



Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 090-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 01 de agosto de 2025, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 13 de mayo de 2025, el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 30 de mayo de 2025, el recurso de apelación de fecha 10 de junio de 2025, el escrito con Registro N° 8242506 de fecha 09 de mayo de 2025, presentado por Corporación Pesquera Inca S.A.C.; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla la extinción del contrato de trabajo, por diversas causas, entre ellas la causa objetiva. En tal sentido, el literal h) de su artículo 16° establece lo siguiente: "(...) h) *La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.*"

Que, la ley en referencia establece las causas objetivas que justifican la terminación colectiva de los contratos de trabajo. En el caso que nos ocupa dicha causa se encuentra contemplada en el literal a) del artículo 46°, el cual señala lo siguiente: "*Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; (...)*"

Que, el artículo 47° de la LPCL precisa 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.*"

Que, en concordancia con el artículo 47° de la LPCL, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el artículo 62° ha señalado: "*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.*"

Que, los literales a) y b) del artículo 48° del TUO de la LPCL, han señalado: "*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*





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

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;"

Que, por su parte el artículo 63° del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, ha establecido: *"Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información: a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de éste a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley; b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y, c) La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes."*

Que, el artículo 220° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha señalado lo siguiente respecto del recurso de apelación: *"El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico."*

Que, de acuerdo al numeral 1 del artículo 217° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 1 del artículo 218°, que ha previsto lo siguientes recursos administrativos: a) Recurso de Reconsideración, b) Recurso de Apelación, y solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Que, el artículo 220° del TUO de la LPAG, regula el Recurso de Apelación, refiriendo que este se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que se eleve lo actuado al superior jerárquico.

Que, en atención a la normativa expuesta, así como a los hechos suscitados a lo largo del presente caso, corresponde a esta Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa emitir pronunciamiento sobre el Recurso de Apelación presentado por Corporación Pesquera Inca S.A.C., con fecha 10 de junio de 2025, contra el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC, en el





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

extremo en que declaró IMPROCEDENTE la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo que presentó la Empresa el 09 de mayo de 2025, solicitando que el acto sea ANULADO o REVOCADO, bajo los siguientes argumentos: **i)** Nulidad del procedimiento: La autoridad emitió un pronunciamiento liminar sobre la procedencia, omitiendo las etapas obligatorias del procedimiento establecidas en el artículo 48 de la LPCL; **ii)** Exigencia de requisitos no previstos en la ley: Se exigió la presentación de un acta de inspección sectorial y la denegación a la solicitud de la misma, pese a que PRODUCE no regula ni contempla dicho procedimiento, lo que constituye un imposible material y jurídico para la empresa; **iii)** Desconocimiento de precedentes administrativos vinculantes: La autoridad no consideró ni aplicó las Resoluciones Directorales Generales N° 062-2019-MTPE/2/14 y N° 203-2018-MTPE/2/14, que establecen que la inspección sectorial no puede ser exigida cuando no está regulada pese a ser precedentes vinculantes; **iv)** Exigencia de requisitos no contemplados en la ley: Se solicitó una justificación específica y adicional para la inclusión de trabajadores con fuero sindical, pese a que la normativa y el TUPA no exigen tal requisito para la procedencia del cese colectivo; **v)** Vulneración del derecho de defensa y debido procedimiento: La autoridad no valoró ni consideró pruebas presentadas por la empresa, como la constatación notarial de la comunicación a sindicatos y trabajadores, afectando el derecho a la prueba y la defensa; **vi)** Falta de motivación suficiente y adecuada: La decisión carece de análisis concreto y razonado sobre los argumentos y pruebas presentadas, limitándose a afirmaciones genéricas sin sustento específico.

De los actuados en el presente procedimiento y del Recurso de Apelación interpuesto por la Empresa, se advierte lo siguiente:

Sobre el primer argumento esgrimido en el Recurso de Apelación, la Empresa apelante sostiene que el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC adolece de nulidad, alegando que la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) no habría seguido las etapas obligatorias establecidas en el artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en particular en lo concerniente a la puesta en conocimiento de la pericia de parte, la concesión de plazo para pericias adicionales, y la convocatoria a reuniones de conciliación. Esta omisión, según la apelante, constituiría una transgresión al debido procedimiento administrativo y al principio de legalidad.

El artículo 47° del TUO de la LPCL establece una distinción procesal entre las distintas causales de terminación colectiva de contratos de trabajo. En el caso específico de solicitudes basadas en las causales de caso fortuito o fuerza mayor, el artículo 47° indica expresamente: *“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*





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo."

Esta disposición sustituye las etapas previstas en el artículo 48° del mismo cuerpo normativo, como la presentación de pericias, plazos para pericias adicionales, y reuniones de conciliación, por la realización de una verificación in situ del supuesto de fuerza mayor, con participación del sector competente. En consecuencia, el procedimiento previsto en el artículo 48° no resulta exigible cuando se invoca como causal la fuerza mayor, ya que el ordenamiento ha dispuesto un procedimiento distinto y específico para tales situaciones.

Al argumento anterior debemos de agregar que aun cuando se siguiera el procedimiento exigido por la apelante respecto de la pericia de parte, lo cierto es que no obra en autos dicho documento pericial. La falta de presentación material del informe impide que pueda ser calificado como una "pericia de parte" puesta en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ese sentido, no se configura omisión alguna por parte de esta autoridad, al no haber trasladado un documento que nunca fue efectivamente presentado, ni acreditado.

En atención a lo esbozado, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, la nulidad de los actos administrativos se configura únicamente en los supuestos expresamente establecidos, como la omisión de un procedimiento regular cuando este sea imprescindible para la validez del acto. En el presente caso, al tratarse de una causal sustentada en fuerza mayor la cual sigue una ruta procedimental distinta a las causales económicas o tecnológicas no era exigible el cumplimiento del artículo 48°. En consecuencia, no se ha configurado transgresión al procedimiento que genere indefensión o invalide el acto administrativo.

No se configura nulidad alguna del procedimiento administrativo, dado que el trámite seguido por esta Autoridad ha sido conforme al artículo 47° del TUO de la LPCL, que regula específicamente los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor. Por ende, el agravio alegado por la empresa en su recurso de apelación en este extremo resulta infundado y debe ser desestimado.

Sobre el segundo y tercer argumento esbozado en el Recurso de Apelación, La empresa aduce una supuesta vulneración del principio de legalidad y la no aplicación de precedentes administrativos vinculantes, sostiene que el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC adolecería de nulidad por haberse dictado con infracción del principio de legalidad, consagrado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, así como por haber desconocido supuestos precedentes administrativos vinculantes emitidos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Los referidos agravios deben ser desestimados por las razones que se exponen a continuación:

1. La Autoridad Administrativa de Trabajo actuó conforme a ley y no incurrió en vulneración del principio de legalidad, el artículo 47° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

(D.S. N° 003-97-TR) establece expresamente que, en los casos de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva de fuerza mayor o caso fortuito, la realización de una inspección llevada a cabo por el Ministerio del sector con audiencia de partes poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo.

En esa línea, la exigencia de que la empresa solicitante presente el acta de inspección sectorial no constituye una interpretación extensiva, ni arbitraria por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, sino una aplicación directa del marco legal vigente, en cumplimiento estricto del principio de legalidad.

La pretensión de la empresa de exonerarse de dicho requisito, únicamente amparándose en la inexistencia de un procedimiento expreso en el TUPA del Ministerio de la Producción, no resulta suficiente para configurar la imposibilidad jurídica de cumplir con la exigencia legal. En efecto, no se acreditó en el procedimiento administrativo que la empresa haya actuado de manera diligente y oportuna solicitando expresamente ante PRODUCE la realización de la inspección correspondiente, ni que tal solicitud haya sido denegada o desatendida por dicha entidad. En consecuencia, no se configura una omisión imputable a la Administración, sino una falta de diligencia de la propia administrada.

2. La invocación de precedentes administrativos no exime a la empresa del deber de diligencia procedimental, es cierto que las Resoluciones Directorales Generales N° 203-2018-MTPE/2/14 y N° 062-2019-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo reconocen que, en ciertos sectores como el pesquero, la ausencia de regulación específica para inspecciones sectoriales puede generar obstáculos materiales para cumplir con lo previsto en el artículo 47° del TUO de la LPCL.

No obstante, dichos precedentes no exoneran automáticamente al administrado de acreditar la imposibilidad material en cada caso concreto. Por el contrario, como lo señala expresamente la propia R.D.G. N° 203-2018-MTPE/2/14, en su numeral 4.1. referido al acta de inspección que lleve a cabo el sector correspondiente, señalando que, la imposibilidad solo será admisible en tanto el empleador demuestre haber actuado de forma oportuna y diligente solicitando la inspección al Ministerio competente. Este elemento es condición necesaria para que la falta de inspección no le sea imputable.

En el presente caso, la empresa no ha acreditado haber cursado solicitud formal alguna al Ministerio de la Producción, ni aportó constancia de trámite, ni siquiera una carta dirigida a PRODUCE requiriendo la inspección que ahora considera "imposible".

La simple presentación del TUPA de PRODUCE o la mención de antecedentes de otros expedientes no sufre esta omisión probatoria, ni puede exonerar a la empresa de la carga procedimental exigida por la normativa vigente. En consecuencia, no puede trasladarse a la Administración la consecuencia del incumplimiento de un deber a cargo del solicitante.





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

3. No se ha vulnerado la obligatoriedad de los precedentes administrativos de la Dirección General de Trabajo, si bien el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR dispone que los pronunciamientos emitidos por la Dirección General de Trabajo en sede de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para las instancias regionales, debe entenderse que la aplicación de tales precedentes exige una correspondencia fáctica y probatoria con el caso concreto.

En el presente caso, la situación invocada por la empresa no resulta equivalente a la contemplada en dichos pronunciamientos, por cuanto no ha acreditado el cumplimiento de la condición básica prevista por los propios precedentes: la solicitud diligente de la inspección.

Además, el Auto Directoral impugnado sí valoró los pronunciamientos invocados, pero determinó razonadamente que no bastaba su sola presentación para exonerar la carga probatoria del requisito legal, máxime cuando se trata de una causal objetiva de terminación colectiva que exige verificación externa.

En atención a lo expuesto, no se configura ninguna causal de nulidad conforme al artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, ni se acredita infracción al principio de legalidad, razonabilidad o predictibilidad. La resolución impugnada no vulnera el ordenamiento jurídico, ni desconoce precedentes administrativos de manera injustificada, por lo que el segundo y tercer agravio de la apelación deben ser declarados infundados.

Sobre el cuarto argumento esbozado en el Recurso de Apelación, la apelante sostiene haber incurrido en una exigencia indebida de presentar nómina y justificación específica respecto de trabajadores con fuero sindical, la empresa apelante sostiene que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha vulnerado el principio de legalidad al exigir como requisito de procedencia la presentación de una nómina de trabajadores protegidos por el fuero sindical, así como la justificación específica de su inclusión en la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, pese a que tales exigencias no estarían previstas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), ni en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Gobierno Regional de Arequipa.

Sin embargo, corresponde precisar que dicha exigencia se encuentra expresamente reconocida en el artículo 63° del Reglamento de la LPCL, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuyo cumplimiento es obligatorio dentro del procedimiento de terminación colectiva. El citado artículo establece: *"Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información: (...) b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y, c) La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes."*

Como se aprecia, la obligación de presentar una justificación particular y la nómina de los trabajadores sindicalizados incluidos en la medida de terminación colectiva no constituye un requisito





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

arbitrario impuesto por esta Autoridad, sino un mandato normativo expreso contenido en el reglamento de la ley.

Cabe señalar que el artículo 48° de la LPCL establece los lineamientos generales del procedimiento, mientras que el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR desarrolla, complementa y detalla tales disposiciones, en ese marco, no existe incompatibilidad entre la LPCL y su reglamento, por lo que deben ser interpretados de manera conjunta y sistemática.

Asimismo, el hecho de que dicho requisito no se encuentre expresamente consignado en el TUPA institucional no implica su inaplicabilidad, dado que los TUPA únicamente recogen los requisitos formales y documentos de presentación, sin excluir las exigencias derivadas del marco legal y reglamentario aplicable al fondo del procedimiento.

Además, la exigencia de una justificación particular respecto de trabajadores protegidos por el gremio sindical responde a su especial tutela constitucional y legal, por lo que no puede entenderse como una simple formalidad, sino como un mecanismo de verificación que busca prevenir ceses arbitrarios o antisindicales.

En el presente caso, si bien la empresa adjuntó una nómina de seis trabajadores sindicalizados comprendidos en la medida, se limitó a invocar como justificación la paralización total de la planta, sin acompañar el Informe Técnico Pericial en el cual afirma que se sustentaría tal imposibilidad de asignación de labores. La omisión de dicho documento impidió a esta Autoridad verificar objetivamente la justificación requerida, conforme a lo dispuesto por el artículo 63° del reglamento.

Por tanto, no puede considerarse que esta exigencia constituya una actuación contraria al principio de legalidad ni una imposición arbitraria de requisitos no previstos por el ordenamiento. Muy por el contrario, la actuación de la Autoridad se ajusta plenamente a derecho, al amparo del marco normativo vigente. En consecuencia, corresponde desestimar este extremo del recurso de apelación.

Sobre el quinto argumento esbozado en el Recurso de Apelación, la empresa apelante sostiene que la Autoridad Administrativa de Trabajo habría vulnerado el derecho de defensa y el principio del debido procedimiento, establecidos en el artículo IV, numeral 1.2 del Título Preliminar de la Ley N° 27444, TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, al no valorar adecuadamente la prueba documental presentada, en particular, el acta de constatación notarial de fecha 07 de mayo de 2025, la cual, según afirma, acredita el envío de la información pertinente sobre la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo (TCCT) a los sindicatos y trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida.

Sobre el particular, esta Autoridad ha revisado de forma integral y pormenorizada el expediente administrativo, tanto en la solicitud de inicio del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo presentada por la empresa, como en el escrito de absolución de observaciones





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

en atención al Decreto Directoral N° 046-2025-GRA/GRTPE-DPSC, y no se ha encontrado incorporado el acta de constatación notarial que la empresa refiere haber presentado.

Si bien en sus escritos la empresa alude expresamente al acta notarial como parte de sus anexos, lo cierto es que el documento en cuestión no ha sido efectivamente adjuntado al expediente administrativo. Asimismo, las capturas de pantalla acompañadas en su lugar no constituyen medio probatorio suficiente para acreditar de forma indubitable el envío de la información a los trabajadores afectados, conforme lo exige el artículo 47° y 48° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En ese sentido, lo sostenido en el Auto Directoral apelado, se encuentra plenamente corroborado con lo actuado en el procedimiento administrativo. No resulta jurídicamente válido que el administrado pretenda trasladar a la autoridad el deber de suplantar la ausencia de un documento que, según su propia manifestación, debió presentar de manera expresa, clara y directa, por lo que no puede alegarse vulneración al derecho de defensa cuando no se ha cumplido con acreditar adecuadamente los hechos que sustentan su pretensión.

Por tanto, no se ha producido vulneración alguna al principio de debido procedimiento, ni al derecho de defensa, siendo responsabilidad exclusiva de la empresa la omisión de adjuntar el medio probatorio al que alude. El acto impugnado cuenta con la debida motivación, se ha emitido por autoridad competente y se ajusta a las disposiciones legales aplicables. En consecuencia, este extremo del recurso de apelación debe ser desestimado por carecer de sustento fáctico y jurídico.

Sobre el sexto argumento esbozado en el Recurso de Apelación, la empresa apelante sostiene que el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC adolecería de motivación aparente e insuficiente en afectación de los artículos 3° y 6° del TUO de la Ley N° 27444, así como de los principios de debido procedimiento y derecho a la defensa.

Sin embargo, esta alegación no se ajusta a lo actuado en el procedimiento administrativo, ni al contenido del acto impugnado. Así, se tiene que, en cuanto a la supuesta motivación aparente, contrariamente a lo afirmado por la apelante, el Auto Directoral impugnado no se limita a enunciaciones genéricas, sino que realiza un análisis claro y razonado de los hechos y documentos presentados por la empresa. La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos no solo se ha pronunciado sobre la solicitud de terminación colectiva, sino que ha evaluado los anexos y documentos presentados, concluyendo de manera justificada que no cumplen con los requisitos exigidos para dar inicio al procedimiento administrativo de aprobación de ceses colectivos por causa de fuerza mayor.

En relación con el argumento central de la empresa, referido a la imposibilidad de obtener el acta de inspección sectorial, la autoridad administrativa no desconoció la existencia de los precedentes invocados, por el contrario, el análisis del caso se enmarca dentro de los criterios establecidos en dicho pronunciamientos especialmente del numeral 4.1 de la Resolución Directoral General N° 203-2018-



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

MTE/2/14, el cual reconoce que la omisión del procedimiento en el TUPA del Ministerio competente puede generar una imposibilidad material de presentar el acta sectorial, pero únicamente si el empleador ha solicitado diligente y oportunamente dicha inspección o audiencia.

En el presente caso, la empresa no ha acreditado haber solicitado dicha inspección ante PRODUCE, ni ha presentado documento alguno que evidencie haber efectuado la gestión necesaria, razón por la cual no puede beneficiarse de la exoneración del requisito invocado.

Tampoco se configura el vicio de motivación insuficiente, pues la autoridad de primera instancia sí realiza un análisis individualizado de los aspectos centrales del caso, explicando las razones por las cuales los documentos presentados no son suficientes para dar inicio al procedimiento. El auto impugnado ha señalado que: no obra en el expediente solicitud alguna de inspección sectorial ante PRODUCE, lo que impide eximir el cumplimiento de este requisito conforme a los propios precedentes citados, no consta la constatación notarial, ni comunicaciones fehacientes a trabajadores y organizaciones sindicales, pese a haber sido alegadas, así también se advierte que no se ha adjuntado el informe técnico pericial que justifique la inclusión de trabajadores con fuero sindical en la medida del cese colectivo, ello en atención a que del propio escrito de levantamiento de observaciones la empresa adujo que la justificación específica para incluir en la medida de trabajadores con fuero sindical se encontraba contenida en el citado informe; sin embargo, dicho informe pericial no fue presentado.

En ese contexto, la autoridad no ha omitido pronunciarse sobre los puntos centrales del caso. Las alegaciones de la empresa respecto a una supuesta falta de motivación se sustentan, en realidad, en una discrepancia con la decisión administrativa, pero no en una vulneración del principio de motivación. En consecuencia, debe desestimarse el agravio planteado en tanto el Auto Directoral impugnado se encuentra debidamente motivado cumpliendo con los requisitos del artículo 6° del TUO de la Ley N° 27444 y contiene un análisis razonado, concreto y suficiente de los hechos, documentos y normativa aplicable al caso.

En el último extremo de la apelación presentada, la empresa expresa argumentos a fin de que el Auto Directoral impugnado sea REVOCADO, en ese sentido, esta Autoridad se pronuncia respecto de lo sustentado:

En cuanto a la imposibilidad material y jurídica de cumplir con el acta de inspección del Ministerio del sector, La empresa sostiene que, debido a que el Ministerio de la Producción (PRODUCE) no contempla en su TUPA un procedimiento de inspección que determine la existencia de fuerza mayor en el marco de un cese colectivo, se configura un "imposible jurídico y material" que exonera al empleador de presentar el Acta de Inspección exigida por el artículo 47° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y el artículo 62° del Reglamento.





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

La exigencia del acta de inspección no es un mero formalismo, sino un requisito expresamente previsto en la normativa vigente como garantía de verificación objetiva e imparcial de la causa objetiva invocada. Si bien existen precedentes administrativos con la Resolución Directoral General N° 062-2019-MTPE/2/14 o la Resolución Directoral General N° 203-2018-MTPE/2/14, en los que se ha reconocido la imposibilidad material de PRODUCE de realizar tales inspecciones, estos pronunciamientos no constituyen exoneración de la presentación de la solicitud de inspección de forma oportuna y diligente ante la autoridad competente. La empresa no acreditó haber realizado la mínima diligencia de solicitar formalmente a PRODUCE dicha inspección. La sola mención de su "imposibilidad jurídica" no sustituye el deber de gestionar y acreditar documentalmente esa actuación, así esta haya sido rechazada o no atendida.

En el presente caso no se acredita cumplimiento del requisito exigido en el artículo 47° del TUPA de la LPCL, pues no consta la gestión efectuada ante PRODUCE, ni ante otra autoridad competente. La pretensión de eximirse del cumplimiento de este requisito vulnera el principio de legalidad.

En cuanto al cumplimiento de la obligación de informar a los sindicatos y trabajadores involucrados, la apelante alega haber notificado a los sindicatos SINTRAPHAPCI, SINTRACOPI y SUNTRAIN, así como al trabajador no sindicalizado, mediante correos electrónicos enviados, lo cual habría sido certificado por un acta de constatación notarial de fecha 7 de mayo de 2025. Sin embargo, conforme lo señalado en el Auto impugnado no se acreditó documentalmente dicha comunicación, pues el acta notarial invocada por la empresa no fue anexada a la solicitud, ni fue adjuntada con el escrito de subsanación.

El expediente administrativo carecía de dicha constancia, siendo que la carga de acreditar documentalmente los requisitos formales corresponde a la administrada, pues no basta con mencionarlos, sino que éstos deben de estar incorporados al procedimiento administrativo en los plazos legales. La supuesta omisión de la autoridad en revisar el acta no es tal, dado que esta no constaba en el expediente físico en el momento de evaluar la solicitud.

La finalidad del artículo 48° del TUO de la LPCL es garantizar el derecho de participación sindical previa y efectiva, lo cual se ve frustrado si la información no fue comunicada con antelación suficiente, ni de manera fehaciente. Por lo que, no se cumplió oportunamente con la carga de acreditar la notificación a las organizaciones sindicales y trabajadores afectados.

En cuanto a la inclusión de trabajadores con fuero sindical y la supuesta justificación técnica, la empresa apelante alega que la inclusión de 6 dirigentes sindicales se basa en criterios técnicos derivados de la desaparición operativa de la planta "La Planchada" y que no se trata de una medida discriminatoria.





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

El artículo 62° del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 ha previsto en su literal b) que el empleador deberá de dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo la justificación específica en caso que la medida de cese colectivo involucre a trabajadores protegidos por el fuero sindical. Además, que en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido que el fuero sindical tiene carácter reforzado y se presume protegido, siendo su levantamiento excepcional.

El hecho de que existan causas objetivas que afectan al total del personal no exonera al empleador de la obligación formal y sustantiva de justificar el alcance de la medida de cese colectivo. Además, no se ha acreditado que no existan alternativas razonables para la reubicación de los dirigentes, ni se ha demostrado fehacientemente la imposibilidad absoluta de asignarles funciones distintas, fuera de la planta cerrada. Si bien se aduce que la justificación específica se encuentra contenido en el informe pericial, dicho informe como ya se ha señalado no ha sido acompañado a la solicitud, ni en su subsanación.

En virtud de los fundamentos desarrollados, no se acredita lo sostenido por la empresa para que el Auto Directoral impugnado sea revocado, en gran medida los argumentos vertidos son reiterativos, por tanto, el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC debe ser confirmado en todos sus extremos, declarándose infundado el recurso de apelación presentado por la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C.

Asimismo, corresponde absolver lo señalado en los otrosíes del escrito, así nos referiremos a cada uno de ellos:

Respecto del PRIMER OTROSÍ, El pedido formulado por la parte apelante para que se conceda el uso de la palabra antes de que se emita pronunciamiento sobre el recurso de apelación debe ser desestimado. Ello en tanto que el procedimiento administrativo laboral de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva de fuerza mayor, no ha previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ni en su reglamento Decreto Supremo N° 001-96-TR una etapa de informe oral o uso de la palabra. Es decir, no existe disposición normativa que prevea, la realización de audiencias, ni el uso de la palabra en sede recursiva de apelación.

Asimismo, el escrito de apelación presentado por la empresa contiene los argumentos y fundamentos que fueron evaluados en su integridad por esta Autoridad en segunda instancia, garantizándose de este modo el derecho de defensa y el debido procedimiento, no advirtiéndose necesidad, ni justificación alguna que haga indispensable la realización de una actuación oral adicional. Por lo tanto, no existiendo base normativa, ni razón de hecho que lo amerite, se declara improcedente el pedido de uso de la palabra solicitado por la empresa en su recurso de apelación.





Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

Respecto del SEGUNDO OTROSÍ, la empresa apelante reitera, a través de un enlace externo los anexos presentados junto con su solicitud de Terminación Colectiva de Trabajo de fecha 08 de mayo de 2025 y el escrito de absolución de observaciones de fecha 20 de mayo de 2025.

Los documentos que sustentan la solicitud de terminación colectiva deben de haber sido presentados oportunamente dentro de los plazos establecidos por la norma y en la forma prevista según corresponda, debiendo de constar en el expediente administrativo generado. Ello en atención a que, el Auto impugnado ha sido emitido teniendo en cuenta exclusivamente la documentación que obra en dicho expediente, siendo que el reenvío de anexos mediante enlaces externos se considera presentados fuera del cauce regular del procedimiento, por lo que no constituye una actuación válida. Por lo expuesto, solo se consideran válidos los documentos que consten formalmente en el expediente administrativo y que hayan sido presentados conforme a ley en las etapas pertinentes del procedimiento.

Respecto del TERCER OTROSÍ, la empresa apelante ha adjuntado diversos documentos en calidad de anexos, siendo que estos fueron presentados con anterioridad, por lo que conforme lo señalado anteriormente la admisión y evaluación de documentación probatoria debe realizarse durante la etapa inicial del procedimiento o de absolución de observaciones advertidas por la Autoridad.

De tratarse de documentación nueva presentada junto con el recurso de apelación, no es procedente, salvo que se trate de hechos nuevos o pruebas imposibles de presentar con anterioridad, situación que no ha sido acreditada, ni alegada por la empresa apelante.

Por consiguiente, de acuerdo a lo expresado precedentemente, se tiene que, los argumentos esgrimidos por la Empresa apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que, corresponde confirmar el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo al no haberse vulnerado los procedimientos regulados para la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por la causal de fuerza mayor.

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 294-2025-GRA/GR;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación de fecha 10 de junio de 2025, presentado por Corporación Pesquera Inca S.A.C; en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 036-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 30 de mayo del 2025, emitido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, a través del cual, en el numeral 2. De la parte resolutive resolvió: "Declarar



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 096-2025-GRA/GRTPE

IMPROCEDENTE, la TERMINACIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO por motivo de Fuerza Mayor, presentado por la empresa CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C. (...)

Artículo Segundo: NOTIFICAR a Corporación Pesquera Inca S.A.C.; al Sindicato Nacional de Trabajadores de Productores de Harina y Aceite de Pescado de CFG (SINTRAPHAPCI); al Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca (SINTRACOPI); al Sindicato Único Nacional de Trabajadores de C.F.G. Investment (SUNTRAIN); y al trabajador Eddy Paul Antahuara Chejje, con la presente resolución.

Artículo Tercero: Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los cuatro días del mes de agosto del año dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Folios: 13

Doc.: 8554639

Exp.: 5163138