



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 233-2018-MTPE/2/14

Lima, 03 DIC. 2018

VISTOS:

1. El Oficio N° 1642-2018-GRU-GRDS-DRTPE-UCAYALI-D, ingresado el 23 de octubre de 2018 y con número de registro 180706-2018, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ucayali (en adelante, DRTPE-Ucayali), remite a esta Dirección General el expediente administrativo N° 001-2018-DRTPE-U, correspondiente a la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos y de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa **MAPLE GAS CORPORATION DEL PERU S.R.L** (en adelante, Empresa), en virtud del recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA MAPLE GAS CORPORATION DEL PERU SRL.- OPERACIONES PUCALLPA Y ANEXOS** (en adelante, Sindicato) contra la Resolución Directoral Regional N° 115-2018-GRU-GRDS-DRTPE-UCAYALI-D, emitida por la DRTPE-Ucayali.
2. El escrito ingresado el 21 de noviembre de 2018 y con número de registro 197259-2018, mediante el cual el Sindicato presenta argumentos adicionales al recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral Regional N° 115-2018-GRU-GRDS-DRTPE-UCAYALI-D.

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

- 1.1. Mediante escrito de fecha 01.06.2018, la Empresa solicita a la DPSC de la DRTPE-Ucayali, la aprobación de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos de setenta y siete (77) trabajadores, así como la suspensión temporal perfecta de labores de dichos trabajadores; en virtud del artículo 46 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), así como del artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR.
- 1.2. Mediante Auto Directoral N° 012-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D, de fecha 04.06.2018, la DPSC de la DRTPE-Ucayali formula observaciones a la solicitud de la Empresa, otorgándole un plazo de dos (02) días hábiles para la subsanación de las mismas.
- 1.3. En atención a ello, la Empresa mediante escrito de fecha 07.06.2018, presenta a la DPSC de la DRTPE-Ucayali, la subsanación de las observaciones formuladas.
- 1.4. Mediante escrito de fecha 08.06.2018, la EMPRESA comunica a la DPSC de la DRTPE-Ucayali que cincuenta y cuatro (54) de los sesenta y siete (77) trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo, han extinguido su vínculo laboral a partir del 02.06.2018, por lo que deberían ser excluidos del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas, el cual, señala, debería seguir respecto de los veintitrés (23) trabajadores restantes.
- 1.5. Mediante Auto Directoral N° 013-2018-GOREU-GRDS-DRTPE-DPSC-D, de fecha 11.06.2018, la DPSC de la DRTPE-Ucayali dispone admitir a trámite la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo y suspensión perfecta de labores por motivos económicos de veintitrés (23) trabajadores. Asimismo, corre traslado a los referidos trabajadores de la pericia presentada por la Empresa.
- 1.6. Luego, mediante los escritos de fechas 03.07.2018 y 04.07.2018, el trabajador José Pedro Martínez Zárate y el Sindicato, respectivamente, formulan observaciones a la pericia de parte presentada por la Empresa.

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

- 1.7. La DPSC de la DRTPE-Ucayali emite la Resolución Directoral N° 012-2018-GRU-GRDS-DRFTPE-DPSC-D de fecha 13.07.2018, mediante la cual *i)* declara improcedente la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas de veintitrés (23) trabajadores, *ii)* desaprueba la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa, *iii)* dispone la inmediata reanudación de labores y *iv)* dispone el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados.
- 1.8. Con fecha 18.07.2018, la Empresa interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N°012-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D.
- 1.9. Posteriormente, la DRTPE-Ucayali emite la Resolución Directoral Regional N° 089-2018-GRU-GRDS-DRTPE-Ucayali-D de fecha 25.07.2018, mediante la cual *i)* declara improcedente el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, *ii)* declara la nulidad de oficio del acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 012-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D, de fecha 13.07.2018 y *iii)* ordena retrotraer el procedimiento administrativo sobre cese colectivo por motivos económicos y suspensión perfecta de labores, hasta el estado en que se generó el vicio, esto es, hasta la emisión del Auto Directoral N° 013-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D.
- 1.10. En atención a ello, la DPSC de la DRTPE-Ucayali emite nuevo pronunciamiento mediante Resolución Directoral N° 024-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D, de fecha 06.09.2018, declarando procedente la solicitud de cese colectivo y suspensión de labores por causa objetiva económica de veintitrés (23) trabajadores, presentada por la Empresa, por extinguido el vínculo laboral de dichos trabajadores a partir del 01.06.2018, y que se cumpla con el pago de conceptos remunerativos y beneficios laborales correspondientes.
- 1.11. Mediante escrito de fecha 12.09.2018, dentro del plazo legal, el SINDICATO interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 024-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D, el mismo que es declarado infundado por la DRTPE-Ucayali a través de la Resolución Directoral Regional N° 115-2018-GRU-GRDS-DRTPE-Ucayali-D, de fecha 20.09.2018.
- 1.12. Por su parte, los trabajadores José Pedro Martínez Zárate y Walter Flavio Romero Quispe mediante escritos de fechas 12.09.2018, interponen recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 024-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D, los mismos que son declarados infundados por la DRTPE-Ucayali a través de la Resolución Directoral Regional N° 116-2018-GRU-GRDS-DRTPE-Ucayali-D, de fecha 20.09.2018, y de la Resolución Directoral Regional N° 117-2018-GRU-GRDS-DRTPE-Ucayali-D, de fecha 21.09.2018.
- 1.13. En ese contexto, el Sindicato mediante escrito de fecha 19.10.2018, interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 115-2018-GRU-GRDS-DRTPE-Ucayali-D.

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el artículo 215.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), 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 artículo 216.1 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





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

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 artículo 43 del 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 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que 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 la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo presentada por la Empresa se observa que la medida comprende a un centro de trabajo ubicado en la Región Ucayali, 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-Ucayali, 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. Del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato

El Sindicato sustenta su recurso de revisión en base a los siguientes fundamentos:

- i) Que, la carta notarial de fecha 30.05.2018, por la cual se le comunica la necesidad de iniciar el procedimiento de terminación de la relación laboral por motivos económicos, fue suscrita por el señor Kurt Neumann Montalván; sin embargo, dicha persona no es representante de la Empresa, por lo que no tenía legitimidad e interés para invocar cualquier procedimiento. Asimismo, en dicha carta no se comunica la información idónea y pertinente respecto a los motivos para el cese colectivo y menos la justificación de dicha medida, habiéndose limitado a señalar que en el informe pericial de parte se explican en extenso los motivos y justificaciones del cese.
- ii) Que, respecto al Acta de Constatación y Presencia Notarial de la negociación directa de fecha 31.05.2018, la Empresa no ha cumplido con el procedimiento de negociación bilateral con los representantes del Sindicato, en tanto no ha existido la posibilidad de incorporar como puntos controvertidos las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal, menos aún existió la posibilidad de formular salidas alternativas al cese colectivo, tales como la suspensión temporal de las labores, la disminución de turnos, días u horas de trabajo, la modificación de condiciones de trabajo; la revisión de condiciones colectivas vigentes ni cualquier otra que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la Empresa, aspectos que no han sido sustentados ni adoptados por parte del empleador, habiéndose limitado este a proponer el pago de tres (3) remuneraciones en tres (3) meses, más el seguro médico por seis (6) meses consecutivos.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

- iii) Que, la Empresa ha presentado la solicitud de terminación colectiva por motivos económicos y, en el mismo documento, ha solicitado la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, lo cual ha generado que los trabajadores dejen de laborar y de percibir remuneración, sin que se haya extinguido el vínculo laboral, lo cual, constituiría un ejercicio abusivo del derecho que le asiste al empleador, en perjuicio de los trabajadores.
- iv) Que, la pericia contable ofrecida por la Empresa fue emitida por la Sociedad Auditora Panéz Chacaliza y Asociados SCRL, la misma que no cuenta con registro vigente. Más aún, dicho informe pericial no proporciona información completa ni los anexos de libros y registros contables completos, documentación sustentatoria contable y tributaria, facturas de ventas de 2014 a 2018, facturas y/o documentos que acrediten los gastos efectuados por la Empresa, planilla de remuneración de personal, relación de activos, estados de cuenta por cobrar, cuentas por pagar, entre otros. Por tal motivo, no se ha podido hacer una pericia contable completa de parte del Sindicato.
- v) Que, la Empresa señala que presenta deterioro en sus ingresos en los años 2014 al 2017 y en el primer trimestre del año 2018, y que el área de refinería no realiza operaciones desde el mes de diciembre de 2017, por lo que de mantener a los trabajadores relacionados con dichas operaciones, le generaría mayores pérdidas. Sin embargo, con fecha 26.06.2018, según la Orden de Inspección N° 458-2018-DRTPEU, realizada por el inspector auxiliar de la DRTPE-Ucayali, se concluye que las áreas de terminal de despacho y refinería de la Empresa se encuentran realizando labores productivas con total normalidad.
- vi) Que, existe una contradicción entre la situación económica alegada por la Empresa y el pago de utilidades efectuado en los años 2014, 2015 y 2016, siendo que los Decretos Legislativos N°s. 677 y 892, establecen que cuando una empresa tiene utilidades en un ejercicio económico, se cubren primero las pérdidas de los ejercicios anteriores y, si hubiera excedente, los trabajadores participaran de las utilidades mediante la distribución de un porcentaje anual libre de impuestos.
- vii) Que, conforme se aprecia de las pruebas en audio y video presentadas, la Empresa no se encuentra en riesgo, pues sigue operando desde febrero hasta mayo de 2018, y realiza venta de residual gasolina a las empresas Tasa, Cervecería San Juan y Enam, la cual sigue generándole ingresos.

Por lo expuesto, la Empresa solicita que se declare fundado su recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral Regional N° 115-2018-GRU-GRDS-DRTPE-Ucayali-D.

IV. Análisis del caso

4.1. De la entrega de la información pertinente y la negociación directa como requisitos para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

En su escrito de revisión, el Sindicato cuestiona la validez de la comunicación efectuada por la Empresa mediante carta notarial de fecha 30.05.2018 – mediante la cual, esta última le corrió traslado de la información sobre los motivos del cese colectivo y la nómina de los trabajadores afectados por la medida, así como citó a las reuniones de negociación directa -, alegando que i) quien suscribió dicho documento, el ciudadano Kurt Neumann Montalván, no tiene facultades de representación de la EMPRESA, y por tanto, carecía de legimitiad para cursar dicha comunicación, y ii) la carta remitida no contenía la información idónea y pertinente respecto a los motivos y justificación del cese colectivo.

Sobre el primero de los argumentos del Sindicato, cabe señalar que, en los folios 427 a 433 del expediente administrativo, obra el certificado de vigencia de poder emitido por el Registro de Personas Jurídicas emitido por la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), mediante el cual se nombra al señor Kurt Neumann Montalván como gerente general de la Empresa. En tal sentido,

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

habiéndose verificado que la mencionada persona ejerce la representación legal de la Empresa, lo señalado por el Sindicato en este extremo, no puede ser amparado.

De otro lado, con relación a la pertinencia de la información remitida por la Empresa, debe tenerse en cuenta que para la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, el empleador no solo debe demostrar que se encuentra inmerso en la causa objetiva invocada, sino que además tiene la obligación de cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL.

a) Entrega de la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados:

Sobre este punto, debemos remitirnos al literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, el cual señala que **"[l]a Empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente"** (Negrita agregada).

Al respecto, debe tenerse en cuenta que la información pertinente a la que hace referencia el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, está relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo. De allí que dicha información deba resultar suficiente, a fin de que los trabajadores afectados por la medida de cese colectivo conozcan en términos razonables la situación real y actual del empleador. En tal sentido, la información no puede consistir en meras afirmaciones genéricas sobre la situación económica de la empresa.

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

De igual forma, la importancia de la comunicación de la nómina a los trabajadores afectados radica en que las negociaciones se puedan llevar a cabo de manera informada. Repárese que, de esta manera, los trabajadores toman conocimiento de si el empleador cumple con el porcentaje mínimo exigido por ley para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo (10%). De igual forma, permite que los trabajadores puedan agruparse y negociar colectivamente con el empleador o nombrar sus propios representantes.

Dicho esto, tenemos que en el presente caso, de la documentación que obra en el expediente se tiene que mediante carta cursada el 30.05.2018, la Empresa comunicó al Sindicato que iniciaría un procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, asimismo, se adjunta la nómina de trabajadores afectados con la medida del cese colectivo. En la referida carta la Empresa señala lo siguiente:

"Nuestra compañía está atravesando una grave situación económica que ha originado un grave deterioro en sus ingresos, arrojando en los últimos 4 años resultados negativos en sus utilidades operativas contables. Las razones principales de este deterioro económico son:

- *Deterioro significativo en los ingresos desde el año 2014 por la imposibilidad de captar materia prima adecuada para la refinería, lo que ha ocasionado una caída de la utilidad bruta en estos últimos años.*
- *Pérdidas y deudas arrastradas de ejercicios anteriores.*



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

- *Situación negativa de los Estados Financieros.*
- *Sobrecostos generados por el cierre temporal de la Refinería.” (Negrita agregada).*

Sobre este punto, es pertinente señalar que en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas se identifican dos momentos con finalidades distintas. En un primer momento, la Empresa entrega la información pertinente a los trabajadores afectados, con la finalidad de que ambas partes puedan mantener una negociación directa, de manera informada. Ello, como ya se ha señalado, posibilitaría la proposición y sustentación de otras medidas menos gravosas que la terminación de los contratos de trabajo, o en su defecto, de las condiciones en que se daría el cese de personal. Un segundo momento se configura con el inicio del procedimiento administrativo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) competente, a fin de que sea esta quien apruebe la medida de cese colectivo solicitada por el empleador. Precisamente, es con ocasión del inicio de este procedimiento, que el empleador debe presentar la pericia económica elaborada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República, la misma que tiene por finalidad acreditar ante la AAT que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada.

Por las consideraciones antes expuestas, no resulta exigible que la “*información pertinente*” a que se refiere el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, ostente las mismas características que la pericia económica. En tal sentido, del análisis del contenido de la carta de fecha 29.05.2018, se concluye que la Empresa ha acreditado haber comunicado a los trabajadores afectados con la medida la información pertinente y la nómina de trabajadores afectados, de forma previa a las reuniones de negociación directa. Por lo tanto, el argumento del Sindicato no resulta amparable.

b) Negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada:

El Sindicato ha señalado también que la Empresa no ha cumplido con el procedimiento de negociación directa con los representantes de los trabajadores afectados con la medida de cese colectivo, toda vez que no habría existido la posibilidad de incorporar como “*puntos controvertidos*” las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

Sobre el particular, debemos remitirnos al literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, el cual dispone que “[l]a 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).

Al respecto, del citado dispositivo legal se desprende que el legislador ha establecido un periodo de consultas, que se constituyen, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva. Si bien esta negociación directa no impone la obligación de que el empleador demuestre que las partes llegaron a un acuerdo, sí tiene finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de la causa objetiva alegada para solicitar la terminación de los contratos, analizar la posibilidad de evitar el cese, así como discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos¹.

Así, este periodo de consultas o negociación directa entre la parte empleadora y los trabajadores afectados con la medida, atendiendo a la finalidad de la misma, **comprende también la exigencia de una negociación efectiva**, garantizándose como tal, aquella en la que las partes cruzan propuestas y

¹ SÁEZ LARA, Carmen. “El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos”. En *El Derecho a la Negociación Colectiva*, coord. Juan Gorelli Hernández (Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014), p.439.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

contrapropuestas, con la consiguiente toma de posición de unas y de otras, aunque no se arribe a un acuerdo.

De ello, además, se derivaría la existencia de un deber de negociar de buena fe. De allí que, como sostiene Lara, *"...la nulidad del despido colectivo se afirma en aquellos casos en los que resulta acreditada una falta de negociación, en el sentido de una falta de negociación real, de una falta de voluntad negociadora contraria al deber legal de negociar de buena fe"*² (El resaltado es nuestro)

En consecuencia, **corresponde al empleador acreditar ante la AAT que promovió una efectiva negociación con la parte laboral durante la etapa de reunión directa a que hace referencia el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL.**

Ahora bien, en el presente caso, la Empresa acompaña un acta de constatación notarial expedida por el Notario Público de Pucallpa, Rubén Vargas Ugarte, en la cual da cuenta de la reunión sostenida con los representantes del Sindicato el día 31.05.2018. Así, en la referida acta se deja constancia de lo siguiente:

*"Hace uso de la palabra el abogado de la Empresa, Dr. Bonilla, quien manifiesta la buena intención de la empresa en **alcanzarles una propuesta para llegar a un acuerdo y que sean analizados por los trabajadores y concluir en un convenio**, además da a conocer las consecuencias legales del cese colectivo, explicándoles de manera didáctica el procedimiento de cese colectivo a fin de que los trabajadores tomen conocimiento de dichos efectos legales y considerando la situación económica de la empresa, por tanto **se propone a los trabajadores el pago de tres sueldos netos más seguro médico por seis meses**.*

En ese orden de ideas, se solicitó a los trabajadores asistentes que dieran sus propuestas o alternativas para que la empresa diera respuesta a cada una de ellas.

(...)

La empresa a través del asesor legal indica que en 48 horas se aprobaría el pago de los tres sueldos (junio, julio y agosto).

(...)

*También el Sr. Christian Vizcarra pregunta porque solo tres sueldos, a ello se responde que este cese colectivo no es un despido arbitrario, sino que se está tratando de llegar a una negociación, para ello **se ofrece tres sueldos conforme a la realidad de la empresa**, señalando inclusive que la empresa tendría la mejor intención de otorgar un bono adicional, pero las posibilidades son limitadas, debido a que la empresa en los últimos trimestres no ha producido, por tanto no ha obtenido utilidades, lo que obliga a que se proceda con la presente negociación.*

(...)

Asimismo se vuelve a explicar los efectos legales de la negociación y del cese colectivo (...) todo para poder llegar a un acuerdo satisfactorio (...)" (sic). (Negrita agregada).

Al respecto, del contenido del acta de constatación notarial precitada se observa que la Empresa se reunió con la parte laboral con el objeto de alcanzarle una propuesta que sea analizada por los trabajadores y evaluar la posibilidad de llegar a un acuerdo sobre las condiciones económicas en que se

² Sáez Lara, "El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos", 440.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

daría la terminación de los contratos de trabajo; sin embargo, luego de intercambiar posiciones, las partes no lograron llegar a un consenso sobre las condiciones del cese ni sobre posibles medidas que pudieran adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

En consecuencia, tenemos que, previa a la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas, la Empresa ha cumplido con las actuaciones establecidas en los literales a) y b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, referidas a la entrega de la información pertinente y de la nómina de los trabajadores afectados, y a la negociación directa con los trabajadores afectados, respectivamente.

4.2. Sobre los motivos económicos alegados por la Empresa como causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

El empleador, a efectos de demostrar que se encuentra inmerso en la causa objetiva invocada, debe acompañar a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo *"una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República"*, tal como lo dispone el literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL.

Ahora bien, el Sindicato señala en su recurso de revisión, que la pericia presentada por la Empresa habría sido emitida por una sociedad auditora que no se encuentra autorizada para tal fin, al no contar con registro vigente.

Al respecto, cabe señalar que, en el folio 691 del expediente administrativo, obra el Oficio N° 00244-2018-CG/GRUC, de fecha 15.06 2018, emitido por la Contraloría Regional de Pucallpa de la Contraloría General de la República y dirigido al Director Regional de la DRTPE-Ucayali, en el cual se señala lo siguiente:

"... (E)n relación al documento de la referencia, mediante el cual su despacho solicitó a esta Entidad Fiscalizadora Superior, la confirmación si la empresa RSM Panez Chacaliaza & Asociados Sociedad Civil de la Responsabilidad Limitada cuenta con autorización vigente para realizar auditorías.

Sobre el particular, le indicamos que la citada empresa si cuenta con autorización vigente para realizar auditorías financieras. Cabe precisar, que la información solicitada también le puede obtener ingresando a la página web de la Contraloría General de la República en la opción INFOSAF."

Del referido documento se observa que la empresa RSM Panez Chacaliaza & Asociados SCRL, que suscribió la pericia presentada por la Empresa en el presente procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, sí contaba con autorización vigente al momento de la emisión de la pericia de la Empresa, cumpliendo de esta forma con la exigencia del literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL.

Por otro lado, el Sindicato sostiene que existiría una contradicción entre la situación económica alegada por la Empresa y el pago de utilidades que este había realizado en los años 2014, 2015 y 2016. Asimismo, indica que en la pericia económica no se ha proporcionado información completa ni los anexos de *"libros y registros contables completos, documentación sustentatoria contable y tributaria, facturas de ventas de 2014 a 2018, facturas y/o documentos que acrediten los gastos efectuados por la Empresa, planilla de remuneración de personal, relación de activos, estados de cuenta por cobrar, cuentas por pagar, entre otros."*

Sobre el particular, cabe señalar que el literal b) del artículo 46 del TUO de la LPCL señala que los motivos económicos constituyen causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, sin embargo dicha norma no establece cuales son los criterios que definan los *"motivos económicos"* para efectos de la terminación colectiva de los contratos de trabajo.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

En ese contexto, es pertinente traer a colación el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en los fundamentos 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013, los mismos que señalan lo siguiente:

"11.8 Como se ha mencionado en lo resuelto por las instancias inferiores en grado, el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese del total de la planilla de trabajadores.

*11.9 Conforme a ello, en el despido colectivo por causas económicas, la finalidad de superar la situación negativa de LA EMPRESA es el elemento relevante para habilitar al empresario a que proceda con el cese; en este caso, LA EMPRESA pretende cesar a la totalidad de la planilla de trabajadores sin que ello guarde relación alguna con los fines que reviste este procedimiento. De lo regulado en el artículo 48° de la LPCL y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de LA EMPRESA con el fin de que esta revierta la crisis **real, actual y suficiente** que atraviesa. "*

De la lectura del fundamento 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, se desprende que el cese colectivo por motivos económicos puede producirse para revertir una **crisis real, actual y suficiente** por la que atraviesa una empresa; en tal sentido, corresponde evaluar si la pericia presentada por el empleador cumple con sustentar la necesidad de recurrir a la extinción colectiva de los contratos de trabajo, sobre la base de una situación económica que tenga las características antes mencionadas.

A mayor abundamiento, dichas características (crisis real, actual y suficiente) son desarrolladas en el fundamento 9.4 de la citada resolución, de la siguiente forma:

- **La realidad de la crisis:** es decir, que esta afecta verdaderamente a la empresa, para lo cual se debe analizar la situación económica de la empresa o del centro de trabajo. No basta alegar que el sector al que dicha empresa pertenece se encuentra en crisis, sino que la misma tiene que justificarse como es que esta le afecta y que ello se refleja en la situación económica de la misma. 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.
- **La suficiencia de la crisis:** la crisis ha de ser "permanente, definitiva e insuficiente, no meramente coyuntural" de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasione más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no solo debe justificarse en "las pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos".
- **La crisis debe ser actual:** debe ocurrir en el preciso momento en el que se solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras. De la misma manera no se puede sustentar dicha crisis en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron.

Posteriormente, ciertos aspectos sobre los "motivos económicos" van a ser abordados en el **Decreto Supremo N° 013-2014-TR**, promulgado el 21 de noviembre de 2014. Así, el artículo 1 del mencionado decreto supremo establece lo siguiente:





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

"La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en el que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa."

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 Laboral, 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 [encontrarse] 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" (subrayado agregado).

Al respecto, si bien mediante Resolución de fecha 20 de junio de 2018, recaída en el Expediente N° 00660-2015-23-1801-SP-LA-01 y notificada al Poder Ejecutivo el 09 de octubre de 2018³, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima ha ordenado la suspensión de la eficacia del mencionado artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, que aprueba el concepto "situación económica de la empresa", debe repararse que el presente procedimiento se inició antes de dicha fecha, esto es, el 01.06.2018.



Dicho esto, cabe considerar que si bien el Decreto Supremo N° 013-2014-TR ha sido emitido con posterioridad al precedente vinculante de observancia obligatoria contenido en los fundamentos 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013; ello no implica, sin embargo, que dicho precedente sea per se incompatible en su totalidad con lo dispuesto en el mencionado decreto supremo, siendo factible, por el contrario, una lectura armónica de ambos instrumentos, en lo que no se opongan.

En ese orden de ideas, y considerando que además de cumplir con el procedimiento establecido por la norma, para autorizar un cese colectivo por motivos económicos, el empleador debe demostrar que la causa objetiva que invoca cumple con los requisitos ya señalados, corresponde a la AAT evaluar si la pericia presentada por la Empresa, en el presente caso, cumple con sustentar adecuadamente la necesidad de recurrir a la extinción colectiva de los contratos de trabajo, considerando, para ello, la situación económica definida en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR y los aspectos adicionales que resultan exigibles, conforme al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14.

Dicho esto, teniendo en cuenta que los argumentos expuestos por el Sindicato, referidos a la información que sustenta la pericia contable presentada por la Empresa y al reparto de utilidades en los años 2014, 2015 y 2016, están dirigidos a desvirtuar o contradecir los motivos económicos alegados como causa objetiva del cese colectivo, corresponde efectuar el siguiente análisis:

- a) De la pericia económica presentada por la Empresa se constata que el estado de resultados correspondiente a los años 2014, 2015, 2016 y 2017 presenta pérdidas operativas que ascienden a S/ 45'414,422.00, S/ 455,124.00, S/ 15'041,376.00 y S/ 22'916,417.00 respectivamente. Dichos montos han sido obtenidos de las declaraciones juradas de renta anual de dichos ejercicios, presentadas a la SUNAT. Asimismo, conforme al informe preliminar no auditado presentado en la pericia, se constata que respecto al primer trimestre del año 2018, la Empresa presenta pérdidas operativas que ascienden a US\$ 2'873,847.00.

³ Notificada a la Procuraduría Pública Especializada en Materia Constitucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos con fecha 09 de octubre de 2018.

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

- b) Según se indica en la pericia, las pérdidas operativas señaladas anteriormente se originan por una serie de factores internos y externos, tales como: i) disminución de la producción, ii) desaceleración constante del precio del petróleo crudo West Texas Intermediate desde el año 2014 al año 2017, iii) la ubicación de la Refinería Pucallpa genera que no pueda incrementar sus proveedores de materia prima debido a que se incrementarían los costos, iv) entra a un litigio arbitral con Aguaytía Energy del Perú S.A.C, una de sus empresas proveedoras; por tal motivo esta empresa proveedora ya no le suministra gas natural y a la v) paralización de la Refinería Pucallpa en diciembre de 2017.
- c) Asimismo, cabe mencionar que la pericia (folio 205 del expediente administrativo) contiene información sobre las pérdidas operativas registradas en los cuatro (4) trimestres del año 2017 y en el primer trimestre del año 2018 (periodo de enero a marzo), las cuales ascienden a US\$ 852,674.00, US\$ 1'152,031.00, US\$ 925,551.00, US\$ 2'112,497.00 y US\$ 2'873,847.00, respectivamente.
- d) Para demostrar dichas pérdidas operativas, la Empresa ha presentado las Declaraciones Juradas Anuales del Impuesto a la Renta, correspondiente a los años 2014, 2015, 2016 y 2017, con sus respectivos anexos, los cuales muestran el estado de ganancias y pérdidas por unidad productiva⁴, lo que ha permitido realizar un análisis a detalle y constatar la información financiera presentada. Asimismo, ha adjuntado los estados financieros auditados de los años 2014, 2015 y 2016, y los estados financieros no auditados del año 2017 y al primer trimestre del año 2018 (periodo de enero a marzo). En tal sentido, la Empresa ha cumplido con acreditar la realidad y suficiencia de la situación económica invocada como motivo de la terminación colectiva de los contratos de trabajo, al haberse demostrado que registró pérdidas operativas durante los últimos tres (03) trimestres de manera consecutiva (abril a junio, julio a setiembre y octubre a diciembre de 2017, y enero a marzo 2018, respectivamente).
- e) Además de ello, cabe indicar que la distribución de utilidades en los años 2014, 2015 y 2016, conforme a lo alegado por el Sindicato, no desvirtúa el hecho que, en efecto, la Empresa haya registrado al menos tres (03) trimestres consecutivos de pérdidas operativas, conforme lo exige el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR.
- f) Además de ello, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo contemplado en el artículo 1 del mencionado Decreto Supremo N° 013-2014-TR, la pericia de la Empresa debe contener además un análisis de **"las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa"** (Negrita agregada).
- g) Dicho esto, en la página 25 de la pericia mencionada precedentemente, se detallan las acciones llevadas a cabo por la Empresa durante los años 2016 y 2017, con la finalidad de mejorar la rentabilidad del negocio. Así, se señala que (i) se implementó un Plan de Reducción de Costos y Gastos, así como una mejora de procesos y reestructuración empresarial, registrándose un ahorro de US\$ 2'601,878.00, (ii) se firmó un contrato de compra de combustible de aviación con la empresa Repsol para continuar con el abastecimiento del aeropuerto de Pucallpa; (iii) se firmó un contrato con la empresa Repsol para la distribución de lubricantes y Gasolina 95 en el mercado de Pucallpa; (iv) se obtuvieron los permisos para operar como distribuidor mayorista en Lima de productos derivados de hidrocarburos, tales como gasoholes y diesel, adquiridos por la empresa Repsol; (v) se concretó la venta de 60,000 barriles de inventarios a otro distribuidor mayorista de Lima, la cual se efectuó entre los meses de junio y octubre de 2017; (vi) se firmó un contrato con CEPSA Perú para el suministro de petróleo crudo a partir de junio de 2017, lo cual significa el



⁴ Al respecto, el artículo 50 de las Ley N° 26221, Ley Orgánica que norma las actividades de hidrocarburos en el territorio nacional, establece en su primer párrafo, que "(l)os Contratistas que realicen actividades de exploración y explotación o explotación de Hidrocarburos en más de un área de Contrato y que además desarrollen otras actividades relacionadas con petróleo, gas natural y condensados y actividades energéticas conexas a las de Hidrocarburos, determinarán los resultados de cada ejercicio en forma independiente por cada área de Contrato y por cada actividad para los efectos del cálculo del Impuesto a la Renta".



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

aumento de la capacidad de producción de la refinería de Pucallpa; y por último, (vii) se ha interpuesto una acción de amparo para que la compra de insumos no se encuentre sujeta al Impuesto General de Ventas (IGV), en atención a que su mercado de venta no se encuentra gravado con el referido tributo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 27037, Ley de Promoción de la Inversión en la Amazonía, reportándose un ahorro anual aproximado de S/ 5'000,000.00 de prosperar la referida acción de amparo.

- h) De lo expuesto en el párrafo precedente, se desprende que la Empresa ha cumplido con acreditar las acciones realizadas a fin de mejorar el desempeño económico del negocio, y de este modo, evitar que la situación descrita precedentemente, desemboque en la terminación colectiva de los contratos de trabajo; aspecto exigido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR.
- i) Otro aspecto a tenerse en cuenta es que, como ya se ha señalado en la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, *"el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma"*. Este carácter finalista de la medida propuesta hace necesario que **la pericia presentada por el empleador contenga una proyección futura que permita advertir los efectos positivos que generaría la desvinculación del "personal excedente" comprendido en el cese colectivo**.
- j) Al respecto, la pericia presentada por la Empresa contiene dos (2) proyecciones de la utilidad operativa para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022: una corresponde a un escenario en el cual el área de refinería no realiza operaciones y no se ha materializado el cese de los trabajadores comprendidos en el presente procedimiento; y otra, a un contexto en el que, si bien el área de refinería continúa inoperativa, se ha materializado el cese colectivo.
- k) Así, en el primer escenario, se aprecia que las pérdidas en la utilidad operativa de la Empresa oscilarían entre los S/ 9'809,432.00 y los S/ 9'189,948.00. En cambio, en el segundo escenario, donde el cese colectivo ha sido aprobado, se observa una reducción significativa de dichas pérdidas, oscilando estas pérdidas entre los S/ 6'904,536.00 y los S/ 6'285,052.00. En tal sentido, a partir de dichas proyecciones, se puede verificar que la desvinculación de los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo, contribuiría efectivamente a la recuperación económica de la Empresa.



Finalmente, el Sindicato señala que, contrario a lo sostenido en la pericia de parte de la Empresa, la visita inspectiva realizada en virtud de la Orden de Inspección N° 458-2018-DRTPEU, de fecha 26 de junio de 2018, demostraría que el área de refinería se encuentra funcionando, lo cual se corroboraría, además, con el material fotográfico y audiovisual que acompaña a su recurso de revisión.

Al respecto, en la pericia presentada por la Empresa (folio 193 y 207 del expediente administrativo), la empresa auditoria señala que:

"En nuestra visita realizada a la planta en el mes de abril del presente año, constatamos que la Refinería se encontraba paralizada. Esta paralización es consecuencia de las limitaciones en la captación de insumos para procesar desde el mes de diciembre del año 2017 en adelante, conforme se indica en los puntos anteriormente comentados.

(...)

De acuerdo a la visita de campo realizada los días 11 y 12 de abril de 2018 a la Refinería y a la información interna de MAPLE, podemos informar que

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

la Refinería realiza operaciones de refinación desde el mes de diciembre de 2017 a la fecha."

Lo señalado en la pericia de parte de la Empresa se corrobora además con lo señalado en el Informe de Actuaciones Inspectivas emitido en mérito a la Orden de Inspección N° 405-2018-DRTPEU de fecha 07 de junio de 2018, en el cual, los inspectores de trabajo comisionados dejan constancia que el 06.06.2018, la Refinería de la Empresa no se encontraba en actividad.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, los actos constatados por los Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares merecen fe. En el mismo sentido, por ejemplo, el artículo 47 de la Ley N° 28806 señala que *"los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses"*.

En tal sentido, se observa que no existe contradicción entre lo señalado en la pericia de parte presentada por la Empresa y los hechos verificados por la autoridad inspectiva de trabajo, debiendo repararse que, el posterior reinicio de las actividades del área de refinería, no desvirtúa el hecho que la pericia haya demostrado que la Empresa se encuentra en la situación económica alegada como motivo del cese colectivo.

Atendiendo a la situación señalada en los párrafos precedentes, la pericia de parte presentada por la Empresa sustenta debidamente la necesidad de recurrir a la medida del cese colectivo por motivos económicos, debiendo por tanto, desestimarse los argumentos expuestos por el Sindicato en este extremo.

4.3. Respecto a la suspensión perfecta de labores



El Sindicato argumenta que constituye un acto concreto del ejercicio abusivo del derecho el hecho de que la Empresa haya solicitado la suspensión perfecta de labores de manera conjunta a la solicitud del cese colectivo por motivos económicos.

Al respecto cabe señalar que, el artículo 48, literal c) del TUO de la LPCL indica que *"el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento [de cese colectivo], solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación (...)"*.

En tal sentido, esta Dirección General no advierte que en el presente caso, haya existido un ejercicio abusivo de derecho por parte de la Empresa, en tanto esta última ha actuado conforme a lo contemplado la normativa vigente, la cual le habilita a solicitar la suspensión perfecta de labores en los casos de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

4.4. Respecto a la ampliación del recurso de revisión contenida en el escrito de fecha 21.11.2018

De acuerdo con el artículo 215 del TUO de la LPAG, la facultad de contradicción contra los actos administrativos se ejerce mediante los recursos impugnatorios que establece el artículo 216 de ese mismo cuerpo normativo (recurso de reconsideración, recurso de apelación y recurso de revisión, según corresponda).

Al respecto, el numeral 216.2 del artículo 216 del TUO de la LPAG señala que *"el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días"*.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

En ese sentido, si bien los administrados pueden exponer argumentos y/o presentar alegatos complementarios dentro de los procedimientos siguen ante la Administración, no es menos cierto que, tratándose de procedimientos recursales, los fundamentos de la pretensión impugnatoria, deben presentarse dentro del plazo legalmente establecido para la interposición del respectivo recurso administrativo. Por tanto, considerando que en el presente caso, el escrito de fecha 21.11.2018 ha sido presentado fuera del plazo que el Sindicato tenía para interponer la impugnación materia de autos, no corresponde pronunciarse respecto de los argumentos en él contenidos.

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 MAPLE GAS CORPORATION DEL PERU SRL.- OPERACIONES PUCALLPA Y ANEXOS** contra la Resolución Directoral Regional N° 115-2018-GRU-GRDS-DRTPE-UCAYALI-D, de fecha 20 de setiembre de 2018, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ucayali.

ARTÍCULO SEGUNDO:

CONFIRMAR la Resolución Directoral Regional N° 115-2018-GRU-GRDS-DRTPE-UCAYALI-D, que resuelve confirmar la Resolución Directoral N° 024-2018-GRU-GRDS-DRTPE-DPSC-D, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ucayali, la misma que aprueba la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos presentada por la empresa **MAPLE GAS CORPORATION DEL PERU S.R.L.**

ARTÍCULO TERCERO:

DECLARAR el agotamiento de la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los numerales 226.1 y 226.2 del artículo 226 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

ARTÍCULO CUARTO:

PROCEDER a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como 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.-

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EAGB/javz