

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DOC.	04056959	264
EXP.	02509129	

Resolución Directoral Regional

N° 018-2022-GRL-GRDS-DRTPE

Huacho, 06 de diciembre de 2022.

VISTO:

El Expediente N° 3952-2018-TC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, que contiene el recurso de apelación de fecha 24.11.2022, presentado por la empresa Riberas del Mar S.A.C. (Ex LSA ENTERPRISES PERU S.A.C.), contra la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 17.11.2022, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, y;

CONSIDERANDO:

1. RECURSO ADMINISTRATIVO Y ACTO ADMINISTRATIVO IMPUGNADO

Que, mediante escrito de fecha 24.11.2022, ingresado por el señor Jhonny Cotrina Villanueva, interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, que resolvió:

*"Artículo 1°.- Declarar **DESAPROBADO** la solicitud de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor presentado por la empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, respecto de diecinueve (19) trabajadores afectados señalados en el numeral 4.9, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución, de acuerdo a lo establecido en el TULO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR."*

2. PRETENSIÓN DEL RECURSO IMPUGNATORIO

La empresa recurrente solicita se revoque la resolución recurrida y declarar procedente la solicitud de terminación colectivo de trabajo por causas objetivas.

3. FUNDAMENTO DEL RECURSO

La empresa impugnante sustenta su recurso de apelación, alegando lo siguiente:

- 3.1 La resolución carece de debida motivación, pues si se ha cumplido con comunicar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, acreditado con las cartas notariales notificadas a los trabajadores, conforme lo dispone el artículo 48° del D.S. N° 003-97-TR.
- 3.2 No se ha efectuado un correcto análisis sobre la definición de la causa de fuerza mayor.
- 3.3 El numeral 4.25 de la resolución recurrida no es correcta, puesto que el documento N° 3980309 de fecha 09 de noviembre de 2022, fue presentada en virtud del requerimiento efectuado por el Decreto Directoral N° 006-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 03 de noviembre de 2022, conforme al numeral 1.10.

4. ANTECEDENTES RELEVANTES

- 4.1 Que, mediante documento S/N de registro de fecha 06.09.2018, el señor Roddy Osear Chue Vela, en calidad de Gerente General de LSA ENTERPRISES PERU

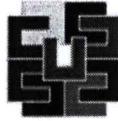




GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

- S.A.C., (en adelante, La Empresa) solicita la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causa objetiva de diecinueve (19) trabajadores.
- 4.2 Que, a través del Auto Directoral N° 291-2018-MTPE/2/14 de fecha 27.09.2018, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declara la incompetencia por razón del territorio de la Dirección General para resolver en instancia única el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, seguido por la Empresa.
- 4.3 Que, mediante Auto Directoral N° 05-2019-DPSC-DRTyPE-GRDS-GRL de fecha 12.01.2019, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo resolvió declarar fundado la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, respecto a los trabajadores que venían desarrollando sus labores en la embarcación pesquera doña Licha II.
- 4.4 Con el documento N° 1846412 de fecha 28.08.2019, el señor Walter Pablo Villanueva Maguiña interpone recurso de apelación en contra del Auto Directoral N° 05-2019-DPSC-DRTyPE-GRDS-GRL de fecha 12.01.2019, solicitando se declare fundado la misma.
- 4.5 Asimismo, mediante documento N° 1846431 de fecha 02.09.2019, el señor Carlos Miguel Honores Balarezo, interpone recurso de apelación en contra del Auto Directoral N° 05-2019-DPSC-DRTyPE-GRDS-GRL de fecha 12.01.2019, solicitando que el mismo sea declarado fundado.
- 4.6 Que, mediante Resolución Directoral Regional N° 029-2019-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 13.12.2019, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo declaró la nulidad de oficio del Auto Directoral N° 05-2019-DPSC-DRTyPE-GRDS-GRL de fecha 12.01.2019.
- 4.7 Que, a través del documento N° 2189631 de fecha 30.01.2020, la Empresa formuló recurso de revisión en contra de la Resolución Directoral Regional N° 029-2019-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 13.12.2019, solicitando su revocatoria y disponer la vigencia del Auto Directoral N° 05-2019-DPSC-DRTyPE-GRDS-GRL de fecha 12.01.2019.
- 4.8 Mediante Resolución Directoral General N° 379-2021/MTPE/2/14 de fecha 29.03.2021, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declara improcedente el recurso de revisión formulado por la Empresa.
- 4.9 Es así que, mediante Decreto Directoral N° 06-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 03.11.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos requiere a la Empresa los documentos con los cuales se cumplen los requisitos para aprobar el cese colectivo de contratos de trabajo, establecidos en el artículo 48 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
- 4.10 Con el documento N° 3980309 de fecha 09.11.2022, la Empresa cumple con el requerimiento efectuado por el Decreto Directoral N° 06-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 03.11.2022, adjuntado los cargos de cartas notariales remitidos a los 19 trabajadores que se mencionan en el cese colectivo de contratos de trabajo formulado por la Empresa y los documentos que acreditan





262

las negociaciones llevadas entre los trabajadores y la Empresa, respecto a las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo.

- 4.11 Que, mediante Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 17.11.2022, debidamente notificado de fecha 21.11.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió declarar DESAPROBADO la solicitud de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor presentado por la empresa LSA ENTERPRISES PERU S.A.C., respecto de diecinueve (19) trabajadores afectados.
- 4.12 Mediante el escrito presentado en fecha 24.11.2022, la empresa Riberas del Mar S.A.C. (Ex LSA ENTERPRISES PERU S.A.C.), interpone un recurso de apelación contra el Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, conforme al argumento señalados en el apartado 3 de la presente resolución.
- 4.13 Que, mediante Informe N° 408-2022-GRL-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 29.11.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, elevó el Expediente N° 3952-2018-TC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, que consta de cuatrocientos cuarenta y un (441) folios, a fin de que este Despacho Regional, como instancia superior proceda a dar el tratamiento legal respectivo.

5. ANÁLISIS DE FORMA

Competencia

- 5.1 La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, del Gobierno Regional de Lima, tiene competencia para conocer y resolver como Instancia Regional de Trabajo, el presente recurso de apelación de acuerdo con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, que a la letra reza "[...] *Corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia.*"; y conforme con el Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES y sus modificatorias.



Admisibilidad del Recurso

- 5.2 El recurso de apelación ha sido interpuesto dentro de los tres (3) días hábiles de notificado el acto impugnado de conformidad con el literal f) del artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, coherente con el artículo 220° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por lo que es admitido a trámite;

6. ANÁLISIS DE FONDO

Respecto del procedimiento administrativo de extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas

- 6.1 El artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL), regula las modalidades de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas:

"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;

268



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

261

- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845."

6.2 Asimismo, del artículo 62° al 74° del Reglamento de Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, regula el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, tratándose por caso fortuito o fuerza mayor.

6.3 Sin embargo, es preciso invocar el artículo 47° del citado cuerpo legal, regula 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 15¹, 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."*

6.4 Que, el artículo 48° del TUO de la LPCL, establece los requisitos formales para el procedimiento de cese colectivo de contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del artículo 46°, y sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:



"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;

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;

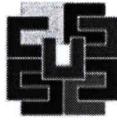
c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

¹ Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Artículo 15.- 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.

267



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

260

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 cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;

d) 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;

e) 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, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución."

6.5 Que, de lo expuesto, el legislador ha previsto, que el artículo 48° del TUO de la LPCL, se encuentra conformado por una etapa pre-administrativa y una etapa administrativa. La primera se encuentra descrita en los literales a) y b) del referido artículo, el cual prevé que la empresa debe de cumplir con el procedimiento para la terminación colectiva de contratos de trabajo, debiendo sujetarse: (i) Que, la empresa proporcione a los trabajadores afectados o a sus representantes, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados, y (ii) El empleador 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. Asimismo, la etapa administrativa regulada en los literales c), d), e) y f) del artículo en mención, las actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo a partir de la recepción de la declaración jurada de la terminación de los contratos de trabajo promovido por parte del empleador, e incluye reuniones de conciliación promovidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo; por ello el legislador ha previsto que, en esta etapa, la Autoridad Administrativa de Trabajo realice un control previo a la extinción colectiva de los contratos de trabajo promovido por la empleadora.



Respecto del recurso de apelación formulado por la empresa Riberas del Mar S.A.C. (Ex LSA ENTERPRISES PERU S.A.C.)

6.6 Que, en relación con el argumento del recurso impugnatorio señalado en el numeral 3.1 de la presente resolución. Al respecto, debo de señalar lo siguiente:

6.6.1 Con relación a la debida motivación, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), establece que forma parte del debido procedimiento administrativo el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho; asimismo, el numeral 4 del artículo 3° de la referida ley, establece como uno de los requisitos de validez del acto administrativo que el acto debe de estar motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

6.6.2 En ese sentido, la autoridad administrativa, al momento de resolver un procedimiento administrativo debe considerar lo expuesto por el administrado en su solicitud que presenta, además debe satisfacer el interés público, agotar todos los recursos necesarios a fin de que el acto que emita no contravenga el marco constitucional y legal vigente,

265



259

recurriendo para ello a la revisión minuciosa de las peticiones formuladas y documentaciones que obren en el expediente administrativo, por tal motivo, el acto que se expida dentro de un procedimiento administrativo deberá versar sobre las cuestiones que hayan sido planteadas en el expediente, ello en atención de lo dispuesto en el numeral 198.2 del artículo 198° del TUO de la LPAG, debiendo para tal efecto, la autoridad administrativa utilizar los medios idóneos que la ley le confiere.

- 6.6.3 Que, del análisis al expediente se observa que, mediante el documento S/N de registro de fecha 06.09.2018, la empresa LSA ENTERPRISES PERU S.A.C., solicitó la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causa objetiva, motivo de fuerza mayor, de diecinueve (19) trabajadores afectados con la medida.
- 6.6.4 Mediante Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 17.11.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió declarar DESAPROBADO la comunicación de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor presentado por la empresa LSA ENTERPRISES PERU S.A.C., respecto de diecinueve (19) trabajadores afectados.
- 6.6.5 En mérito a lo expuesto, en los numerales 4.25 y 4.26 de la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, se indicó lo siguiente:

"4.25 Otro argumento que le permite a esta Dirección desaprobar la solicitud formulada por la Empresa, es el orden de cómo la Empresa pretende cumplir con los requisitos establecidos en el literal a) y b) del artículo 48 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, ya que la Empresa ha solicitado la terminación colectiva de contratos de trabajo mediante documento de fecha 06 de setiembre de 2018, sin embargo, mediante documento N° 3980309 de fecha 09 de noviembre de 2022, la Empresa adjunta las diecinueve (19) cargos de las cartas notariales dirigidos a los diecinueve (19) trabajadores afectados mediante las cuales les informa lo siguiente: " (...) la medida cautelar otorgada por el órgano jurisdiccional ha sido cancelada y al no contar con cuota de pesca, procedemos a iniciar el procedimiento de cese colectivo - terminación de los contratos de trabajo por causa objetiva, para lo cual se le convoca a un reunión de trato directo para el día 18 de octubre a las 10.30 am (...)".

4.26. Como se puede observar, la Empresa recién mediante carta notarial de fecha 12 de octubre de 2018 comunica a los diecinueve (19) trabajadores de su decisión de terminar colectivamente sus contratos de trabajo y, asimismo, los convoca a una reunión de trato directo para llegar a un acuerdo sobre las condiciones del cese.

En ese sentido, la Empresa primero ha solicitado la terminación colectiva de contratos de trabajo y luego le comunica a los trabajadores de dicha decisión, invitándolos a llegar a un acuerdo sobre las condiciones del cese; esta peculiar forma de iniciar el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo no resulta atendible. Es decir, la Empresa debió informar a los trabajadores de su decisión de dar término colectivamente a sus contratos de trabajo, luego, celebrar o intentar arribar a negociaciones con los trabajadores sobre las condiciones del cese y, solo después de ello, solicitar la aprobación administrativa del cese colectivo de los contratos de trabajo."



00000266

259



258

6.6.6 Que, contra lo resuelto en la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, la empresa presentó recurso de apelación bajo el argumento que carece de debida motivación, ya que señala haber cumplido con comunicar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, acreditado con las cartas notariales notificadas a los trabajadores, conforme lo dispone el artículo 48° del D.S. N° 003-97-TR.

6.6.7 En ese sentido, al haberse evidenciado que la empresa recurrente no cumplió con el requisito fundamental del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas, establecido en el artículo 48° del TUO de la LPCL, del cual se desprende en su literal a) de la referida norma que la empresa proporcionará al Sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, aparte de la nómina de los trabajadores afectados, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca. Situación que conllevó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos adoptar la decisión de desaprobado tal solicitud, debido a que la información proporcionada a los trabajadores afectados respecto de la decisión de terminar colectivamente los contratos de trabajo fue realizada de fecha 12.10.2018², es decir, posterior a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo (06.09.2018); por lo que, resulta evidente el incumplimiento por parte de la empresa, la prosecución regular de la etapa pre-administrativa, requisito *sine qua non* que establece el artículo 48° del TUO de la LPCL.



6.6.8 De lo expuesto, conforme a lo señalado en los numerales precedentes, la decisión adoptada por la autoridad administrativa de trabajo se encuentra debidamente sustentada con las cuestiones de hecho y de derecho, y no advirtiendo alguna vulneración al Principio del Debido Procedimiento; por lo cual, no resulta amparable el argumento señalado en el numeral 3.1 de la presente resolución; por tanto, se advierte que la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, se encuentra debidamente motivada, con arreglo a derecho.

6.7 Con relación del argumento del recurso impugnatorio señalado en el numeral 3.2 de la presente resolución. Debo señalar lo siguiente:

6.7.1 La empresa impugnante sustenta su recurso de apelación alegando que no se ha efectuado un correcto análisis sobre la definición de la causa de fuerza mayor.

6.7.2 Al respecto, en los numerales 4.16 al 4.20 de la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, la autoridad administrativa de trabajo, brinda el concepto de la causa de fuerza mayor, según indicó lo siguiente:

"4.16. La Casación N° 1493-2014-Lima, señala que debe entenderse como caso fortuito:

² Carta S/N, con Registro de fecha N° 3980309, de fecha 09.11.2022, que contiene las cartas notariales a diecinueve (19) trabajadores afectados con la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo.

265



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

257

"(...)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".

4.17. 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:

- o *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.*
- o *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.*

4.18. Del mismo modo, el Código Civil, establece en su artículo 1315.- 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.

4.19. En ese orden de ideas, esta Dirección precisa que constituye fuerza mayor 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.*

4.20. En el presente caso, de acuerdo con la revisión de la solicitud de cese colectivo de contratos de trabajo presentado por la Empresa y los documentos adjuntos, se verifica lo siguiente:

- *La Empresa obtuvo una medida cautelar para el funcionamiento de la embarcación Doña Licha II mediante la resolución N° 01 de fecha 15 de diciembre de 2006.*
- *Posteriormente, con fecha 11 de julio de 2014, la medida cautelar otorgada a la Empresa, fue revocada, es decir, fue cancelada.*
- *Luego, con el proceso de amparo generado por la Empresa, no se pudo revertir la decisión de cancelar la medida cautelar que fuera otorgada a favor de la Empresa, siendo la última decisión en este proceso la Sentencia Interlocutoria de fecha 08 de setiembre de 2015, notificada el 14 de octubre de 2017."*

6.7.3 Que, conforme se ha desarrollado en el numeral precedente de la presente resolución, se observa que la autoridad administrativa de trabajo ha realizado un análisis respecto de la conceptualización de la causal de fuerza mayor invocada por la empresa en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, señalando que es una circunstancia inevitable, irresistible e imprevisible como aquel que supera la normal aptitud del sujeto, del cual, la empresa recurrente no ha



00000264

264



256

cumplido, ya que esta tenía conocimiento de la cancelación judicial de la medida cautelar que le permitía laborar con la embarcación Doña Licha II, desde el año 2014, de tal manera, la cancelación de sus actividades le resultaba previsible con la decisión adoptada por el órgano jurisdiccional, decisión reforzada por el Tribunal Constitucional, en octubre del año 2017.

6.7.4 En consecuencia, la circunstancia alegada por la empresa, debe desestimarse, debido a que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos realizó el análisis adecuado de la causa de fuerza mayor; razón por la cual, el argumento del recurso de apelación no enerva la decisión adoptada en la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.

6.8 Con relación del argumento del recurso impugnatorio señalado en el numeral 3.3 de la presente resolución. Debo señalar lo siguiente:

6.8.1 La empresa sustenta su recurso de apelación alegando que el numeral 4.25 de la resolución recurrida no es correcta, puesto que el documento N° 3980309 de fecha 09.11.2022, fue presentada en virtud del requerimiento efectuado por el Decreto Directoral N° 006-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 03.11. 2022.



6.8.2 Al respecto, se ha desarrollado en el numeral 6.6.7 de la presente resolución, que la empresa proporcionó información a los trabajadores afectados respecto de la decisión de terminar colectivamente los contratos de trabajo el día 12.10.2018 ³, es decir, posterior a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo (06.09.2018); por lo que, resulta evidente el incumplimiento por parte de la empresa, la prosecución regular de la etapa pre-administrativa, requisito *sine qua non* que establece el literal a) del artículo 48° del TUO de la LPCL. Situación que conllevó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos expedir la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL desaprobando la comunicación de terminación colectiva de contrato de trabajo por causas objetivas motivado por fuerza mayor.

6.8.3 Que, por los fundamentos antes expuestos, no corresponde amparar en este extremo el argumento esgrimido por la empresa al no haber cumplido con presentar el requisito *sine qua non* de entrega de información pertinente a los trabajadores afectados con la terminación colectiva de contrato de trabajo por causas objetivas; por lo que, en base al principio de legalidad previsto en el TUO de la LPAG, y habiéndose evaluado las cuestiones de hecho y de derecho respecto al referido requisito, debe desestimarse el presente argumento.

Que, de acuerdo con el examen desarrollado, este despacho regional considera que la emisión de la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, fue expedida con arreglo a derecho, por lo que, corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la empresa Riberas del Mar S.A.C. (Ex LSA ENTERPRISES PERU S.A.C.), por haberse

³ Carta S/N, con Registro de fecha N° 3980309, de fecha 09.11.2022, que contiene las cartas notariales a diecinueve (19) trabajadores afectados con la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo.

263



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

255

desestimado los argumentos esgrimidos; en consecuencia, confirmar la resolución apelada.

Concluido el análisis del expediente, y con las consideraciones expuestas, de conformidad con las facultades contempladas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, aprobado mediante Acuerdo de Consejo N° 001-2012-CR-RL, esta Dirección Regional;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.– Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa Riberas del Mar S.A.C. (Ex LSA ENTERPRISES PERU S.A.C.), contra la Resolución Directoral N° 38-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL; en consecuencia, **CONFIRMAR** la misma en todos sus extremos, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.– **INFORMAR** a las partes que, tratándose de un acto emitido en segunda instancia, cabe la interposición, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, del recurso de revisión contra el mismo, conforme al artículo 218° del TUO de la LPAG y, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

ARTICULO TERCERO.– **NOTIFICAR**, la presente resolución a la empresa, a los trabajadores y/o representante, así como a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, para los fines pertinentes.

Regístrese y Comuníquese.

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

Abg. JENNY YANETH SANTIAGO ANDRÉS
DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

262