



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DOC.	03979773
EXP.	02475709

247

Resolución Directoral Regional

N° 016 -2022-GRL-GRDS-DRTPE

Huacho, 09 de noviembre de 2022.

VISTO:

El Expediente N° 001-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, que contiene el recurso de apelación de fecha 28.10.2022, presentado por la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C., contra la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 24.10.2022, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, y;

CONSIDERANDO:

1. RECURSO ADMINISTRATIVO Y ACTO ADMINISTRATIVO IMPUGNADO

Que, mediante escrito de fecha 28.10.2022, ingresado por el señor Juan Henry Cajas Pomachagua, interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, que resolvió:

"Artículo 1°.- Declarar DESAPROBADO la comunicación de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor y suspensión perfecta de labores presentado por la empresa CONSTRUCTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS S.A.C., respecto de noventa (90) trabajadores afectados señalados en el numeral IV, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución, de acuerdo a lo establecido en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 2°.- Declarar DESAPROBADO la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor presentado por la empresa OSORIO SERVICIOS MINEROS S.A.C., respecto de noventa (90) trabajadores afectados señalados en el numeral IV conforme a los fundamentos expuesto en la presente resolución[...].

Artículo 3°.- DISPONER que la empresa CONSTRUCTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS S.A.C. abone las remuneraciones dejadas de percibir por los (90) trabajadores durante el periodo de suspensión temporal perfecta de labores, precisado en el fundamento 36 y, además, se proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores comprendidos en la nómina adjunta a la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo."

2. PRETENSIÓN DEL RECURSO IMPUGNATORIO

La empresa recurrente solicita se declare fundado su recurso de apelación y se disponga la aprobación de la solicitud de cese colectivo de trabajo.

3. FUNDAMENTO DEL RECURSO

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

3.1 Se ha vulnerado el derecho a la observancia del debido proceso, en el extremo referido al derecho de obtener una decisión por parte de la Autoridad



NOTIFICACION DE RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 016-2022-GRL-GRDS-DRTPE 248

De : Jenny Yaneth. Santiago Andres
<ysantiago@regionlima.gob.pe>

lun., 14 de nov. de 2022 17:35

2 ficheros adjuntos

Asunto : NOTIFICACION DE RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL
N° 016-2022-GRL-GRDS-DRTPE

Para : dpssc limaprovincia <dpssc.limaprovincia@gmail.com>,
sindicatouchucchacua
<sindicatouchucchacua@gmail.com>, milagros ningle
<milagros.ningle@stratiaabogados.com>, sfernandez
stefani <sfernandez.stefani@gmail.com>, josealcedosamar
<josealcedosamar@hotmail.com>, liseth cajas
<liseth.cajas@copsem.com.pe>

- SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS Y AFINES DE LAS EMPRESAS
ESPECIALIZADAS QUE PRESTAN SERVICIOS PARA LA USUARIA CIA. DE MINAS
BUENAVENTURA S.A.A. - UNIDAD UCHUCCHACUA
- CONSTRUCTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS S.A.C.

A través del presente, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cumple con
notificar la **RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 016-2022-GRL-GRDS-DRTPE**,
para conocimiento y fines pertinentes.

Confirmar recepción por este medio.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente

--
Jenny Y. Santiago Andrés

Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



Gobierno Regional de Lima

<https://www.facebook.com/CentrodeEmpleoLimaProvincias>

Móvil: 979352654

Av. Tupac Amaru N° 403-405, Huacho



jG2ea1xM_400x400-min.jpg

5 KB

R.D. 016-2022.pdf

7 MB

00000255



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

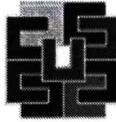
245

informe de actuaciones inspectivas de investigación a la comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, de noventa (90) trabajadores afectados, así como la suspensión temporal perfecta de las labores, presentados por la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C.

- 4.6 Que, mediante el escrito de fecha 31.01.2022, con registro documentario N° 3363428, la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C., presenta ratificación de comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, respecto de noventa (90) trabajadores afectados
- 4.7 Que, mediante Resolución Directoral N° 004-2022-DPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 18.02.2022, y debidamente notificado el 21.02.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió declarar APROBADO la comunicación de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor y suspensión perfecta de labores presentado por la empresa CONSTRUCTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS S.A.C., respecto de noventa (90) trabajadores afectados señalados en el numeral 4.1, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución, y de acuerdo a lo establecido por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada con Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 4.8 Mediante el escrito presentado en fecha 24.02.2022, el señor José Alcedo Samar, en calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las Empresas Especializadas que prestan Servicios para la Usuaria CIA. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua, interpuso un recurso de apelación contra el Resolución Directoral N° 004-2022-DPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.
- 4.9 Que, a través del Informe N° 045-2022-GRL-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 07.03.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, elevó el Expediente N° 001-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, a fin de que este Despacho Regional, como instancia superior proceda a dar el tratamiento legal respectivo.
- 4.10 Que, mediante Resolución Directoral Regional N° 04-2022-GRL-GRDS-DRTPE, de fecha 21.03.2022, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, resolvió declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las Empresas Especializadas que prestan Servicios para la Usuaria CIA. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua, disponiendo la nulidad de la Resolución Directoral N° 004-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, y retrotrayendo el procedimiento hasta la emisión de un nuevo acto resolutivo.
- 4.11 Que, con fecha 18.04.2022, la empresa presenta recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 04-2022-GRL-GRDS-DRTPE, por lo que, con Oficio N° 097-2022-GRL-GRDS-DRTPE, y con fecha 28.04.2022, se remitió los actuados administrativos a la instancia nacional para su trámite correspondiente.
- 4.12 Que, mediante Resolución Directoral General N° 183-2022-MTPE/2/14 de fecha 21.09.2022, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resolvió declarar infundado el recurso de revisión



00000252



244

interpuesto por la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C.; confirmando la Resolución Directoral Regional N° 04-2022-GRL-GRDS-DRTPE, en todos sus extremos, indicando la continuación de la tramitación del mismo.

- 4.13 Que, mediante Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 24.10.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió declarar DESAPROBADO la comunicación de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor y suspensión perfecta de labores presentado por la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C., respecto de noventa (90) trabajadores afectados; disponiendo, que la empresa abone las remuneraciones dejadas de percibir a noventa (90) trabajadores durante el periodo de suspensión temporal perfecta de labores.
- 4.14 Mediante el escrito presentado en fecha 28.10.2022, la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C., interpone un recurso de apelación contra el Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, conforme al argumento indicado en el apartado 3 de la presente resolución.
- 4.15 Que, mediante Informe N° 352-2022-GRL-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 04.11.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, elevó el Expediente N° 001-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, que consta de cuatrocientos ocho (408) 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;*
- 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 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."*

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;

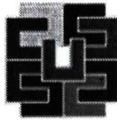
b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden 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.

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,





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

242

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 Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C.

6.6 Que, en relación con el argumento del recurso impugnatorio señalado en el numeral 3.1 de la presente resolución, la empresa recurrente alega que la resolución carece de motivación vulnerando el debido procedimiento. Al respecto, debo de señalar lo siguiente:

6.6.1 Que, 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, recurriendo para ello a la revisión minuciosa de las peticiones formuladas

00000249



205
241

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 los escritos con registro documental N° 3196957 y 3196982 de fecha 03.11.2021, y el documento N° 3205151 de fecha 05.11.2021, la Empresa solicitó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivos de fuerza mayor, así como la suspensión temporal perfecta de labores, respecto de noventa (90) trabajadores afectados.
- 6.6.4 Mediante Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 24.10.2022, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió declarar DESAPROBADO la comunicación de terminación colectiva de trabajo por motivos de fuerza mayor y suspensión perfecta de labores presentado por la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C., respecto de noventa (90) trabajadores afectados.
- 6.6.5 En mérito a lo expuesto, en los numerales 24, 25 y 26 de la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, se indicó lo siguiente:

"24. Que, analizando la solicitud planteada por la empresa a través de la cual solicita la aprobación administrativa del cese colectivo de los contratos de trabajo de noventa (90) trabajadores, y, tomando en consideración los argumentos expuestos en las instancia administrativas superiores, esta Dirección concluye que la empresa envió información al Sindicato para comunicarle su deseo de extinguir de manera colectiva la relación de trabajo con cuatrocientos catorce de los trabajadores; sin embargo, esta información enviada no resulta pertinente y suficiente para comunicar al Sindicato las razones por las cuales se adopta la decisión de extinguir la relación laboral, así pues, dicha circunstancia se observa de los documentos anexos a los escritos presentados por la empresa a la Dirección, 04 de noviembre y 28 de diciembre de 2021 (Doc.: 03205151- Doc.: 3328559).

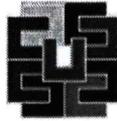
En tal sentido, tales documentos no constituyen información pertinente que precise los motivos que justifica el cese colectivo; por lo tanto, no se ha garantizado que el Sindicato cuente con toda la información necesaria para el inicio de las reuniones que establece la norma.

25. Veamos, la empresa remitió al Sindicato la carta de fecha 23 de octubre de 2021 a través de la cual se indica literalmente lo siguiente:

"... como es de su conocimiento desde el 13 de setiembre de 2021, las operaciones en la unidad Uchucchacua, donde hemos estado prestando servicios, hasta la fecha se encuentran paralizadas con motivo de una medida de fuerza materializada por la Comunidad Campesina de Oyón.

Esta situación ha provocado que, con fecha 15 de octubre de 2021, la empresa principal COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURAS.A.A. nos remita una carta notarial comunicando la resolución unilateral de nuestro contrato de prestación de servicios y la cancelación definitiva





240

de nuestros servicios en la unidad. Del mismo modo, nos han solicitado iniciar la desmovilización de nuestros equipos y de nuestro personal de la unidad. Dicha resolución se hará efectivo en el plazo previsto en el contrato de prestación de servicios, esto es, al 31 de octubre de 2021. En tal sentido, conforme al procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, extendemos la presente misiva con el fin de propiciar con vuestra organización sindical una reunión de diálogo a fin de proponer alternativa de solución y dar a conocer los motivos que nos llevan a tomar la decisión de solicitar la extinción de los contratos de trabajo del personal que actualmente tiene vínculo laboral con nuestra representada, adjuntando para tal fin, la nómina de los trabajadores que estarán involucrados en el procedimiento de cese colectivo.

Para tal fin, invitamos a su organización a reunimos el día 27 de octubre de 2021, a horas 10.00 am, en la Av. Paseo de la Republica N° 291, oficina 1307, cercado de Lima, provincia y departamento de Lima, con el fin de entablar negociaciones para el acuerdo de las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo (...).

A esta carta se adjunta la copia de la carta de fecha 15 de octubre de 2021, remitido por la CIA de Minas Buenaventura S.A.A. a la empresa.

26. Conforme se observa, la carta de fecha 23 de octubre de 2021 es la primera carta que la empresa envía al Sindicato, a través de la cual por primera vez comunica su deseo de extinguir los contratos de trabajo con los trabajadores; dicha precisión es importante pues las posteriores cartas que la empresa adjunta al procedimiento administrativo se refieren a la programación de reuniones con el Sindicato, es decir, son posteriores a la entrega de la información, de tal manera, no pueden ser analizadas para el cumplimiento del primer requisito que establece el artículo 48 del TUO de la LPCL."



6.6.6 Ahora bien, contra lo resuelto en la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, la empresa presentó recurso de apelación bajo el argumento que no se ha pronunciado sobre las cuestiones de hecho y derecho planteados por la empresa en su solicitud de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivos de fuerza mayor, así como la suspensión temporal perfecta de labores, respecto de noventa (90) trabajadores afectados.

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 desaprobar tal solicitud, debido a que la información proporcionada de fecha 23.10.2021 por parte de la empresa hacia el Sindicato no permite a cabalidad conocer el motivo de la extinción de los contratos de trabajo, por lo que, no resulta posible ser

00000247



248
239

analizada para el cumplimiento del primer 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 señalados en el numeral 3.1 de la presente resolución; por tanto, se advierte que la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, se encuentra debidamente motivada.
- 6.7 Con relación del argumento del recurso impugnatorio señalado en el numeral 3.2 y 3.4 de la presente resolución. Debo señalar lo siguiente:
- 6.7.1 La empresa impugnante sustenta su recurso de apelación alegando que la autoridad de primera instancia no ha tomado en consideración la actividad empresarial que desarrolla la empresa, siendo la de una contratista minera y no de una titular minera y que el procedimiento de la solicitud de cese colectivo era únicamente para la titular minera (CIA de Minas Buenaventura S.A.A.), quien resolvió de manera unilateral el contrato de prestación de servicios y dispuso el retiro definitivo de las instalaciones de la unidad minera
- 6.7.2 Cabe señalar que el procedimiento administrativo de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas se encuentra sujeta a lo previsto en el artículo 48° del TUO de la LPCL, además, se encuentran comprendidos los procedimientos de terminación colectiva sustentadas por motivos de caso fortuito o la fuerza mayor, el cual sigue el mismo procedimiento administrativo desarrollado en el numeral 6.4. y 6.5 de la presente resolución, para las empresas, asimismo, el referido procedimiento está conformado por dos (2) etapas, siendo estas: i) etapa pre-administrativa y, ii) etapa administrativa.
- 6.7.3 Por lo expuesto, la autoridad administrativa de trabajo de primera instancia, al momento de resolver el procedimiento de terminación colectiva de contrato de trabajo se ha regido por la disposición legal vigente para la materia, en mérito a los actuados presentados en su oportunidad por los intervinientes y que obran en el Expediente N° 001-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, emitiendo la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, por lo que, no es posible determinar que no se haya tomado en cuenta la actividad empresarial de la empresa recurrente si estas al igual que las demás deben registrarse según lo dispuesto en el artículo 48° del TUO de la LPCL.
- 6.7.4 En ese sentido, lo alegado por la empresa recurrente en los numerales 3.2 y 3.4 de la presente resolución, resulta inviable amparar, toda vez que el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas, entre ellas, la de fuerza mayor (como en el presente caso) se sujeta a lo previsto en el artículo 48° del TUO de la LPCL; por lo que, este argumento de la apelación debe desestimarse.
- 6.8 Con relación del argumento del recurso impugnatorio señalado en el numeral 3.3 de la presente resolución. Debo precisar lo siguiente:



00000246



238

- 6.8.1 La empresa impugnante sustenta su recurso de apelación alegando que es ilegal por parte de la autoridad administrativa solicitar más documentos de lo que la norma requiere y establece, vulnerando el principio de simplicidad.
- 6.8.2 Que, de acuerdo con lo establecido en el numeral 1.13 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, establece para el principio de simplicidad, como los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; es decir, los requisitos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir.

Los trámites deben poder ser comprendidos y realizados con facilidad, de lo contrario no alcanzan su finalidad. Este principio está ligado al de informalismo, razonabilidad y eficacia.

- 6.8.3 Al respecto, mediante Resolución Ministerial N° 180-2021-TR, de fecha 27.09.2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobó la relación de procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad a cargo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que, en el procedimiento administrativo N° 30, denominado *"Terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo"*, establece la presentación de los siguientes requisitos:



N°	Denominación del Procedimiento	Base Legal	Requisitos
30	Terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo	1. TUO del D. Leg. N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Arts. 46.a), 47 y 48, del 27/03/1997. 2. Decreto Supremo N° 001-96-TR, Arts. 62 al 74, del 26/01/1996. 3. Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Arts. 2.a) y 3.a) , del 01/11/2012.	1. Solicitud que contenga el sustento de la causa invocada. En caso de incluirse en el cese a trabajadoras protegidos por el fuero sindical, además deberá señalarse la justificación específica de dicha inclusión. 2. Constancia de recepción por los trabajadores comprendidos, de la información pertinente proporcionada por el empleador. 3. Nómina y domicilio de los trabajadores comprendidos. 4. Acta de Inspección del sector, con audiencia de partes. NOTA AL CIUDADANO: <ul style="list-style-type: none"> Procede el Recurso de Revisión ante el Director General de Trabajo para este trámite, cuyo plazo para presentar el recurso de revisión es de 15 días hábiles y el plazo para la Autoridad Administrativa para resolver recurso de revisión es de 30 días hábiles. La referencia a "trabajadores" señalada en su requisito 2 comprende a sus representantes (sindicato o, en caso de no existir este, representantes autorizados); y, a falta de estos, comprende a los trabajadores considerados individualmente.

- 6.8.4 Ahora bien, en el recurso de apelación interpuesto por la empresa recurrente argumenta que la autoridad administrativa de trabajo ha realizado una interpretación de un requisito de manera antojadiza y solicitó más documentaciones de lo que la norma requiere y establece. Empero, conforme se ha detallado en el párrafo precedente, uno de los requisitos exigidos para la realización del trámite de terminación colectiva de contrato de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivos de

00000245



237

fuerza mayor, es adjuntar a la solicitud, la constancia de recepción por los trabajadores comprendidos, de la información pertinente; información que la empresa no habría remitido adjunto a la solicitud de comunicación de terminación colectiva de contrato de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivos de fuerza mayor, lo cual conllevó a desaprobar la solicitud de la empresa recurrente, emitiéndose para tal efecto la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.

6.8.5 Por lo expuesto, el argumento esgrimido por la empresa, en el extremo que es ilegal que la autoridad administrativa solicite más documentos de lo que la norma requiere y establece, debe desestimarse, debido a que, la autoridad administrativa de trabajo ha efectuado una interpretación acorde a las cuestiones de hecho y meritado los actuados dentro del marco legal vigente, conforme lo establece el artículo 48° de la LPCL y la Resolución Ministerial N° 180-2021-TR; razón por la cual, el argumento del recurso de apelación no enerva la decisión adoptada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

6.9 Con relación del argumento esgrimido en el recurso impugnatorio de la empresa recurrente señalado en el numeral 3.5 de la presente resolución. Al respecto, es pertinente señalar lo siguiente:



6.9.1 La empresa impugnante sustenta su recurso de apelación argumentado que La autoridad administrativa ha vulnerado el principio de verdad material al no valorar el informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, con el fin de verificar el cumplimiento cabal de los requisitos establecidos en el artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

6.9.2 Al respecto, el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, describe el **Principio de verdad material**, como atribución de la autoridad administrativa competente quien durante el procedimiento, deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

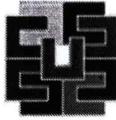
6.9.3 En ese sentido, de la revisión de la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, el numeral 17, 18 y 19, señala textualmente lo siguiente:

“17. Aunado a ello, en el expediente obra que con documento N° 3365602 de fecha 11 de febrero de 2022, mediante OFICIO N° 0017-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, la Intendencia Regional de Lima (SUNAFIL), remite el Informe de actuaciones inspectivas de investigación respecto a la comunicación de terminación colectiva de trabajo por causas objetivas sustentadas en motivo de fuerza mayor, respecto de noventa (90) trabajadores afectados, presentado por la empresa CONSTRUCTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS S.A.C., señalando lo siguiente:

*a) **Constatar la existencia de la causal invocada***

De la revisión de la información contenida en la orden de inspección N° 1935-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, se cuenta con las actas de ocurrencia policial N° 104 y N° 107 de fecha 13 de SET de 2021 que dan cuenta de la presencia de un piquete de comuneros que impidieron el ingreso a

00000244



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

245
236

laborar al personal del turno día y turno tarde de la Compañía de Minas Buenaventura, también se cuenta con la comunicación de fecha 15/10/2021 donde Compañía de Minas Buenaventura comunica al sujeto inspeccionado la resolución del contrato HT 12633 de fecha 01 de febrero de 2017- labores mineras, adicionalmente se verificó la comunicación efectuada por el SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS Y AFINES DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS QUE PRESTAN SERVICIOS PARA LA USUARIA CIA. DE MINAS BUENAVENTURAS.A.A. UNIDAD UCHUCCHACUA, de fecha 13 de setiembre de 2021, donde manifiestan que "teniendo una situación de conflicto social, por una paralización aprobada por la comunidad campesina de Oyón, la cual se viene ejecutando desde las 00:00 horas de la fecha y habiendo recibido una comunicación mediante carta de advertencia hacia el gremio sindical manifiestan que siendo la agremiación sindical compuesta por más de 80% de afiliados que son comuneros de Oyón se han abstenido todos de ingresar a laborar para evitar enfrentamientos con su comunidad campesina para así evitar sanciones dentro de la comunidad, incorporándose a sus labores habituales en cuanto se levante la medida".

Finalmente, se verifico IN SITU que la razón social CONSTRUCTORES DE PIQUES Y SERVICIOS MINEROS S.A.C. con RUC 20489332621 no registra actividad en la UNIDAD MINERA UCHUCCHACUA que se ubica en el distrito y provincia de OYON, departamento de Lima y de acuerdo a lo manifestado por la persona que atendió a la visita, presto servicios hasta el 31/10/2021.

18. En tal sentido, el cierre de operaciones de la empresa Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., evidencia que LA EMPRESA no contó con un plazo razonable para prevenir y/o evitar dicho suceso, como se puede observar, el cierre de las operaciones no constituye un acontecimiento que se haya venido realizando desde hace años, por lo que ha superado y excedido la aptitud normal de previsión relativa a la conducta vigente de la empresa, e irrumpiendo el curso natural de los acontecimientos (manifestación y paralización de 40 días calendarios por la comunidad campesina de Oyón).

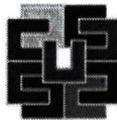
Por tanto, la empresa no se encontraba en facultades razonables de adoptar las medidas preventivas correspondientes, a fin de evitar en acontecimiento o un mayor impacto negativo en la unidad minera. Asimismo, teniendo presente el Informe N° 174-2021/MINEM-DGMDTM-PCM, y Resolución N° 0452-2021-MINEM-DGMN emitido con fecha 06 de diciembre de 2021, a través del cual el Ministerio de Energía y Minas resuelve poner a conocimiento el cierre de minas de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., por el periodo de dos (2) años y dos (2) meses y dieciséis (16) días, el cual inicio el 15 de octubre de 2021 y culminará el 31 de diciembre de 2023, nos encontramos ante un evento de caso fortuito y fuerza mayor.

19. Ahora bien, una vez acreditada la causal objetiva que invoca la empresa para solicitar la aprobación del cese colectivo de contratos de trabajo, esta Dirección debe analizar el cumplimiento de los requisitos formales que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 48) para que se inicie el procedimiento administrativo mencionado, tomándose en consideración los argumentos expuestos por las instancias administrativas superiores."

6.9.4 Que, conforme es de observar la autoridad administrativa de trabajo ha meritudo y, en su oportunidad, ha emitido la resolución materia en



00000243



24
235

controversia, a razón de la información contenida en la orden de inspección N° 1935-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, emitida por la SUNAFIL la misma que forma parte del Expediente N° 001-2021-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL. Cabe precisar, que dicha información fue considerada para acreditar la causal objetiva invocada por la empresa para solicitar la aprobación del cese colectivo de contratos de trabajo, por lo que, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos evaluó el cumplimiento de los requisitos formales que establece el artículo 48° del TUO de la LPCL.

6.9.5 Por lo expuesto, el argumento esgrimido por la empresa, en el extremo que se habría vulnerado el principio de verdad material al no valorar el informe de la SUNAFIL, deviene en insostenible, debido a que, la autoridad administrativa de trabajo ha efectuado la verificación plena de los hechos adoptando la medida probatoria descrita en el párrafo precedente para determinar la existencia de la causal invocada en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por parte de la empresa; por lo que, la decisión adoptada en la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL fue emitida con arreglo a derecho, debiendo para tal efecto, desestimar el argumento señalado en el recurso impugnatorio.

6.10 Que, en relación con el argumento del recurso impugnatorio señalado en el numeral 3.6 de la presente resolución, la empresa recurrente alega que la autoridad administrativa ha vulnerado el principio de legalidad toda vez que se ha basado en elementos subjetivos mas no en elementos OBJETIVOS basados en lo que realmente dice la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



Al respecto, debo de señalar lo siguiente:

6.10.1 Que, el numeral 1.1 del artículo IV del TUO de la LPAG, establece el Principio de legalidad, cuando las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas; por lo que, de acuerdo al citado principio, queda señalado que las actuaciones que haya ejercitado la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en la evaluación y tramitación del procedimiento administrativo de terminación colectiva de contratos de trabajo, se supeditan al estricto cumplimiento del marco legal vigente aplicable al caso que regula la materia.

6.10.2 Es así que, a razón del argumento esgrimido por parte de la empresa; el literal a) del artículo 48° del TUO de la LPCL, establece en primer término que *“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”*.

6.10.3 En el presente caso, estriba determinar el plazo de la entrega de información por parte del empleador al sindicato, trabajador o representante autorizado, indicando con precisión la información de los motivos que invoca.

00000242



6.10.4 Al respecto, la Dirección General de Trabajo del Ministerio Público, en sus diversos pronunciamientos que tienen carácter vinculante ha desarrollado lo concerniente en la "información pertinente" regulada en el artículo 48° del TUO de la LPCL. Así, por ejemplo, la Resolución Directoral General N° 2019-2018-MTPE/2/14, señala textualmente lo siguiente:

"(...) la información pertinente a la que se hace referencia el literal a) del artículo 48° del TUO de la LPCL, está relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo. De allí que dicha información deba resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los trabajadores afectados por la medida de cese colectivo conozcan en términos razonables la situación real y actual del empleador. En tal sentido, la información no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación Empresarial.

La importancia de que la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifica a la luz de la negociación que las partes deben entablar conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL. En efecto, dada la asimetría de información existente entre las partes de una relación laboral, sólo existirán reales posibilidades de negociación si los trabajadores afectados por la solicitud de cese colectivo cuentan mínimamente con la información necesaria. Esto posibilitaría, por ejemplo, la proposición y sustentación de otras medidas menos gravosas que la terminación de los contratos de trabajo.

Siendo esto así, la información pertinente exigida en el artículo 48 del TUO de la LPCL debe ser entregada a los trabajadores afectados con el cese colectivo, de manera previa a las reuniones de negociación que se puedan entablar con el empleador, con una anticipación razonable, de modo que la parte trabajadora tenga la oportunidad de informarse adecuadamente con la documentación otorgada por el empleador. De esta manera se busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea mero trámite, sino que estas se hallen realmente en condiciones de poder analizar la posibilidad de adoptar medidas alternativas para evitar el cese colectivo o para mitigar sus consecuencias, o en su defecto, acordar las condiciones de la extinción del vínculo laboral".

6.10.5 Que, según lo expuesto en la Resolución Directoral General N° 2019-2018-MTPE/2/14, así como lo descrito en el numeral 22 de la parte considerativa de la resolución recurrida, establece el plazo respecto de la entrega de información por parte del empleador debe ser entregada a los trabajadores afectados con el cese colectivo, de manera previa a las reuniones de negociación que se puedan entablar con el empleador, con una anticipación razonable, de modo que la parte trabajadora tenga la oportunidad de informarse adecuadamente con la documentación otorgada por el empleador, ello con la finalidad que el trabajador afectado con la medida, pueda analizar la posibilidad de adoptar medidas alternativas para evitar el cese colectivo o para atenuar sus consecuencias, o en su defecto, acordar las condiciones de la extinción del vínculo laboral, si así lo disponen.





- 6.10.6 No obstante, se ha desarrollado en el numeral 6.6.7 de la presente resolución, que la empresa no cumplió con entregar la información pertinente a los trabajadores afectados e indicando con precisión los motivos que invoca. Situación que conllevó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos expedir la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL desaprobando la comunicación de terminación colectiva de contrato de trabajo por causas objetivas motivado por fuerza mayor.
- 6.10.7 Con relación de la información pertinente resulta necesaria, debido a que le permitirá a la parte laboral informarse de informarse adecuadamente y de manera previa a la primera reunión de negociación que se pueda desarrollar con la parte empleadora, y de esta manera el trabajador no se vea impedido de proponer alternativas para evitar el cese colectivo o mitigar sus consecuencias, caso contrario, sin la información proporcionada, de manera oportuna, a la parte laboral, las reuniones serían consideradas como una de mero trámite.
- 6.10.8 Por lo que, conforme se ha expuesto en los considerandos precedentes, se ha evidenciado que no se ha remitido información pertinente a la parte laboral, tal como se aprecia en la información de fecha 23.10.2021, limitando el accionar por parte del Sindicato durante el desarrollo de las reuniones de negociación llevada a cabo el 27.10.2021.
- 6.10.9 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 medida e indicar con precisión los motivos que invocó en su solicitud de 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° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, fue emitida con arreglo a derecho, por lo que, corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la empresa Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C., por haberse desestimado los argumentos esgrimidos por el recurrente, y; 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 Constructores de Piques y Servicios Mineros S.A.C., contra la Resolución Directoral N° 30-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL; en consecuencia, **CONFIRMAR** la misma





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

232

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, así como a la organización sindical, y 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 ANDRES
DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO