa, prescinde de un elemento objetivo que sí está considerado actualmente en el artículo 47 de la LPCL: que la gravedad sea de tal magnitud que implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo; que es así, que conforme a la revisión de los antecedentes y actuados, se tiene el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación, de fecha 09 de febrero de 2022, mediante el cual la Autoridad Inspectiva de Trabajo, advierte lo siguiente:

- (...) en la visita del 04.02.2022 el sujeto inspeccionado indico que el local ubicado en Av. San Martin 2124, Santa Eulalia -Huarochirí-Lima, del cual generaba sus ingresos, no se encuentra en posesión del sujeto inspeccionado. Al respecto, presento una factura electrónica en la cual se advierte que dicha dirección esta realizando actividad comercial otra razón social (Ana Patricia López Portocarrero -RUC 10076563492)



**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

- (...) se advierte que no existen servicios indispensables que pueda ser atendidos por el sujeto inspeccionado quien no cuenta con el local para efectuar actividad comercial y para que los trabajadores continúen sus labores.
- (...) el sujeto inspeccionado no tiene la posesión del centro de trabajo ubicado en Av. San Martín 2124, Santa Eulalia -Huarochirí-Lima. Por lo que no realiza la actividad comercial en el club campestre que funcionaba en dicho lugar.

**VIGESIMO TERCERO:** Asimismo, se tiene del resultado de las actuaciones inspectivas realizadas inicialmente que la recurrente habría manifestado que su local ubicado en Santa Eulalia, se encuentra en poder de personas ajenas a la legítima administración, quienes vendrían impidiendo de manera violenta que su administración y directorio ingrese al local donde se desarrolla el objeto social de la misma, habiendo como consecuencia interpuesto las denuncias y demandas correspondientes por usurpación e interdicto por recobrar, las cuales se encuentran en trámite, lo que hace imposible que esta última preste cualquier tipo de servicio; asimismo, refiere que no viene realizando ningún tipo de actividad económica desde el año 2020, debido a su facturación es igual a cero.



**VIGESIMO CUARTO:** Por otro lado, se observa del Informe de Actuación Inspectiva, que en cuanto a las vacaciones adeudadas o adelantadas de los trabajadores para mitigar los efectos de la medida y la situación fortuita o de fuerza mayor, refiere que se ha otorgado en oportunidad vacaciones y licencia con goce de haber sujeta a compensación en el marco del Estado de Emergencia por la COVID 19; asimismo, en cuanto si la empresa hubiera con posterioridad a la adopción de la medida contratado trabajadores para la realización de funciones similares a los trabajadores, la autoridad inspectiva verifica que de acuerdo al TR5 el recurrente no ha contratado personal desde el 04 de enero de 2020.

**VIGESIMO QUINTO:** Que, el artículo 15° del T.U.O de la LPCL, prescribe: “El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.”

**VIGESIMO SEXTO:** Que, si bien respecto a la determinación, si existe una desaparición total o parcial del centro de trabajo, de acuerdo al desarrollo en líneas precedentes, se puede establecer que en cuanto al local destinado al desarrollo de sus actividades, ubicado en Santa Eulalia, y de acuerdo a lo referido en las actuaciones inspectivas, dicho establecimiento se encontraría en posesión de terceras personas, lo cual ha traído como consecuencia el inicio de acciones judiciales, la cual se encontraría en trámite, impidiendo que se dé la prestación de los servicios por parte de los trabajadores.

**VIGESIMO SEPTIMO:** Que, en ese orden de ideas, atendiendo a lo desarrollado por parte de este inferior en grado, corresponde determinar que existe una causa objetiva comprobada y verificada a través de las actuaciones inspectivas, la cual hace imposible la prestación del servicio por parte de los trabajadores comprendidos a través de la medida, por cuanto esta situación conlleva a la gravísima situación de la eventual “desaparición total o parcial del centro de trabajo, a la que hace referencia el artículo 47° del T.U.O de la LPCL.





**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

Por lo expuesto en estas consideraciones y en uso de la facultad conferida a este Despacho por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria, aprobado por Decreto Supremo N°014-2022-TR; y conforme a la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO. -** Declarar **PROCEDENTE** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causa objetiva “Caso fortuito o Fuerza mayor”, formulada por la empresa **INMOBILIARIA LAS GAMBUSINAS S.A.**, por los quince (15) trabajadores consignados en el escrito con numero de registro 000538-2022, conforme a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

**SEGUNDO. -** **PRECISAR**, que de conformidad con el literal f) del Artículo 48° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contra la presente resolución procede interponer recurso de apelación en el plazo de tres (03) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación

**TERCERO. -** **PONER A CONOCIMIENTO** de las partes intervinientes la presente resolución, para conocimiento, conforme a ley.

**HÁGASE SABER. -**

  
GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
Mg. Jesús Gonzales Camiloaga  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

