



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 474 -2021-MTPE/1/20

Lima, 25 de mayo de 2021.

VISTOS: El recurso de apelación con registro N° 10989-2021, presentado con fecha 04 de febrero de 2021, interpuesto por la trabajadora **CARMEN ROSA YUI MALDONADO** (en adelante, la trabajadora); el recurso de apelación con registro N° 11135-2021, presentado con fecha 06 de febrero de 2021, interpuesto por el trabajador **CARLOS ALBERTO YUI MALDONADO** (en adelante, el trabajador); y, el recurso de apelación con registro N° 11284-2021, presentado con fecha 08 de febrero de 2021, interpuesto por el **SINDICATO DE OBREROS DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA** (en adelante, el Sindicato); contra la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2 de fecha 23 de enero de 2021, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DPSC de la DRTPELM), en el marco del procedimiento de terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas (motivos económicos y estructurales) seguido por la empresa **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA** (en adelante, la Empresa), y;

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES:

PRIMERO.- Que, mediante escrito con registro N° H.R. 99477-2020 y anexos, de fecha 26 de octubre de 2020, complementado mediante escrito con registro N° H.R. 113600-2020 de fecha 25 de noviembre de 2020, la Empresa al amparo de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, (**en adelante, TUO de la LPCL**), solicita la aprobación administrativa de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales de ciento trece (113) trabajadores.

SEGUNDO. - Que, mediante decreto s/n de fecha 29 de octubre de 2020, la DPSC de la DRTPELM requirió a la Empresa, cumpla con subsanar observaciones formuladas a la documentación presentada mediante los escritos señalados en el considerando precedente; siendo que, mediante escrito con registro N° 113600-2020 de fecha 25 de noviembre de 2020, la Empresa comunicó la subsanación de lo observado por el inferior en grado.

En atención a ello, mediante Decreto s/n de fecha 30 de noviembre de 2020, la DPSC de la DRTPELM dispuso abrir al expediente de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Objetivas - Motivos Económicos y Estructurales, presentado por la Empresa; disponiendo además, la notificación de la pericia presentada por ésta, a los trabajadores afectados y a la organización sindical denominada Sindicato de Obreros de la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, a fin de que en el plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

día siguiente a la fecha de notificación, puedan presentar pericias de parte, conforme a lo establecido en el segundo párrafo del literal c) del Artículo 48° del TUO de la LPCL.

TERCERO. - Que, la Empresa mediante escrito con registro N° H.R. 11656-2020, de fecha 02 de diciembre de 2020, presentó información adicional consistente en correos electrónicos cursados al representante del Sindicato, así como a los trabajadores comprendidos en la medida, en los cuales convocó a reuniones programadas con fecha 06 de octubre de 2020, adjuntando las cartas de información relacionadas a dicha reunión.

CUARTO.- Que, prosiguiendo con el trámite correspondiente, mediante decreto s/n de fecha 29 de diciembre de 2020, de conformidad con lo establecido en el literal d) del artículo 48° del TUO de la LPCL, la DPSC de la DRTPELM citó a reuniones de conciliación a LA EMPRESA y a los trabajadores comprendidos en el presente procedimiento y al SINDICATO, para los días 07, 08 y 11 de enero de 2021 a horas 09:00 a.m., diligencias de conciliación que se llevaron a cabo por la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, observándose de las actas de reuniones de conciliación, que luego de amplias deliberaciones no se llegó a acuerdo conciliatorio alguno entre las partes.

QUINTO. - Que, en ese estado, la DPSC de la DRTPELM emitió la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2 de fecha 23 de enero de 2021, a través de la cual resolvió declarar aprobada la solicitud de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por causas objetivas de motivos estructurales, presentada por la empresa UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA.

II. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS PRESENTADOS:

SEXTO.- Que, frente a la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2, mediante escrito con registro N° 10989-2021 de fecha 04 de febrero de 2021, la trabajadora, Carmen Rosa Yui Maldonado, interpone recurso de apelación, solicitando se declare la nulidad de la resolución impugnada, postulando los siguientes argumentos: **i)** La Empresa no cumplió con el procedimiento regulado en el TUO de la LPCL, en cuanto no proporcionó la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de trabajadores afectados, así como no dio cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente; **ii)** La Empresa no llevó a cabo negociaciones con los trabajadores para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que podrían adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; aunado a ello, señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puso en conocimiento del recurrente, de los demás trabajadores ni del Sindicato, la Pericia de Parte dentro de las 48 horas siguientes de presentada la solicitud; y, finalmente alega que, **iii)** fue despedida con fecha 08 de octubre de 2020, señalando que ocurrió con anterioridad a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por parte de la Empresa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En esa línea, la DPSC de la DRTPELM, mediante Proveído N° 0099-2021-MTPE/1/20.2 de fecha 09 de febrero de 2021, eleva los actuados a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en su condición de superior jerárquico, a efectos de resolver el recurso de apelación antes descrito.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SÉPTIMO.- Que, frente a la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2, mediante escrito con registro N° 11135-2021, de fecha 06 de febrero de 2021, el trabajador, Carlos Alberto Yui Maldonado, interpone recurso de apelación, solicitando se declare la nulidad de la resolución impugnada, para lo cual alega los siguientes argumentos: **i)** La Empresa no cumplió con el procedimiento regulado en el TUO de la LPCL, en cuanto no proporcionó la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de trabajadores afectados, así como no dio cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente; **ii)** La Empresa no llevó a cabo negociaciones con los trabajadores para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que podrían adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; asimismo, indica que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puso en conocimiento del recurrente, de los demás trabajadores ni del Sindicato, la Pericia de Parte dentro de las 48 horas siguientes de presentada la solicitud; y, finalmente alega que, **ii)** fue despedido con fecha 08 de octubre de 2020, señalando que ocurrió con anterioridad a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por parte de la Empresa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En esa línea, la DPSC de la DRTPELM, mediante Proveído N° 0089-2021-MTPE/1/20.2 de fecha 08 de febrero de 2021, eleva los actuados a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en su condición de superior jerárquico, a efectos de resolver el recurso de apelación antes descrito.

OCTAVO.- Que, frente a la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2, mediante escrito con registro N° 11284-2021, de fecha 09 de febrero de 2021, el Sindicato, Sindicato de Obreros de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, interpone recurso de apelación, solicitando se declare la nulidad del procedimiento o en su defecto se revoque la resolución recurrida y se declare desaprobada la terminación colectiva de los contratos de trabajo, para lo cual postula los siguientes argumentos: **i)** La Empresa no cumplió con el procedimiento dispuesto por el TUO de la LPCL, en cuanto no proporcionó la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de trabajadores afectados, así como no dio cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente; **ii)** La Empresa no llevó a cabo negociaciones con los trabajadores para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que podrían adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; sumado a ello, indica que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puso en conocimiento del recurrente, de los demás trabajadores ni del Sindicato, la Pericia de Parte dentro de las 48 horas siguientes de presentada la solicitud; y, finalmente alega que **ii)** Con fecha 08 de octubre de 2020 la Empresa despidió a los ciento trece (113) comprendidos en el presente procedimiento, señalando que ocurrió con anterioridad a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por parte de la Empresa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En esa línea, la DPSC de la DRTPELM, mediante Proveído N° 0100-2021-MTPE/1/20.2 de fecha 09 de febrero de 2021, eleva los actuados a esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en su condición de superior jerárquico, a efectos de resolver el recurso de apelación antes descrito.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

NOVENO. - Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (**en adelante, TUO de la LPAG**), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo.

Siendo ello así, ante los recursos de apelación planteados con registros N° 10989-2021, N° 11135-2021 y N° 11284-2021, contra la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2 de fecha 23 de enero de 2021, emitido en el marco del procedimiento de Terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas por la DPSC de la DRTPELM, esta Dirección Regional es competente para resolver la referida impugnación en su condición de superior jerárquico de quien emitió el acto cuestionado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; por lo tanto, procede que este despacho atienda el referido recurso, correspondiendo analizar los argumentos esgrimidos por los recurrentes y evaluar la validez y la fundamentación del acto administrativo impugnado;

DÉCIMO.- Que, mediante Decreto s/n de fecha 10 de febrero de 2020 este Despacho requirió al Sindicato cumpla con remitir la documentación que acredite el despido o cese del cual habrían sido objeto sus afiliados, previamente al inicio del presente procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo; asimismo, se requirió a la Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informe a esta Dirección el número total de trabajadores, con los cuales contaba el Empleador al momento de iniciarse el presente procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo y, si la relación de trabajadores incluidos en la medida de terminación colectiva, se encontraban registradas en las planillas del Empleador a esa fecha.

Al respecto, el Sindicato mediante escrito ingresado con fecha 19 de febrero de 2021, da respuesta al requerimiento efectuado adjuntando 14 Cartas enviadas por el Empleador a los trabajadores inmersos en el presente procedimiento, así como 15 Informes de Constataciones Policial por despido arbitrario.

Asimismo, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en virtud del decreto de requerimiento remitido, mediante Informe N° 0565-2021-MTPE/3/17.2, señaló que: *“se realizó el proceso, y se encontraron datos similares de la empresa UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA (RUC 20108383471) quien ha declarado quinientos veinte y tres (523) trabajadores en el mes de octubre 2020 (...) Asimismo, se anexa adjunto en 03 folios la relación de 113 trabajadores que se encontraron en la relación enviada por el solicitante, registrados en el mes de octubre 2020”*.

UNDÉCIMO. - Que, mediante Decreto s/n de fecha 02 de marzo de 2021, este Despacho requirió a la Empresa cumpla con precisar los números del Documento Nacional de Identidad y/o Carné de Extranjería, de corresponder, de los ciento trece (113) trabajadores consignados en la nómina del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas, asimismo, se corrió traslado de los recursos de apelación interpuesto a fin de que manifieste lo conveniente a su derecho.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Que, mediante escrito ingresado con HR N° 018132-2021 la Empresa, cumplió con remitir los números del documentos de identidad requeridos; asimismo, en relación con los recursos de apelación interpuestos en el presente procedimiento, manifestó que ha cumplido con los requisitos establecidos en la normativa sobre la materia, señalando que cumplió con informar al Sindicato y a los trabajadores comprendidos en la medida de cese sobre el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas; que cumplió como parte de las negociaciones realizadas con los trabajadores con informar sobre el contexto actual en el que se encuentra la Empresa, sobre su situación económica sobre las vacaciones, sobre la cuarentena, la disminución de alumnado, la eliminación de procesos presenciales, y otros que nos llevan a tomar la decisión de presentar una solicitud de cese colectivo.

III. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO:

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA TRABAJADORA CARMEN ROSA YUI MALDONADO

DÉCIMO SEGUNDO. - Que, con relación al primer argumento postulado por la trabajadora, ésta sostiene que, la Empresa no cumplió con el procedimiento regulado en el TUO de la LPCL, dado que no proporcionó la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de trabajadores afectados, así como que no dio cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente.

Sobre este extremo, es el caso que, la DPSC de la DRTPELM, a través de la Resolución Directoral impugnada, concluyó que, la Empresa cumplió con entregar al Sindicato y a los trabajadores no sindicalizados la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados, conforme la regulación prevista en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LCPL; sustentando su conclusión, en el hecho de que, el empleador cumplió con comunicar sobre los motivos de la terminación colectiva de los contratos de trabajo a través de correos electrónicos remitidos por la Empresa a los trabajadores inmersos en el procedimiento, a través del cual convocaba a reuniones de negociación.

Ahora bien, es el caso que, a efectos de analizar si la Empresa cumplió con lo regulado en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LCPL; debe tenerse presente que, en efecto, uno de los requisitos que el Empleador debe de cumplir, a efectos de obtener la autorización de la terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas (motivos económicos y estructurales), **consiste en acreditar la entrega de la información pertinente a los trabajadores afectados, así como de la nómina de afectados con la medida**; siendo que el requisito en cuestión, se encuentra regulado en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, que señala 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”.

Ahora bien, la información pertinente a la que se hace referencia en el párrafo antecedente, es aquella relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas (motivos económicos y estructurales); por lo que, dicha información debe poseer la condición de suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los trabajadores afectados, conozcan en términos reales, la situación que aqueja al Empleador; en tal sentido, la información pertinente no puede consistir en meras afirmaciones, sin ningún sustento que la acompañe, y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación empresarial; de esta manera, se busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite; **con igual importancia**, el empleador debe comunicar a los trabajadores la nómina de trabajadores afectados, de tal manera que las negociaciones se puedan llevar a cabo de manera informada; esto es así, toda vez que, de esta manera los trabajadores toman conocimiento que el Empleador cumple con el porcentaje mínimo del 10% exigido por la norma para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y así entablar negociaciones con conocimiento de la legitimidad, en términos de forma, del inicio del procedimiento. De igual manera, permite que los trabajadores puedan agruparse y negociar colectivamente con el Empleador o nombrar sus propios representantes.

Sobre este extremo, la Empresa mediante escrito con HR N° 018123-2021, de fecha 05 de marzo de 2021 – en virtud del requerimiento efectuado mediante Decreto s/n de fecha 02 de marzo de 2021–, sostiene que cumplió con comunicar al Sindicato y a los trabajadores inmersos en el procedimiento de cese colectivo de los contratos de trabajo en el transcurso del año 2020, el cual, según señala se venía analizando internamente desde el año 2019, situación respecto de la cual, indica, tenían conocimiento sus trabajadores y representantes sindicales.

Sobre ello, de la lectura de autos, este Despacho advierte que, mediante Carta de fecha 07 de octubre de 2020 remitida vía correo electrónico al Secretario General del Sindicato y a los trabajadores inmersos en el cese colectivo, la Empresa cursó las cartas referidas, en las cuales hace entrega de información vinculada a la cantidad de alumnos matriculados y la disminución progresiva de los mismos entre los años 2017 y 2020 y sobre sus ingresos y egresos en los trimestres de los años 2019 y 2020, asimismo, en dichas cartas adjunta información correspondiente a dos procesos de Suspensión Perfecta de Labores seguidos por la Empresa y la lista de trabajadores inmersos en dichos procedimientos de suspensión.

Al respecto, resulta pertinente acotar que si bien la Empresa mediante escrito de subsanación con HR N° 113600-2020 de fecha 25 de noviembre de 2020, cumplió con comunicar ante la DPSC de la DRTPELM la relación de trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo, no se evidencia que haya sido así respecto de las Cartas enviadas al Sindicato y a los trabajadores comprendidos en el cese colectivo bajo análisis, limitándose a adjuntar en dichas comunicaciones la relación de trabajadores inmersos en procedimientos de suspensión perfecta de labores, ajenos al presente procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo.

En tal sentido, como es de apreciarse, en las comunicaciones efectuadas, la Empresa no proporciono a la parte laboral, la nómina de trabajadores que estarían incluidos en la medida de Terminación Colectiva; por lo que, con relación a ello, este Despacho colige que, la Empresa no cumplió en este extremo, con lo previsto en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL; cuya importancia, como ya se ha señalado, radica entre otros, en que de esta manera los trabajadores

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

toman conocimiento de si el Empleador cumple con el porcentaje mínimo del 10% exigido por la norma, para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y así entablar negociaciones con conocimiento de la legitimidad en términos de forma, del inicio del procedimiento.

De otro lado, se advierte que, si bien no resulta legalmente exigible que, la información pertinente que le empresa otorga al sindicato y/o trabajadores sobre los motivos que invoca, ostente las mismas características que la pericia por motivos económicos y estructurales; la Empresa, a criterio de este Despacho, si bien proporcionó información relativa a la disminución del número de alumnos, así como cuadros estadísticos sobre los egresos e ingresos en los trimestres de los años 2019 y 2020, de la revisión de autos, se advierte que no proporcionó información referida a los motivos estructurales que invocó, lo cual a todas luces, hubiera permitido que la organización sindical y los trabajadores conozcan en términos reales la estructura organizacional a implementarse luego de los cambios estructurales y extinguidas las relaciones laborales, y tener conocimiento sobre el personal excedente por cada área; escenario por el cual, resulta razonable afirmar que, la Empresa no cumplió con proporcionar la información pertinente que regula la norma al Sindicato y trabajadores comprendidos en el cese.

En consecuencia, de conformidad con el desarrollo hasta aquí efectuado, **corresponde declarar fundado el recurso de apelación presentado por la trabajadora, en el extremo concerniente al cumplimiento de lo regulado en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LCPL, con relación a la entrega de información pertinente sobre los motivos que invoca y la nómina de trabajadores afectados al Sindicato y a los trabajadores comprendidos en el procedimiento de cese colectivo.**

DÉCIMO TERCERO .- Que, con relación al segundo argumento postulado por la trabajadora, argumenta que, la Empresa no cumplió con llevar a cabo negociaciones con los trabajadores para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que podrían adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; asimismo, con que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puso en conocimiento de la trabajadora, de los demás trabajadores y del Sindicato, la Pericia de Parte dentro de las 48 horas siguientes de presentada la solicitud.

Que, en primer término, resulta pertinente señalar que el literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL, establece que, “La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes”.

Sobre el particular, de la revisión de autos, es de observarse que la DPSC de la DRTPELM, a la fecha de apertura del expediente de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Objetivas – Motivos Económicos y Estructurales, dispuso la notificación de la pericia presentada por la Empresa a los trabajadores afectados y a la organización sindical, otorgándoles el plazo establecido por ley a efectos de que presenten pericias adicionales; por consiguiente, corresponde desestimar este extremo alegado por la trabajadora.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Ahora bien, sobre lo alegado por la trabajadora en relación a que no llevaron a cabo negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que podrían adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; al respecto, corresponde a este Despacho analizar lo concerniente al cumplimiento de la negociación directa, como requisito para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, siendo que, éste se encuentra regulado en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, en donde se establece que, “*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*”. (El resaltado es nuestro).

En tal sentido, debe tenerse presente que, en una negociación, debe de apreciarse un esfuerzo de interacción orientado a consensuar beneficios para los participantes; siendo que, el cumplimiento de esta obligación, se ve reflejado al propiciar un dialogo real con los trabajadores para un eventual acercamiento de sus posiciones, en donde haya intercambio de propuestas y contrapropuestas; claro está, para que ello suceda, debe existir un conocimiento sobre los términos y el escenario sobre el cual se negocia; es decir, los trabajadores deben de conocer en términos reales, la situación que aqueja al Empleador; por lo que para tal efecto, resulta vital que, los trabajadores cuenten con la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados, **proporcionada oportunamente y con la debida anticipación del caso por parte del Empleador**; a efectos de garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite. **Esto es así, toda vez que, la norma bajo análisis, no regula como requisito, la existencia de reuniones; sino, la realización de reuniones de negociación directa como requisito para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.**

Ahora bien, conforme sostuvo este Despacho en el Considerando precedente, el hecho de que el Empleador, no hubiera proporcionado oportunamente y con la debida antelación del caso, la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados, se encuentra relacionado al cumplimiento o no, de lo regulado en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LCPL; en tanto se encuentra estrictamente vinculado, con las posibilidades reales de llevar a cabo una negociación directa. En efecto, ¿podrían asistir los trabajadores a una reunión, y **negociar** en términos reales con su Empleador, sin contar con dicha información?; o, de recibir esta información, sin la observancia de un plazo razonable, ¿habrían podido los trabajadores, analizar esta información con los alcances que esta implica, y negociar en términos reales con su Empleador?

Pues bien, a consideración de este Despacho, tales interrogantes, a todas luces derivan en una respuesta negativa; siendo así, de la revisión de autos, **se advierte que la Empresa entregó la información pertinente – en la cual, como se ha mencionado, no detallaron los motivos estructurales del cese colectivo– con posterioridad a la primera reunión de negociación directa que se llevó a cabo con fecha 06 de octubre de 2020**; asimismo, de la lectura de las

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

transcripciones de la primera reunión de fecha 06 de octubre de 2020, presentadas por la Empresa en su solicitud de cese colectivo, los representantes del empleador, Sra. Flor de María Díaz Díaz, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, y el Sr. Juan Manuel Méndez Regalado, Asesor Legal de la Oficina de Recursos Humanos, emplazan a los trabajadores afectados a proponer propuestas y/o medidas para evitar o limitar el cese de personal; posteriormente, en la segunda reunión de fecha 07 de octubre de 2020, de las transcripciones presentadas por la Empresa, se aprecia que los representantes antes mencionados solicitan a los trabajadores afectados presentes en dicha reunión presenten sus propuestas y/o medidas, no obstante, se advierte que por parte de la Empresa no se proponen acuerdos y/o medidas para concertar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o evitar o limitar el cese de personal, limitándose únicamente a solicitar a los trabajadores afectados la exposición de sus propuestas; de lo señalado, a criterio de este Despacho, **ello denota una anuencia por parte de la Empresa a participar activamente en el desarrollo de las negociaciones directas establecidas en la normativa antes referida, máxime si la parte empleadora no optó por un intercambio de propuestas y contrapropuestas.**

Bajo lo expuesto, lo resuelto por el inferior en grado, en la resolución materia de impugnación, no guarda razonabilidad, al concluir que el Empleador **proporcionó oportunamente la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados y que convocó a las negociaciones de trato directo**, en cuanto de lo acreditado en autos se ha verificado que el Sindicato y los trabajadores afectados no contaban con la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados en la primera reunión y, en la segunda reunión, durante su desarrollo la Empresa no efectuó ninguna propuesta y/o medida para acordar la terminación colectiva de los contratos de trabajo o evitar o limitar el cese de personal. Por lo tanto, es el caso que, **en la primera y segunda reunión**, al Sindicato y a los trabajadores no se les proporciono la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados con la debida anticipación del caso, así como no existió una participación activa por parte de la Empresa en el desarrollo de las mismas.

En consecuencia, de lo hasta aquí constatado, tenemos que, si bien tanto con el Sindicato como con los trabajadores afectados, **existió una primera como una segunda reunión, estas no poseen la condición de reuniones de negociación directa**, conforme a la exigencia normativa; en tanto, en las mismas primó el desconocimiento y/o falta de análisis por parte de la parte laboral, de la situación que aquejaba al Empleador, lo cual hacía inviable, que en términos reales se lleve a cabo una negociación directa 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; en consecuencia, de conformidad con el desarrollo hasta aquí efectuado, **corresponde declarar fundado el recurso de apelación presentado por la trabajadora, en el extremo concerniente al cumplimiento de lo regulado en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LCPL.**

DÉCIMO CUARTO. - Que, con relación al tercer argumento postulado por la trabajadora, ésta alega que, fue despedida por la Empresa con fecha 08 de octubre de 2020, señalando que ocurrió con anterioridad a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por parte de la Empresa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Al respecto, la trabajadora adjunta a su escrito de apelación una Carta suscrita por la Empresa, la cual se observa que le fue notificada por vía notarial con fecha 08 de octubre de 2020, a través de la cual del tenor de la misma se señala que: *“Por medio de la presente lo saludamos y de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Productividad y competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ponemos en su conocimiento que nuestra empresa ha decidido dar por terminado el contrato con su persona, por las causas objetivas reguladas en el literal b) del artículo 46 de la LPCL, esto es por motivos económicos y estructurales”*.

En función de lo señalado, corresponde traer a colación la información remitida a Despacho por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Informe N° 0565-2021-MTPE/3/17.2 – en virtud del requerimiento efectuado por Decreto s/n de fecha 10 de febrero de 2020, en el marco del presente procedimiento de cese colectivo–, a través del cual informa sobre la declaración del Empleador en la Planilla Electrónica – PLAME por el periodo correspondiente al mes de octubre de 2020, de lo cual, se observa que declaró a quinientos veinte y tres (523) trabajadores, entre los cuales se observa a la trabajadora, Carmen Rosa Yui Maldonado.

Respecto a este cuestionamiento, cabe señalar que la aplicación de una medida terminación colectiva de los contratos de trabajo, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL, se encuentra supeditada a la aprobación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, siendo ello así, de la documentación presentada por la trabajadora se advertiría que la Empresa optó, dada la fecha con que fue remitida la Carta antes señalada, por extinguir el vínculo laboral el 08 de octubre de 2020, previo al inicio del procedimiento de cese colectivo comunicado a este Ministerio; no obstante, cierto es también que de la revisión de la Planilla Electrónica, la trabajadora se encontraba declarada en la PLAME durante el periodo correspondiente al mes de octubre de 2020; por lo cual, existiría una contradicción entre lo declarado por la recurrente y lo verificado en la documentación registrada en la planilla, en consecuencia, no obrando en el presente expediente documentación que permita dilucidar este punto controvertido, corresponde desestimar lo argumentado por la trabajadora en este extremo.

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR EL TRABAJADOR CARLOS ALBERTO YUI MALDONADO

DÉCIMO QUINTO. - Que, con relación al primer argumento postulado por el trabajador, éste sostiene que, la Empresa no cumplió con el procedimiento regulado en el TUO de la LPCL, en cuanto no proporcionó la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de trabajadores afectados, así como que no dio cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente.

En relación con este extremo, corresponde remitirnos al análisis y motivación efectuado en el Décimo Segundo Considerando de la presente Resolución, motivo por el cual, **corresponde declarar fundado el recurso de apelación presentado por el trabajador, en el extremo concerniente al cumplimiento de lo regulado en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, con relación a la entrega de información pertinente sobre los motivos que invoca y**

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

la nómina de trabajadores afectados al Sindicato y a los trabajadores comprendidos en el procedimiento de cese colectivo.

Que, con relación al segundo argumento postulado por el trabajador, éste argumenta que, la Empresa no cumplió con llevar a cabo negociaciones con los trabajadores para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que podrían adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; asimismo, con que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puso en conocimiento del trabajador, de los demás trabajadores y del Sindicato, la Pericia de Parte dentro de las 48 horas siguientes de presentada la solicitud.

Respecto de este extremo, conviene remitirnos al análisis y motivación efectuada en el Décimo Tercer Considerando de la presente Resolución, en consecuencia, dado que se verificó que las reuniones llevadas a cabo con la Empresa no poseen la condición de reuniones de negociación directa, conforme a la exigencia normativa, **corresponde declarar fundado el recurso de apelación presentado por el trabajador, en el extremo concerniente al cumplimiento de lo regulado en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LCPL.**

Que, con relación al tercer argumento postulado por el trabajador, éste alega que, fue despedido por la Empresa con fecha 08 de octubre de 2020, señalando que ocurrió con anterioridad a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por parte de la Empresa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Sobre el particular, el trabajador adjunta a su escrito de apelación una Carta suscrita por la Empresa, la cual se observa le fue notificada por vía notarial con fecha 08 de octubre de 2020, a través de la cual del tenor de la misma se señala que: *“Por medio de la presente lo saludamos y de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Productividad y competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ponemos en su conocimiento que nuestra empresa ha decidido dar por terminado el contrato con su persona, por las causas objetivas reguladas en el literal b) del artículo 46 de la LPCL, esto es por motivos económicos y estructurales”.*

De lo señalado, conviene remitirnos a la documentación remitida por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes referida en el Décimo Quinto Considerando de la presente Resolución, de la cual se advierte que el trabajador se encuentra declarado en la PLAME durante el periodo correspondiente al mes de octubre de 2020, de modo que, nos encontraríamos ante una contradicción entre lo declarado por el recurrente y lo verificado en la documentación registrada en la planilla, en consecuencia, no obrando en el presente expediente documentación que permita dilucidar este punto controvertido, corresponde desestimar lo argumentado por el trabajador en este extremo.

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR EL SINDICATO DE OBREROS DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

DÉCIMO SEXTO. - Que, con relación al primer argumento postulado por el Sindicato, éste sostiene que, la Empresa no cumplió con el procedimiento regulado en el TUO de la LPCL, en cuanto no proporcionó la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

y la nómina de trabajadores afectados, así como que no dio cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente.

En relación con este extremo, corresponde remitirnos al análisis y motivación efectuado en el Décimo Segundo Considerando de la presente Resolución, motivo por el cual, **corresponde declarar fundado el recurso de apelación presentado por el Sindicato, en el extremo concerniente al cumplimiento de lo regulado en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LCPL, con relación a la entrega de información pertinente sobre los motivos que invoca y la nómina de trabajadores afectados al Sindicato y a los trabajadores comprendidos en el procedimiento de cese colectivo.**

Que, con relación al segundo argumento postulado por el Sindicato, éste argumenta que, la Empresa no cumplió con llevar a cabo negociaciones con los trabajadores para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que podrían adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; asimismo, con que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puso en conocimiento de los demás trabajadores y del Sindicato, la Pericia de Parte dentro de las 48 horas siguientes de presentada la solicitud.

Respecto de este extremo, conviene remitirnos al análisis y motivación efectuada en el Décimo Tercero Considerando de la presente Resolución, en consecuencia, dado que se verificó que las reuniones llevadas a cabo con la Empresa no poseen la condición de reuniones de negociación directa, conforme a la exigencia normativa, **corresponde declarar fundado el recurso de apelación presentado por el Sindicato, en el extremo concerniente al cumplimiento de lo regulado en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LCPL.**

Que, con relación al tercer argumento postulado por el Sindicato, éste alega que, con fecha 08 de octubre de 2020 la Empresa despidió a los ciento trece (113) comprendidos en el presente procedimiento, señalando que ocurrió con anterioridad a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por parte de la Empresa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Sobre el particular, el Sindicato mediante escrito ingresado con fecha 19 de febrero de 2021 – en virtud del requerimiento efectuado mediante Decreto s/n de fecha 10 de febrero de 2021–, adjunta catorce (14) Cartas enviadas por la Empresa a los trabajadores comprendidos en el cese colectivo, así como quince (15) Informes de Constataciones Policial por despido arbitrario.

Al respecto, se observa que las catorce (14) Cartas presentadas fueron suscritas por la Empresa y notificadas por vía notarial a los trabajadores con fecha 08 de octubre de 2020, asimismo, del tenor de las mismas se señala que: *“Por medio de la presente lo saludamos y de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Productividad y competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ponemos en su conocimiento que nuestra empresa ha decidido dar por terminado el contrato con su persona, por las causas objetivas reguladas en el literal b) del artículo 46 de la LPCL, esto es por motivos económicos y estructurales”*; por otra parte, de la revisión de los quince (15) Informes de Constatación Policial por despido arbitrario, se observa

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

las manifestaciones de los trabajadores afectados por el cese colectivo, sin embargo, no se obtuvo la manifestación del empleador en la diligencia de constatación.

En función de lo expuesto, conviene remitirnos a la documentación remitida por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, antes referida en el Décimo Quinto Considerando de la presente Resolución, de la cual se observa que los trabajadores afectados por el cese colectivo, se encuentran declarados en la PLAME durante el periodo correspondiente al mes de octubre de 2020, de modo que, nos encontraríamos ante una contradicción entre lo declarado por el Sindicato recurrente y lo verificado en la documentación registrada en la planilla, por consiguiente, no obrando en el presente expediente documentación que permita dilucidar este punto controvertido, corresponde desestimar lo argumentado por el Sindicato en este extremo.

En consecuencia, al haberse evaluado los argumentos expuestos por el Sindicato y el trabajador y trabajadora recurrentes, y en aplicación del Principio de Legalidad regulado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, el cual establece que “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”, este Despacho concluye que los fundamentos del recurso de apelación interpuesto sustentan la inviabilidad de la medida del cese colectivo por motivos económicos y estructurales, en cuanto no se observó el cumplimiento de lo regulado en los literal a) y b) del artículo 48 del TUO de la LPCL; en consecuencia, es de concluirse que la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2 no se encuentra emitida acorde a ley; correspondiendo declarar fundado los recursos de apelación presentados por el Sindicato y los trabajadores recurrentes, y, por consiguiente, revocar la resolución materia de la alzada.

Por lo expuesto, y, en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; Decreto Supremo N° 003-97-TR; Decreto Supremo N° 001-96-TR y el Decreto Supremo N° 017-2012-TR;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Declarar **FUNDADO** en parte el recurso de apelación interpuesto por **CARMEN ROSA YUI MALDONADO, CARLOS ALBERTO YUI MALDONADO** y el **SINDICATO DE OBREROS DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**; contra la Resolución Directoral N° 031-2021-MTPE/1/20.2 de fecha 23 de enero de 2021, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por los fundamentos expuestos del décimo segundo al décimo sexto considerando de la presente resolución y, en consecuencia, **REVOCAR** el referido acto administrativo, en todos sus extremos.

ARTÍCULO 2: **DESAPROBAR** la solicitud de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo de ciento trece (113) trabajadores por causas objetivas de motivos económicos y estructurales, presentada por la empresa **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**, conforme a lo desarrollado en los considerandos de la presente resolución.



**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

ARTÍCULO 3: NOTIFICAR la presente resolución directoral, conforme a ley; indicando que, los trabajadores, en atención al numeral 22.2 del artículo 22 del TUO de la LPAG, transmitan la decisión a sus cointeresados.

ARTÍCULO 4: 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 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

HÁGASE SABER. -

Original firmado por Ricardo Gabriel Herbozo Colque, Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Lo que notifico conforme a Ley.

RGHC/HCM/lpp