



1714
del posterior
corresponde

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 29 -2018-MTPE/1/20

Lima, 07 MAYO 2018

VISTOS: El recurso de apelación con registro N° 74176-2018, de fecha 27 de abril de 2018, interpuesto por la empresa Vidriería 28 de Julio S.A.C. (en adelante La Empresa), contra la Resolución Directoral N° 58-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 20 de abril de 2018, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en el procedimiento seguido de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Motivos Económicos; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que, mediante Resolución Directoral N° 58-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 20 de abril de 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió declarar improcedente la solicitud de determinación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Objetivas – motivos económicos, presentada por La Empresa;

SEGUNDO.- Que, contra lo resuelto por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, a través del escrito con Registro N° 74176-2018, de fecha 27 de abril de 2018, La Empresa interpone recurso de apelación, teniendo como argumentos: i) De la Resolución Directoral, se advierte que la decisión de denegar la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, se sustenta en que no se habría cumplido con acreditar las medidas laborales adoptadas a fin de reducir el impacto económico – financiero en el que se encontraba al tomar la decisión del despido colectivo, sin embargo se tiene que dicho requisito no se encuentra establecido por ley, lo cual presupone una contravención al principio de legalidad; asimismo, la resolución en mención señala que no se aprecia que en la pericia contable se haya desarrollado un análisis sobre las medidas alternativas propuestas a los trabajadores, siendo que la norma no exige dicho requisito, por lo que basándose en un supuesto precedente de observancia obligatoria, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos pretende añadir requisitos y requerimientos adicionales a los establecidos en la ley, afectando el debido procedimiento, ii) Lo único que la norma exige es que la Empresa haya cumplido con haber propuesto y llevado a cabo medidas para evitar o limitar el cese del personal estableciendo de modo enunciativo y alternativo, más no taxativo, una serie de medidas, que finalmente podrán ser cualquiera que permita colaborar con la continuidad de las actividades económicas de La Empresa, iii) De la documentación que obra en el expediente (solicitud de La Empresa, Actas de reuniones de negociación, pericia contable, solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, reuniones de conciliación en el MTPE y otros escritos), se observa que La Empresa ha cumplido con acreditar que efectuó y propuso medidas tanto económicas como laborales para evitar y limitar el cese de personal, iv) La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos no ha desarrollado, por qué el no proponer la posibilidad de reubicar a los trabajadores, sería determinante en la decisión de desaprobar la solicitud de cese colectivo, sobre todo porque si se cumplió con dicha alternativa, más aún, se propuso otras alternativas de carácter tanto económico como laboral y v) La Empresa fue notificada de manera extemporánea con los decretos de fecha 7 de febrero, 13 de febrero y 16 de febrero de 2018, lo cual ha afectado el debido procedimiento, sobre todo porque uno de los decretos en mención, correspondían a la pericia de parte presentada por uno de los trabajadores, siendo que dicha pericia no fue adjuntada al decreto notificado, viéndose afectado el derecho a la defensa de la entidad empleadora;

TERCERO.- Que, en relación al primer argumento de la Empresa, se tiene que si bien el artículo 48 del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala ciertas medidas que La Empresa puede adoptar, muchas de ellas en acuerdo con los trabajadores afectados por la medida, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹, mediante la Resolución Directoral General N° 003-2013/MPTE/2/14 de fecha 16 de enero de 2013, ha establecido como uno de los criterios administrativos a tener en cuenta para



¹ La Dirección General de Trabajo, al pronunciarse sobre un caso concreto, tiene la competencia para emitir criterios interpretativos generales respecto a las normas legales aplicables. De conformidad con lo señalado en el segundo párrafo del artículo 5 del D.S. 017-2012-TR: " (...) corresponde a la Dirección General de Trabajo, en forma exclusiva como autoridad nacional, la determinación de los criterios interpretativos que se refiere el artículo VI del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General".



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 162232-2017-MTPE/1/20.2

1715
mul. 30/01/2018
quince

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

autorizar un cese colectivo por causas económicas, lo siguiente: "En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa.", así también, la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/1/14 de fecha 3 de abril de 2017, ha establecido criterios sobre "Cese Colectivo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos", precisando que debe "(...) acreditarse que la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores excedentes coadyuva directamente a la viabilidad económica de la empresa o la garantía de su productividad y competitividad. Para lo primero (justificación de la excedencia) resulta clave que el empleador demuestre que no resulta viable reubicar al personal en otros puestos de trabajo; para lo segundo (funcionalidad del cese colectivo), es importante que el empleador acredite la relación existente entre la decisión de despedir y la recuperación o funcionamiento eficaz del negocio (...)"; (el énfasis y subrayado es nuestro); en ese sentido, de la revisión de la pericia presentada por La Empresa, se aprecia que en la misma no se ha realizado el análisis sobre la viabilidad o no de reubicar al personal en otros puestos de trabajo;

CUARTO.- Que, en relación al segundo, tercer y cuarto argumento de La Empresa, este Despacho observa de fojas 512 a 561 de autos, la pericia presentada por La Empresa, realizada por el Estudio Moquillaza, siendo que a fojas 558, dicho Estudio realiza un listado de las alternativas realizadas por La Empresa de carácter económico y técnico, más no ha realizado el análisis sobre la viabilidad de reubicación o no de los trabajadores afectados por la medida, así como tampoco se ha realizado un análisis sobre las medidas laborales adoptadas por La Empresa de manera clara y concreta, si bien de la revisión del expediente se observa que existen actas de negociación en trato directo (de fojas 153 a 271) en las cuales se precisa que la empresa propuso "alternativas" a los trabajadores, dichas alternativas no han sido desarrolladas, ni analizadas; asimismo se observa de las actas de reunión de conciliación (de fojas 974 a 983) llevadas a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que las propuestas de reubicación no fueron desarrolladas por La Empresa, no precisando cuantos puestos se encontraban vacantes, ni la viabilidad de dicha reubicación, siendo ofrecimientos de manera genérica. En ese sentido, se tiene que la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/1/14 de fecha 3 de abril de 2017, ha precisado que uno de los aspectos mínimos que debe contener la pericia prevista en el artículo 48 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual constituye un elemento informador fundamental para la decisión de la autoridad, es "La evaluación de la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese."; (el subrayado es nuestro);

QUINTO.- Que, en relación al quinto argumento de La Empresa, de la revisión del expediente se tiene que: i) El Decreto de fecha 7 de febrero de 2018 (foja 990), corresponde al escrito con Registro N° 15965-2018, presentado por la trabajadora, Nancy Pinedo Caldas, mediante el cual realiza una aclaración sobre la carta notarial enviada por La Empresa a su persona, sobre la reubicación en un puesto de trabajo, ii) El Decreto de fecha 13 de febrero de 2018 (fojas 1121), corresponde al escrito con Registro N° 23513-2018, presentado por los trabajadores Antero López Bueno, Carlos Alberto Muedas Ochoa y Joel Máximo López Guidotti, mediante el cual remiten su pericia de parte, en respuesta a la pericia presentada por La Empresa y iii) El Decreto de fecha 16 de febrero de 2018 (foja 1186), correspondiente al escrito con Registro N° 26986-2018, presentado por el trabajador, Hubert Víctor Ccahuana Soncco, mediante el cual presenta sus conclusiones respecto a la reuniones de conciliación realizadas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y adjunta su propuesta de pago sobre indemnización por daños y perjuicios ocasionados; en ese contexto, cabe indicar que los documentos señalados no han sido sustanciales o forman parte imprescindible del fundamento de la Resolución Directoral impugnada, siendo que la referencia en dicha resolución al escrito con Registro N° 23513-2018 (mediante el cual se adjunta la pericia presentada por tres trabajadores), es en el sentido de realizar un recuento de los hechos, más no constituyen un elemento sustancial que incidan en la decisión final adoptada por el inferior en grado; siendo así las cosas, tampoco se ha configurado indefensión a los administrados; por lo que debe tenerse la debida observancia de lo señalado en el inciso 1.10 del numeral 1 del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444 que señala: "**Principio de eficacia.- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen**





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 162232-2017-MTPE/1/20.2

1716
mit 29 documentos
diócesis

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

indefensión a los administrados. (...); asimismo, Morón Urbina², señala respecto al Principio de Eficacia: "(...) En ese sentido, de este principio se desprende la regla de la economía procesal dirigida a evitar la realización de trámites innecesarios, de reproducir actos ya realizados, de retroceder actuaciones procesales, la conservación de actos, y propiciar la subsanación.", (el subrayado es nuestro);

SEXTO.- Que, el artículo 1 del D.S N° 013-2014-TR señala: "La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Labora, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.", (el énfasis y subrayado es nuestro); en ese sentido, de la revisión de la pericia (de foja 512 a 561) presentada por La Empresa, se aprecia que los cuadros elaborados analizan la información económica - financiera de La empresa en forma anual, no teniendo la certeza de que se hayan dado los tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa. Asimismo, tampoco se aprecia en la pericia el análisis (económico - financiero), sobre la situación (un supuesto proyectado), que, de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores afectados implique pérdidas económicas que afecten gravemente a La Empresa. Si bien, en la página veinte (20) de dicho documento (foja 541) el Estudio Moquillaza señala: "Ante la caída de la demanda, la empresa no requiere mantener los mismos niveles de producción que en años anteriores, con lo cual se advierte un excedente de personal. De acuerdo a las proyecciones atestiguadas, se ha determinado que existen 67 trabajadores en exceso y cuyos costos laborales no pueden continuar siendo asumidos por la empresa. Con esta reducción la Compañía espera repotenciar sus recursos y lograr mayor eficiencia.", (el subrayado es nuestro), se verifica, que sólo se limita a señalar que existen 67 trabajadores en exceso, ante el bajo nivel de demanda de los productos de La Empresa; sin embargo, no realiza el supuesto proyectado de cómo sería el escenario económico - financiero de continuar laborando los trabajadores afectados por la medida;

SEPTIMO.- Que, en ese sentido, de acuerdo a lo señalado del tercer al sexto considerando de la presente Resolución, se advierte que La Empresa, no ha desvirtuado las razones expuestas por el inferior en grado en la Resolución Directoral N° 58-2018-MTPE/1/20.2 (fojas 1670) de fecha 20 de abril de 2018, que resolvió declarar improcedente la solicitud de determinación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Objetivas - motivos económicos, presentada por la empresa Vidriería 28 de Julio S.A.C.

Por lo expuesto, y, en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, el Decreto Supremo N° 003-97-TR y TUO de la Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación con Registro N° 74176-2018, de fecha 27 de abril de 2018, interpuesto por la empresa Vidriería 28 de Julio S.A.C.

ARTÍCULO 2: **CONFIRMAR** la Resolución Directoral N° 58-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 20 de abril de 2018, en todos sus extremos, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, remitiendo los actuados a la oficina de origen para sus efectos

HÁGASE SABER.-

.....
WALTER HERNAN ZUÑIGA VILLEGAS
Director Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Lima Metropolitana

² MORON URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444". Gaceta Jurídica. 12ª Edición. Lima. 2017. P. 110