



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N°037 -2021-MTPE/2/14

Lima, 07 de enero de 2021

VISTO:

El Oficio N° 923-2020-GRH-GRDS/DRTPE de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huánuco (en adelante, DRTPE de Huánuco), ingresado con escrito con número de registro 114241-2020, mediante el cual se remite a esta Dirección General el expediente administrativo N° 023-2020-DPSC/DRTPE-HCO, en virtud del recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA AESA** (en adelante, Sindicato) contra la Resolución Directoral N° 40-2020-GRH-GRDS/DRTPEC, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco (en adelante, DRTPE de Huánuco), que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato contra la Resolución Directoral N° 418-2020-DPSC-DRTPE-HCO, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Huánuco (en adelante, DPSC de DRTPE de Huánuco), en el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas (fuerza mayor).

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante documento registrado con fecha 01 de setiembre de 2020, **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C.** (en adelante, la Empresa) presenta, ante la DPSC de la DRTPE de Huánuco, su solicitud de terminación colectiva de contrato de trabajo por motivo de fuerza mayor de treinta y tres (33) trabajadores, de conformidad con lo previsto en los artículos 46 y 47 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).
- 1.2. En atención a ello, la DPSC de la DRTPE de Huánuco, mediante Resolución Directoral N° 418-2020-DPSC-DRTPE-HCO, resuelve aprobar la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por fuerza mayor, presentada por la Empresa. Asimismo, declara aprobar la suspensión perfecta de labores, desde el 01 de setiembre de 2020, solicitada por la Empresa.
- 1.3. El Sindicato, a través del escrito de fecha 26 de octubre de 2020 y anexos, interpone recurso de apelación contra la precitada resolución directoral, elevándose los actuados a la DRTPE de Huánuco.
- 1.4. La DRTPE de Huánuco mediante Resolución Directoral Regional N° 40-2020-GRC-GRH-DRTPE, de fecha 09 de noviembre de 2020, resuelve i) declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato y ii) confirmar en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 418-2020-DPSC-DRTPE-HCO.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

- 1.5. Mediante escrito de fecha 12 de diciembre de 2020, el Sindicato interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 40-2020-GRC-GRH-DRTPE, elevándose los actuados a esta Dirección General a través del Oficio N° 923-2020-GRH-GRDS/DRTPE

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), 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 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el artículo 7.3 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia, en calidad de instancia única en aquellos casos de alcance supra regional o nacional, y en calidad de instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso de solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas (fuerza mayor), presentada por la Empresa, se observa que la





medida comprende a trabajadores cuyo centro de trabajo se encuentra localizado en la Unidad Minera Raura, ubicada en el distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE de Huánuco, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR EL SINDICATO

El Sindicato solicita se declare nula la Resolución Directoral N° 40-2020-GRH-GRDS/DRTPEC y reformándola se disponga que cualquier procedimiento de suspensión perfecta de labores, cese colectivo, inspección y otros -respecto a la Empresa- se reserve, en base a los siguientes argumentos:

- i. Actualmente, el Sindicato lleva un proceso judicial en contra de la Empresa y de la Compañía Minera Raura S.A.A., por desnaturalización de los contratos de trabajo tercerizados con esta última. Los actuados se encuentran a través del Expediente N° 00182-2020-0-1201-JR-CI-02. En dicho proceso se revolverá la real titularidad el empleador; por lo que el Sindicato considera pertinente suspender cualquier procedimiento de suspensión perfecta de labores, cese colectivo, inspección y otros, con la finalidad de que la Autoridad Administrativa de Trabajo no emita actos contradictorios.



V. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

Respecto al argumento del Sindicato referido al avocamiento de causa pendiente en el Poder Judicial, cabe mencionar que la proscripción de avocamiento indebido es un principio recogido en el artículo 139, inciso 2 de la Constitución Política del Estado, bajo los siguientes términos: "(...) *ninguna autoridad puede avocarse a causas pendiente ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones*".

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que el significado constitucionalmente prohibido de este principio "*consiste en el desplazamiento del juzgamiento de un caso o controversia que es de competencia del Poder Judicial, hacia otra autoridad de carácter gubernamental, o incluso jurisdiccional, sobre asuntos que, además de ser de su competencia, se encuentran pendientes de ser resueltos ante aquel*"¹. Del mismo modo, el máximo intérprete de la Constitución refiere que esta prohibición "*es una garantía compenetrada con el derecho al juez predeterminado por la ley, cuyo contenido constitucionalmente declarado excluye que una persona pueda ser juzgada por órganos que no ejerzan funciones jurisdiccionales o que, ejerciéndolas, no tengan competencia previamente determinada en la ley para conocer de un caso o controversia*"².

Del mismo modo, el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado a través del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, precisa que ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización

¹ Fundamento Jurídico 5 de la sentencia recaída en el expediente 04952-2011-PA/TC.

² Ibidem.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional.

Al respecto, según se verifica de los documentos que obran en autos, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de la Administración de Empresas S.A.C. ha acudido al Poder Judicial, través de una demanda vía proceso de Amparo, tramitada bajo el expediente N° 00182-2020-0-1201-JR-CI-02, por la afectación de los derechos constitucionales a la Libertad Sindical, Derecho de Sindicación, al Trabajo, a la Remuneración y a la Dignidad Humana; a fin de que se ordene la reposición a la Compañía Minera Raura de los trabajadores afectados, previa elaboración del contrato de trabajo a plazo indeterminado y con la remuneración a cargo de la Compañía Minera Raura.

Para ello, en el seno de dicho proceso judicial, el órgano jurisdiccional, a efectos de estimar o no el petitorio de la demanda, va a determinar si se le debe ordenar a la Compañía Minera Raura la reposición, bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado, de los trabajadores representados por el Sindicato; es decir, será esta y no otra la causa pendiente que será resuelta por el Poder Judicial.

En esa línea, no es correcto afirmar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, al continuar con el trámite regular del procedimiento de terminación colectiva por caso fortuito o fuerza mayor de la Empresa, estaría trasgrediendo el mandato constitucional de la prohibición del avocamiento indebido, toda vez que calificar la procedencia o no del cese colectivo al amparo del artículo 48 del TUO de la LPCL no implica desplazar a la sede administrativa el juzgamiento del Poder Judicial respecto de si se le debe o no ordenar a la Compañía Minera Raura la reposición, bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado, de los trabajadores representados por el Sindicato; lo cual no es materia de análisis en el presente procedimiento administrativo.

Recuérdese, para determinar la procedencia o no del cese colectivo, la Autoridad Administrativa de Trabajo evalúa, entre otros requisitos, si se ha configurado la causa alegada en base a una pericia y si los trabajadores han sido informados adecuadamente sobre la existencia de la misma, controversia que no se encuentra pendiente de ser resuelto ante el órgano jurisdiccional.

En consecuencia, resulta claro que no estamos frente a la figura de avocamiento indebido por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que no existe mérito para que esta Dirección General no continúe tramitando el procedimiento administrativo de cese colectivo seguido por la Empresa, debiendo desestimarse el argumento presentado por el Sindicato.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA AESA** contra la Resolución Directoral N° 40-2020-GRH-GRDS/DRTPEC, emitida por la Dirección Regional de





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de
Huánuco.

- ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR** la solicitud de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por fuerza mayor, presentada por la empresa **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C.**, de conformidad con lo establecido en los artículos 46 y 47 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los numerales 228.1 y 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- ARTÍCULO CUARTO.- PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

.....
Marisol La Rosa Huaman

Director General de Trabajo (e)
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo