



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 206-2022-MTPE/2/14

Lima, 25 de octubre de 2022

VISTOS:

1. El Expediente N° 001-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-CC con Hoja de Ruta N° 086929-2022 y con un total de dos mil novecientos setenta (2970) folios, remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín (en adelante, DRTPE de Junín), el mismo que contiene los recursos de revisión interpuestos por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADOS CONTRATISTAS Y DE LA USUARIA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C** (en adelante, Sindicato Único) y el **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAS S.A.C – MOROCOCHA** (en adelante, Sindicato de Trabajadores) contra la Resolución Directoral N° 007-2022-GRJ/GRDS/DRTPE de fecha 25 de abril de 2022, emitida por la DRTPE de Junín, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Único contra la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 31 de marzo de 2022, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la DRTPE de Junín, en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, estructurales, caso fortuito y fuerza mayor.
2. El Oficio N° 187-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR mediante el cual la DRTPE Junín remite el Tomo VII del Expediente N° 001-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-CC, sobre suspensión perfecta de labores comunicada por la Empresa en el marco del procedimiento de cese colectivo iniciado.

I. Antecedentes:

- 1.1 Con fecha 28 de diciembre de 2021, la Empresa solicitó la aprobación de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas sustentada en motivos económicos, estructurales, caso fortuito y fuerza mayor, que afectan a doscientos cuarenta y siete (247) trabajadores, en virtud a lo dispuesto en los literales a) y 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).¹
- 1.2 Mediante escrito con RMP N° 4535-HYO de fecha 28 la Empresa solicitó la suspensión perfecta de labores de todos los trabajadores comprendidos en la medida del cese colectivo iniciado.
- 1.3 Mediante proveído N°001-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 24 de enero de 2022, la DPSC rechazó la solicitud de cese colectivo presentado por la Empresa, por no reunir los requisitos legales de admisibilidad. Asimismo, mediante Resolución

¹ Cabe precisar que a la fecha únicamente se encuentran comprendidos en la presente medida ciento setenta (170) trabajadores.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

Directoral N°002-2022-GRJ-SGRDS-DRTPE-DPSC de fecha 27 de enero de 2022, se declaró Improcedente la solicitud de suspensión perfecta de labores.

- 1.4 Debido a ello, la Empresa interpuso recurso de reconsideración contra el proveído N°001-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC que rechazó la solicitud de cese colectivo, así como contra la Resolución Directoral N°002-2022-GRJ-SGRDS-ORTPE-OPSC, que desestima la solicitud de suspensión perfecta de labores.
- 1.5 Mediante Resolución Directoral N°008-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 31 de marzo de 2022, la DPSC declaró procedente la solicitud de cese colectivo por causales objetivas por motivos económicos y estructurales, por caso fortuito y fuerza mayor solicitada por la Empresa.
- 1.6 Con fecha 06 de abril de 2022 el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas contratistas y de la usuaria Sociedad Minera Austria Duvas S.A.C. – Morococha, presenta recurso de apelación contra el Auto Directoral N°008-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC.
- 1.7 Mediante Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 25 de abril de 2022, la DRTPE de Junín declaró infundado el recurso de apelación presentado por el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas contratistas y de la usuaria Sociedad Minera Austria Duvas S.A.C. – Morococha, y confirma lo dispuesto en el Auto Directoral N°008-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC, únicamente en el extremo que declara procedente la solicitud de cese colectivo por las causas objetivas de motivos económicos y estructurales.
- 1.8 Con fecha 12 de mayo de 2022, el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas contratistas y de la usuaria Sociedad Minera Austria Duvas S.A.C. – Morococha (en adelante, el Sindicato Único) interpuso recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC.
- 1.9 Con fecha 18 de mayo de 2022, el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Sociedad Minera Austria Duvas S.A.C. – Morococha (en adelante, el Sindicato de Trabajadores) interpuso recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC.
- 1.10 Mediante Proveído N° 015-2022-GRJ/GRDS/DRTPE-DR, ambos recursos han sido elevados a la Dirección General de Trabajo, a fin que emita el pronunciamiento correspondiente.

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento de los recursos de revisión interpuestos y análisis del requisito de procedencia:

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la 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 que se supone viola, desconoce o lesiona un

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216 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 numeral 7.3 del artículo 7 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.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Texto Integrado 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 en instancia de revisión los procedimientos administrativos cuando corresponda de acuerdo a ley.

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.

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 los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la Empresa, se observa que la medida comprende a un centro de trabajo ubicado en Junín, 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 Junín, la cual puso fin la mencionada instancia, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento de los recursos de revisión interpuestos por las organizaciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

III. De los medios impugnatorios planteados por los Sindicatos

3.1 Recurso de revisión interpuesto por el Sindicato Único



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

A través del presente recurso, el Sindicato Único solicita que se revoque o se declare la nulidad de la Resolución Directoral N° 07-2022-GR/GRDS/DRTPE, planteando como principales argumentos los siguientes:

"El Director Regional de Trabajo de Junín manifiesta en el último párrafo del punto tercero de la resolución recurrida, lo siguiente:

"Resulta que en el recurso de apelación interpuesto por el sindicato, en ningún caso fundamenta o realiza contradicción alguna respecto a la prueba presentada por la Empresa Austria Duvaz SAC contenida en la pericia de parte que acredita la causal objetiva por motivos económicos y estructurales para el cese colectivo, por ende el recurrente no ha cuestionado y menos ha sustentado en diferente interpretación de las pruebas producidas, en contrario la fundamentación en su recurso impugnatorio a hechos facticos y de derecho que no han sido señalados en la resolución apelada"

(...) nuestro recurso de apelación de fecha 06 de abril de 2022, se sustentó como uno de puro derecho, es decir que, en base a nuestros argumentos expuestos, solicitamos al Director Regional de Trabajo que, siendo el superior jerárquico del Director de Prevención y Solución de Conflictos, lleve a cabo una revisión integral de lo resuelto por el inferior en grado, desde un punto de vista de puro derecho.

De otro lado, de la resolución recurrida se advierte que, en el segundo párrafo del punto cuarto de sus considerandos, señala:

"El Sindicato en su apelación señala que, al momento de haber emitido la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, no ha tenido en cuenta los criterios administrativos referidos al elemento objetivo, la realidad de la crisis, la suficiencia de la crisis, que además debe ser actual y el carácter finalista de las medidas propuestas. A lo señalado se tiene que a folios 45 al 159, se tiene el informe pericial técnico, económico y financiero, donde se señala expresamente las conclusiones de evaluación económica financiera que resulta en 51.3 millones de soles menos de ingresos por ventas, utilidad bruta de (...)"

Como se puede advertir, el Director Regional de Trabajo de Junín, parte de una idea errada, al pretender sostener que los puntos a los cuales estaba obligado a pronunciarse el Director de Prevención y Solución de conflictos en el acto administrativo que fue materia de recurso de apelación, ya se encontraría señalado en el Informe Pericial Técnico, Económico y Financiero.

(...) la resolución recurrida mediante el presente recurso de revisión, no ha tenido en cuenta que la resolución emitida por el inferior en grado (Resolución Directoral N° 008-2022 GRJ/GRDS/DRTPEJ/DPSC), no fue motivada correctamente y, lejos de corregir dicha irregularidad, advertida en nuestro recurso de apelación planteado en su oportunidad. indebidamente lo convalida e incurre también en una evidente falta de motivación del acto administración, al no desarrollar cada uno de los criterios administrativos para autorizar un cese colectivo por causas económicas.

(...) el Director Regional de Trabajo de Junín, reconoce que "no se ha llevado la diligencia de inspección, elaboración del acta y la participación del sindicato": sin embargo, de manera increíble y sin justificación alguna, concluye: "por lo que la

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

solicitud de cese colectivo por la causal de caso fortuito y fuerza mayor (...) deviene en improcedente o no hay razón para pronunciarse (...): sin que para ello justifique de manera expresa cuáles son las razones objetivas que le llevaron a adoptar la decisión declarar improcedente este extremo. (subrayado agregado)

(...) En el presente caso, tratándose de una actividad relacionada a la minería, la empresa debió presentar a su procedimiento de cese colectivo un ACTA DE INSPECCIÓN ELABORADA POR EL MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS.

(...) el Director de Prevención y Solución de Conflictos, debió solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de trabajo, a fin de que efectúe una fiscalización PARA VERIFICAR LA SITUACIÓN REAL DEL CENTRO DE TRABAJO Y CONSTATAR SI TAL SITUACIÓN SE ENCUENTRA DENTRO DEL SUPUESTO DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. (...)



AVOCAMIENTO A CAUSAS PENDIENTES EN EL PODER JUDICIAL:

(...) La mayoría de los trabajadores afectados con la medida de cese colectivo motivado la empresa Austria Duvaz SAC, tienen procesos judiciales pendientes de pronunciamiento, por Desnaturalización de Contratos de Tercerización. Es decir que, de ampararse los procesos judiciales instaurados, conforme al artículo 5 de la Ley N° 29245 que regula los servicios de tercerización, los trabajadores serían reconocidos como trabajadores de la empresa Austria Duvaz, desde el periodo que prestaron servicios para las empresas contratistas.

CONTINUIDAD DE OPERACIÓN EN LA UNIDAD MINERA DE PROPIEDAD DE AUSTRIA DUVAZ

Conforme se advierte del Acta de Constatación de fecha 05 de mayo de 2022, efectuada por la Juez de 1era Nominación - Morococha quien manifiesta lo siguiente: "Me constitui: A las instalaciones de la empresa Minera Austria Duvaz, siendo estos, los nombres de dichas contratistas: Contrata SOTEMIN, contrata MINICOOPER, contrata INNOVATION, contrata IMPOR, contrata SAN ANTONIO y contrata ECOSEM PUCARA (...)"

(...) Así también, se advierte la Orden de Inspección N° 189-2022-SUNAFIL/INSS del 06 de mayo de 2022, la Autoridad Inspectiva, lleva a cabo una actuación inspectiva de visita a las instalaciones de la inspeccionada Sociedad Minera Austria Duvaz, para verificar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo; lo cual evidencia claramente que Sociedad Minera Austria Duvaz, aún continúa operando. Asimismo, se tiene la Orden de Inspección N 614-2022-SUNAFILARE-JUN, donde se indica la presencia de 92 trabajadores activos y la Relación de Personal SST.

De lo constatado por la Juez de 1era Nominación-Morococha y por los Inspectores Laborales de la SUNAFIL, se puede colegir que la Unidad Minera de propiedad de la empresa Minera Austria Duvaz, viene realizando operaciones con normalidad, con lo cual se desvanece la tesis en la que sustentan el Cese Colectivo, referido a la necesidad de cerrar operaciones por situación económica."

3.2 Del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato Trabajadores

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

El Sindicato de Trabajadores argumenta su recurso de revisión de la siguiente manera:

“En considerando cuarto: ERRONEAMENTE SEÑALA QUE NO SE ESPECIFICÓ Y/O DETALLO PORQUE LA SOLICITUD DE CESE COLECTIVO ES GENÉRICO, cuando la apelada en realidad sí cumplió con precisar las razones u omisiones.

(...) A LA FECHA SE TIENE como nuevo hecho NO CONSIDERADO que los trabajadores afiliados a nuestro sindicato por decisión de la empresa han vuelto a trabajar aun cuando está en curso la suspensión perfecta y el cese colectivo. ES DECIR, EN REALIDAD YA NO HABRÍA JUSTIFICACIÓN PARA EL CESE COLECTIVO EN RAZÓN A SUSTRACCIÓN DE LA MATERIA.

(...) que INJUSTIFICADAMENTE SE DECLARÓ PROCEDENTE LA SOLICITUD DE CESE COLECTIVO POR Causas objetivas por motivos económicos y estructurales y por caso fortuito y fuerza mayor solicitada por la empresa”

IV. Análisis del caso concreto:

4.1 Respecto a la nulidad planteada contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 07-2020-GRJ/GRDS/DRTPE de fecha 25 de abril de 2022:

La DRTPE de Junín, avocándose al conocimiento del presente procedimiento como órgano de segunda instancia, emite la Resolución Directoral N° 07-2020-GRJ/GRDS/DRTPE de fecha 25 de abril de 2022, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Único contra la Resolución Directoral N° 008-2020-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 31 de marzo de 2022.

Ahora bien, a través del recurso de revisión planteado por el Sindicato Único se señala que:

“no ha tenido en cuenta que la resolución emitida por el inferior en grado (Resolución Directoral N° 008-2022 GRJ/GRDS/DRTPEJ/DPSC), no fue motivada correctamente y, lejos de corregir dicha irregularidad, advertida en nuestro recurso de apelación planteado en su oportunidad. indebidamente lo convalida e incurre también en una evidente falta de motivación del acto administración, al no desarrollar cada uno de los criterios administrativos para autorizar un cese colectivo por causas económicas (...)

Estos criterios de observancia obligatoria, no han sido tampoco evaluados por el Directo Regional de Trabajo de Junín, quien solo se ha remitido a señalar que ello, presumiblemente estaría señalado en el Informe Técnico Pericial presentado por la empresa Sociedad Minera Austria Duvaz, olvidándose de su rol protagónico como autoridad administrativa encargada de resolver el recurso de apelación planteado, en estricta observancia de los principios que garantizan el debido procedimiento administrativo, siendo el más importante de éstos, la debida motivación de las resoluciones administrativas. (subrayado agregado)

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

En ese sentido, y estando al pedido de nulidad formulado, corresponde precisar lo siguiente:

4.1.1 Respetto a la debida motivación de los actos administrativos como requisito de validez

El artículo 3º del TUO de la LPAG, establece cuales son los requisitos de validez del acto administrativo, contemplado en su inciso 4) el requisito de motivación, lo que implica que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. Así, conforme al artículo 6 de la misma norma, la motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

La debida motivación de las decisiones administrativas constituye una garantía constitucional de los administrados, que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. En ese sentido, el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, establece que una de las garantías del debido procedimiento administrativo es el derecho que tienen los administrados obtener una decisión motivada; esto a efectos que puedan tomar conocimiento de las razones de hecho y de derecho en que se funda la referida decisión, haciendo posible su impugnación ante las instancias correspondientes.

Asimismo, debe tenerse presente que, en anteriores pronunciamientos, el Tribunal Constitucional ha señalado respecto al derecho a la motivación en las resoluciones lo siguiente:

“[...] exige la: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión” (Cfr. Sentencia 4348-2005-PA/TC). Por consiguiente, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional.” (subrayado añadido).

Ahora bien, a través de los recursos planteados, se solicita la revocatoria o se declare la nulidad de la Resolución Directoral recurrida, por haber sido expedida sin motivación suficiente, congruente y legal, vulnerando así el debido procedimiento.

Sobre el particular, al evaluar los considerandos expuestos en la Resolución Directoral N° 07-2020-GRJ/GRDS/DRTPE, se advierte que la DRTPE de Junín confirma “en parte” el pronunciamiento expedido por la DPSC a través de la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, sustentando su decisión en base al siguiente análisis:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“(…) En la parte considerativa de la resolución impugnada se ha señalado como prueba que acredita la causal objetiva de motivos económicos y estructurales, basado en el informe pericial técnico financiero practicado por la empresa auditora Ángel López Aguirre y Asociados CC.PP S.A; documento que fue presentado por la Empresa Austria Duvaz S.A.C siendo el caso que la pericia en mención no ha sido objeto de pericias complementarias por parte del o los sindicatos (…)

“(…) Los criterios administrativos referidos al elemento objetivo, la realidad de la crisis, la suficiencia de la crisis, la crisis debe ser actual y el carácter finalista de las medidas propuestas están señalados debidamente en el informe acotado, empero los mismos no han sido objeto de pericias complementarias por parte de los sindicatos como lo establece el artículo 48º del TUO de la LPCL, en contrario fundamentan su apelación en subjetividades y no corroborada con otra pericia que desestime la pretensión de la Sociedad Minera Austria Duvaz SAC de solicitar el cese colectivo por la causal económica.

“(…) Del presente procedimiento administrativo de cese colectivo no se ha llevado la diligencia de inspección, elaboración del acta y la participación del sindicato y la SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ SAC, por lo que la solicitud de cese colectivo por la causal de caso fortuito y fuerza mayor como lo establece el literal a) del artículo 46 de LPCL deviene en IMPROCEDENTE o no hay razón para pronunciarse en este extremo.” (subrayado agregado)



Ahora bien, de la evaluación de todo lo actuado en el presente procedimiento administrativo, esta Dirección General concluye que tanto la Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ/GRDS/DRTPE como la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, han sido expedidas sin contener un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las normas aplicables a la terminación colectiva de contratos de trabajo conforme lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que:

- El criterio empleado a través de la Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ/GRDS/DRTPE, así como la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, para declarar procedente el cese colectivo, se sustenta simplemente en que el contenido del informe pericial no ha sido materia de observación por alguno de los sindicatos existentes en la Empresa, dando por acreditada la validez de la causa económica y estructural invocadas, sin efectuar mayor análisis respecto de dicha documentación.
- A través de la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC emitida por la DPSC de la DRTPE de Junín, declaró procedente la solicitud de cese por la causal de caso fortuito o fuerza mayor sin que en ningún extremo de dicho pronunciamiento se haya desarrollado o motivado el criterio por el cual la Autoridad determinó que la Empresa ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 47 TUO de la LPCL, referente a la inspección que el Ministerio del Sector debe llevar a cabo con audiencia de partes.

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

- En relación al punto anterior, a través de la Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ/GRDS/DRTPE, la DRTPE de Junín confirmó la Resolución emitida en primera instancia bajo el argumento que: *“(…) durante el desarrollo del presente procedimiento administrativo de cese colectivo no se ha llevado la diligencia de inspección, elaboración del acta y la participación del sindicato y la SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C. por lo que la solicitud de cese colectivo por la causal de caso fortuito y fuerza mayor (...) deviene en improcedente o no hay razón para pronunciarse en este extremo”* (subrayado agregado), advirtiéndose que dicho argumento carece de la debida motivación y congruencia con la decisión final adoptada, puesto que la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha desarrollado los fundamentos de la decisión que adoptará, por el contrario deja abierta la posibilidad de que la solicitud de cese pueda ser “improcedente” o que “carezca de objeto” el pronunciarse en ese extremo; sin embargo, a pesar de no desarrollar el fundamento correspondiente, la mencionada Autoridad resuelve confirmar “en parte” la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC.
- La Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ/GRDS/DRTPE emitida por la DRTPE de Junín ha omitido pronunciarse sobre aspectos esenciales de fondo alegados por el Sindicato a través de su recurso de apelación, a efectos de determinar si la Empresa ha cumplido con acreditar las causales invocadas al solicitar el cese colectivo respecto de ciento setenta (170) trabajadores.



Al respecto, el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la LPAG establece que una de las causales de nulidad de los actos administrativos es la contravención a la constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. Asimismo, el numeral 2) de la precitada norma precisa que el defecto o la omisión de alguno de los requisitos de validez del acto administrativo constituye una causal de nulidad de pleno derecho, siendo que, además, en el presente caso se ha inobservado el principio de legalidad, señalado en el inciso 1.1 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, referido a 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, razón por la cual corresponde declarar la nulidad de la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, así como de la Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ/GRDS/DRTPE, emitida por la DRTPE de Junín que la confirma.

4.1.2 Respecto a los efectos de declaración de nulidad del acto administrativo

En ese sentido, siendo que las resoluciones emitidas en primera y segunda instancia han devenido en nulas, cabe resaltar que lo señalado por la Resolución Directoral General N° 196-2022-MTPE/2/14 de fecha 03 de octubre de 2022, en la que se estableció que, en los casos en los que la Autoridad Administrativa de Trabajo declare la nulidad de una resolución venida en grado y cuente con los elementos necesarios para pronunciarse sobre el fondo, deberá hacer en atención a lo establecido en el numeral 227.2 del artículo 227° del TUO de la LPAG el cual señala que:

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

“227.2 Constatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello. Cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispondrá la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo”. (subrayado es nuestro)

Toda vez que la norma en comentario refiere que, no obstante, la nulidad declarada de un determinado acto administrativo a consecuencia de la resolución de un recurso, la autoridad administrativa puede resolver sobre el fondo del asunto si cuenta con elementos de juicio suficientes para dicho fin.

Así, se tiene que MORON URBINA² precisa:

“Anteriormente, siguiendo las reglas procesales, la autoridad del recurso procedía a declarar la nulidad y devolver lo actuado al que conoció el proceso para reponer la causa al estado anterior. Esta situación tenía serios inconvenientes en el ámbito administrativo: primero, atentaba contra la celeridad del procedimiento, por cuanto probablemente habiéndose acogido el recurso al administrado, y estando la materia evidentemente clara, se posponía la resolución final del caso (...)”
Por ello, ahora la norma exige que la autoridad del recurso, cuando advierta la nulidad, la declara, pero además dicte resolución de fondo.
(...) La única excepción será cuando de la lectura del expediente alcanzado no pueda apreciarse íntegramente la información instruida como para resolver el caso.”

En ese sentido, se tiene que una autoridad administrativa además de declarar la nulidad de la resolución emitida por la instancia previa, podrá resolver sobre el fondo del asunto cuando de la lectura del expediente se cuente con elementos suficientes para ello, apreciándose que en el mismo se encuentra íntegramente la información instruida para resolver el caso.

Por lo tanto, a consideración de esta instancia y estando a que en el expediente obra información suficiente para la resolución del presente caso, en consecuencia, esta Dirección General se avocará a resolver el fondo del presente procedimiento, a efecto de determinar si se ha cumplido con todos los requisitos establecidos en la normatividad vigente.

4.2 Respecto a las causales objetivas invocadas por la Empresa para solicitar el cese colectivo:

A través del literal h) del Artículo 16 del TUO de la LPCL se ha regulado la terminación del contrato de trabajo por causas objetivas (causas ajenas o no atribuibles a las partes: empleador-trabajador), la cual sólo resulta posible si es que, luego de seguir el procedimiento previsto por la norma, la Autoridad competente emite un acto administrativo que lo autorice.

² MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general: ley N° 27444.* Gaceta Jurídica, 2021, pp. 285.

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

Ello implica que la Autoridad Administrativa efectúe una valoración previa de determinados eventos (requisitos) que sustenten o justifiquen que se afecte el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores involucrados.

En concordancia con lo anterior, el artículo 46 del mismo cuerpo normativo, ha establecido diversos motivos (causas objetivas) que pueden invocar los empleadores para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, siendo estos, los siguientes:

“Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor*
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;*
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;*
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845”.*



Ahora bien, de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo presentada por la Empresa con fecha 28 de diciembre de 2021 ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que involucra a doscientos cuarenta y siete (247) trabajadores, se observa que las causas objetivas invocadas son: motivos económicos, estructurales y caso fortuito y fuerza mayor; planteando como argumento lo siguiente:

“(…) los cambios estructurales, económicos, caso fortuito y fuerza mayor, obligan a la empresa a una reorganización que implica a los trabajadores de Zona Central, donde existe tanto personal sindicalizado como no sindicalizado, dado que en esa zona debe dejarse de operar no solo porque el Plan de Cierre no permite que la Empresa siga operando, porque hacerlo sería ilegal, sino además, porque el titular de la concesión minera es Chinalco, y no hay posibilidad alguna de un otorgamiento de derechos de explotación en favor de SMAD, pues afectaría los derechos de propiedad y proyecciones mineras de Chinalco”

(…) CAUSAL OBJETIVA RELACIONADA CON LOS MOTIVOS ECONÓMICOS:

(…) Para el 2022, debido al cierre de la Zona Central (...Impacto del cierre de la zona central en los ingresos por ventas para el año 2022), se proyecta una caída en los ingresos del 58% con respecto al presente año. Ese nivel de caída, incluso mayor al del período 2019-2020, tendrá repercusiones en los estados financieros de la Empresa.

(…) CAUSAL OBJETIVA RELACIONADA CON LOS MOTIVOS ESTRUCTURALES:

(…) Las diferencias entre las operaciones de la Zona Central y la Zona Norte, tienen implicancias importantes en las competencias y experiencias del personal que se requiere para la Zona Norte, muy diferente a lo requerido en la Zona Central, lo que influye directamente en la SEGURIDAD MINERA Y RIESGO DE VIDA.

(…) el personal de la Zona Central, no posee las calificaciones de conocimiento, experiencia y competencias que demanda los perfiles de puestos de la Zona

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

Norte, En segundo lugar, se evidencia la existencia de puestos de la Zona Central que no son requeridos en la Zona Norte.

(...) CAUSAL OBJETIVA RELACIONADA CON CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR:

Caso fortuito (...) Una pandemia mundial, como es el caso de la Covid 19, siendo la misma permanente, definitiva, irresistible y suficiente para causar un impacto negativo en la economía nacional, lo cual nos obliga a tener que reducir en un 59.1% la Unidad Minera (...) Son los estragos producidos por las medidas tomadas por el gobierno para enfrentar este contexto lo que obliga a la titular de la concesión a no renovar el Contrato de cesión Minera y por tanto en el mes de diciembre de 2021, SMAD no cuenta con la titularidad de la concesión, toda vez que el contrato de Cesión de las concesiones que conforman la unidad minera ya culminó.

Fuerza mayor (...) al entrar al cierre final y al encontrarse en la conclusión de las actividades mineras, a la fecha no será posible realizar labores mineras, y por ende, mantener al personal trabajando en dicha zona sería ilegal y contrario a ley. (...) nuestra actividad económica se ve obligada a no seguir funcionando, no permitiendo ello, la actuación de SMAD a plenitud.”

En atención a ello, se procederá a la revisión respecto del cumplimiento del trámite establecido para cada una de las causales invocadas por la Empresa.

4.2.1 Respecto a las causales objetivas relacionadas con los motivos estructurales y económicos:

Previamente, respecto a la definición de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales, es preciso recurrir al texto de la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14 de fecha 03 de abril de 2017, mediante el cual esta Dirección General precisó lo siguiente:

“La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales tiene lugar por la necesidad de reducir personal a raíz de las transformaciones producidas en la forma de organización de la empresa o en su funcionamiento. Así, las causas estructurales refieren, sin el requisito concurrente de la renovación de equipos y maquinarias, a la introducción de nuevos sistemas de producción o de trabajo, reorganización de la estructura interna y, en general, la adecuación del tamaño, funciones y formas de operación de la empresa a las necesidades del mercado³, debiendo ser ello de una magnitud tal que conlleve a la necesaria finalización de relaciones laborales. El empleo de esta forma de extinción colectiva de las relaciones laborales tiene por objeto el eficaz funcionamiento de la empresa, esto es, la recuperación de su viabilidad económica ante una situación deficitaria o, en todo caso, la preservación de su productividad y competitividad frente a un escenario que se presenta como desfavorable de mantenerse las condiciones actuales; todo ello en el marco de la libertad de empresa reconocida constitucionalmente.” (subrayado agregado)

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores. Lima, 2013. P. 737.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Así también, en la Resolución Directoral General antes mencionada, precisa que la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales, tiene una serie de características que le son propias:

“En este contexto, el cese colectivo por motivos estructurales tiene las siguientes características: i) los cambios estructurales con aptitud para justificar el cese colectivo, así como el propio despido del excedente responden a una necesidad empresarial debidamente sustentada y no a una mera conveniencia del empleador; ii) la necesidad empresarial se configura a partir de una situación deficitaria desde el punto de vista económico o la preservación de la productividad y competitividad de la empresa en el mercado; iii) la necesidad empresarial se sustenta demostrando una situación actual desfavorable que afecta la economía, productividad y/o competitividad de la empresa (esto es, demostrando una situación de déficit o porque de mantener las condiciones actuales se perjudica la productividad o competitividad); asimismo, la necesidad empresarial se sustenta brindando un análisis que proyecte la situación futura de adoptarse la medida, siendo que en ningún caso la necesidad empresarial se justifica en situaciones meramente coyunturales o temporales; iv) además de encontrarse justificada en una necesidad empresarial, el despido colectivo por motivos estructurales debe permitir garantizar la conservación de los puestos de trabajo no excedentes; y v) finalmente, sólo procede esta terminación colectiva de los contratos de trabajo siempre que se observe el procedimiento previsto en el artículo 48 del TUO de la LPCL, en el que desempeña un rol importante la entrega de la información pertinente a las organizaciones sindicales y trabajadores afectados, y la consiguiente oportunidad de realización de negociaciones verdaderas”. (subrayado agregado)



De la definición y de las características del cese colectivo por motivos estructurales establecidas por esta Dirección General en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14 de fecha 03 de abril de 2017, así como de la evaluación de los hechos presentados en el presente procedimiento, se tiene lo siguiente:

- Los motivos estructurales tienen que ver con un cambio constante al que están sometidas las empresas, sea por acciones de la competencia que requieren de su reacción, o por las necesidades del mercado. En sí, surge una obligación para las empresas de evolucionar para no perder competitividad y ser más productivos en el mercado. Sin embargo, los motivos estructurales señalados por la Empresa a través de su solicitud de cese colectivo de fecha 28 de diciembre de 2021, no se relacionan en absoluto con lo antes señalado; sino por el contrario, tal como lo ha indicado, ello se debe al cierre total de su planta de producción debido a que Minera Chinalco S.A. ha decidido no renovar el contrato de cesión minera suscrito con la Empresa.
- Estando a lo expuesto, se tiene que el cese colectivo por motivos estructurales adoptado por la Empresa no tendría como propósito la introducción de nuevos sistemas de producción o de trabajo, reorganización de la estructura interna o la



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

adecuación del tamaño, funciones y formas de operación a las necesidades del mercado; por el contrario, conforme lo indica la Empresa a través de su solicitud de cese colectivo, el motivo de dicha medida se debe, principalmente, al cierre total de su planta de producción debido al vencimiento del plazo del contrato de cesión minera suscrito con Minera Chinalco S.A.

- En la Carta Notarial remitida a las organizaciones sindicales, que obran en autos, la Empresa señala lo siguiente: *“(..). La actual coyuntura política económica y social y las medidas excepcionales tomadas por el gobierno para afrontar el contexto de la pandemia desde el 16 de marzo de 2020 a la fecha en nuestro país, genera que no exista la posibilidad de ampliación del plazo del contrato de cesión minera (...).”* Podría decirse entonces que la necesidad de la Empresa se justificaría en una situación coyuntural como es el Covid-19; sin embargo, una de las características del cese colectivo por motivos estructurales es que *“En ningún caso la necesidad empresarial se justifica en situaciones meramente coyunturales o temporales”*. Por tanto, lo señalado por la Empresa como justificación, no encuentra asidero en un cese colectivo por motivos estructurales.



De otro lado, recogiendo lo señalado por la doctrina nacional sobre los motivos económicos, en la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14 del 16 de enero de 2013, la Dirección General de Trabajo ha señalado que se entiende por causa económica:

“(..). a aquella situación caracterizada porque los costos de producción de bienes y de servicios que constituyen su objeto (el de la empresa) son superiores a los ingresos obtenidos de lanzar esos mismos bienes y servicios al mercado”⁴. En consecuencia, lo decisivo para evaluar una crisis económica dentro de la empresa es que el negocio llegue a una situación inestable e inviable. Asimismo, se debe demostrar que el cese colectivo del número señalado de trabajadores es la medida necesaria para superar la situación de crisis presentada en la empresa”. (subrayado agregado)

A partir de ello, la precitada Resolución Directoral General establece que la Autoridad Administrativa de Trabajo, para autorizar un cese colectivo por motivos económicos, debe tener en cuenta, entre otros criterios:

“El carácter finalista de las medidas propuestas: se refiere a que 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. De la misma manera, “las medidas que se adoptan garantizan el empleo de los trabajadores que continúan en la empresa””. (subrayado agregado)

Sobre el particular, a través del informe técnico pericial proporcionado por la Empresa se determinó que: *“en el 2021 entre la zona central y la zona norte los ingresos generados por la venta de minerales ascienden a USD 57916MM y para el 2022 bajará a USD 24227 MM por el cierre, lo que equivale a una reducción del 58% de los ingresos que genera en el 2021”*; sin embargo, la pericia presentada por la Empresa

⁴ Arce Ortiz, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Palestra Editores, pp. 242.

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

no cuenta con la proyección del Estado de ganancias y pérdidas que incluya al personal considerado “excedente” en atención al carácter finalista de esta medida.

Debido a esta ausencia de información, no resulta posible verificar si el retiro de los trabajadores involucrados en la medida contribuye efectivamente a la recuperación económica de la Empresa o a la mejora de la competitividad de la misma, por lo que esta Dirección General determina que la Empresa no ha sustentado debidamente la necesidad de recurrir a la medida del cese colectivo por motivos económicos a través de la pericia de parte presentada.

De otro lado, la solicitud de cese colectivo sustentada por causales previstas en el literal b) del Artículo 46 del TUO de la LPCL (estructurales y económicos), debe cumplir el procedimiento previsto en el artículo 48 del mismo cuerpo legal, principalmente, la **entrega por parte de la Empresa de la información pertinente a las organizaciones sindicales y trabajadores afectados y convocar a reuniones de negociación previas.**

Este período de negociación directa entre las partes, comprende la exigencia de una negociación efectiva, sin embargo, se advierte de autos que el Sindicato solicitó mediante carta de fecha 14 de diciembre de 2021, información adicional respecto a temas económicos y estructurales a la Empresa, siendo dicha solicitud reiterada en la reunión de trato directo de fecha 17 de diciembre de 2021, no obstante, no se observa de los documentos adjuntos que la Empresa haya dado respuesta a dicho requerimiento.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que un aspecto de propiciar una negociación efectiva, consiste en que las partes cuenten con información suficiente, en ese sentido, a efectos de no vulnerar el derecho a la defensa y a la debida información del sindicato la Empresa debió dar respuesta al requerimiento efectuado por éste, debiendo tener presente que la negociación entre las partes debe estar premunida de buena fe, evitando una disparidad respecto del manejo de información a fin de lograr una negociación efectiva.

Por todo lo expuesto, se advierte que la Empresa no ha dado cumplimiento al trámite establecido por el Artículo 48º del TUO de la LPCL, en el extremo del motivo económico y estructural invocado por la misma.

4.2.2 Respecto a la causal objetiva relacionada con los motivos de caso fortuito y fuerza mayor:

El procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se encuentra regulado en los Artículos 47 y 48 del TUO de la LPCL, así como en el Artículo 62 y siguientes del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LFE).

Así, el artículo 47 del TUO de la LPCL señala expresamente lo siguiente:

*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

"Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo".

Por su parte, el artículo 62 del Reglamento de la LFE establece que *"Tratándose del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador además de la documentación señalada en el artículo siguiente del presente Reglamento, deberá adjuntar copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador" (subrayado agregado).*

De acuerdo con los citados dispositivos, el empleador debe acompañar a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, la siguiente documentación.



- i) Constancia de haber proporcionado al sindicato o a falta de este a los trabajadores afectados o sus representantes, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados.*
- ii) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y.*
- iii) La nómina de los trabajadores consignando el domicilio de estos o del sindicato, o el de sus representantes.*
- iv) Copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con "audiencia de partes" -es decir, con presencia del empleador y los trabajadores-, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa alegada.*

Sobre el particular, es preciso reparar que el requisito referido al acta de inspección del ministerio del Sector con audiencia de partes, no es una exigencia meramente formal o documental, sino que obedece a un debido procedimiento en el que se evalúe la existencia del caso fortuito o la fuerza mayor invocada, así como su gravedad e impacto (desaparición total o parcial del centro de trabajo), considerando también el derecho de defensa de los trabajadores.

Así pues, dicha acta de inspección resulta necesaria para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, por cuando este procedimiento presenta algunas variaciones con relación al cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, para abreviar su duración. De



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

este modo, no se exige al empleador la presentación de una pericia ni la etapa de conciliación con los trabajadores, sustituyéndolas con la inspección del Ministerio del Sector, la cual debe llevarse a cabo con "audiencia de partes", siendo este el momento en el cual la organización sindical o los trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de los contratos de trabajo pueden manifestar sus consideraciones con relación a la existencia del motivo invocado para el cese.

No obstante, tampoco debe perderse de vista que, de acuerdo con la normativa legal vigente, la inspección con audiencia de partes se realiza por el "Ministerio del Sector, es decir, por aquel que tiene competencia sobre el sector económico o productivo donde el empleador solicitante realiza su actividad (Por ej agropecuario, pesca, minería e hidrocarburos, manufactura, comercio, transportes y comunicaciones, etc.).

De allí que resulta necesario que las entidades públicas competentes hayan contemplado dentro de sus documentos de gestión institucional la realización de la inspección prevista en el Artículo 47 del TUO de la LPCL. De este modo, no resultaría lógico impedir al empleador la obtención de un documento que, de acuerdo a la normativa vigente, es requisito para solicitar ante otra entidad de la Administración Pública (Autoridad Administrativa de Trabajo) la terminación colectiva de los contratos de trabajo.



En el presente caso, se aprecia que según la página de consulta RUC de la página web de SUNAT, que la Empresa tiene por actividad económica principal *“la extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos”*.

Al respecto, de la revisión de los actuados se observa que la Empresa conjuntamente con su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, presentó entre otros documentos: el Informe N° 0641-2021-MINEM-DGM-DTM, por medio del cual se declara Improcedente la solicitud de inspección presentada por la sociedad Minera Austria Duvaz S.A.

Con la presentación del referido documento, la Empresa alega que: *“no le es posible contar con copia del acta de inspección del Sector, dado de que la Dirección General de Minería el Ministerio de Energía y Minas, no tiene entre sus competencias, ni establecido en su TUPA, la realización de este tipo de procedimiento que es requerido a través del Artículo 46 del Decreto Legislativo N° 003-97-TR, ya que sólo tiene como competencia emitir opinión respecto a la procedencia de solicitud para la paralización o reducción de la actividad minera, en los procedimientos que se interpongan ante la autoridad de trabajo.”*

No obstante, al revisar el contenido del referido Informe, la Dirección Técnica Minera manifiesta lo siguiente:

“3.2. Así también, de acuerdo al literal t) del artículo 101° de la LGM, es atribución de la DGM “Emitir opinión sobre la procedencia de solicitud para la paralización y reducción de la actividad minera, en los procedimientos que se interpongan ante la autoridad de trabajo”.

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

3.3. Mientras que, de conformidad al literal t) del artículo 98° del ROF del MINEM, la DGM tiene como función “disponer visitas de verificación en zonas donde se realicen actividades mineras”; por su parte, la DTM de conformidad al literal e) del artículo 101 del mismo cuerpo normativo, puede “Realizar visitas de verificación en zonas donde se desarrolle actividades mineras”.

3.4. De acuerdo a los antecedentes, si bien es cierto SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A. hace de conocimiento a la entidad, su pretensión de iniciar el procedimiento administrativo de terminación colectiva de contratos de trabajo ante el MINTRA, invocando la causal de caso fortuito o fuerza mayor establecida en el artículo 46 del TUO de la LPCP; sin embargo, esta Dirección debe observar también, los procedimientos propios de sus competencias y que anteceden a dicho pedido, de existir

3.5. Se advierte que el trámite al que se hace referencia, de acuerdo al procedimiento N°5 del TUPA del MINTRA, es el referido a la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, en la cual, la primera situación de las 4 que se contempla es: “5.1) Caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad implique la desaparición total o parcial del centro de trabajo, con los requisitos ahí establecidos.

3.6. Asimismo, debe tenerse presente en atención a la causal señalada, que el artículo 47° del TUO de la LPCP, claramente señala:

Artículo 47.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo (...)

3.7. Ahora bien, de los antecedentes referidos por la empresa, el centro de trabajo" o área donde realizan actividad minera sería las denominadas zona central y zona norte ubicada en el distrito de Morococha, provincia de Yauli, región Junín; siendo que sobre la zona central ya no podrían realizar actividad minera, por no contar con contratos de cesión minera vigentes, al haberse extinguido el derecho otorgado por los titulares Argentum S.A. y Chinalco Perú S.A., sin acompañar documento que sustente la terminación de la relación jurídica que señala.

(...)

3.9. A efectos de verificar las competencias de la DGM, para emitir opinión sobre literal t) del artículo 101° de la LGM y, como consecuencia de ello, atender la solicitud de inspección, debe considerarse que dicha atribución, tiene como premisas i) solicitud para la paralización y reducción de la actividad minera ante la autoridad minera ii) interposición previa de un procedimiento ante la autoridad de trabajo.

3.10. Que, de la revisión de la base de datos del Intranet del MINEM, no se advierte que SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A. haya presentado solicitud previa para paralizar y reducir las actividades mineras en sus áreas de trabajo (zona central y/o zona norte); que tampoco haya acompañado copia del



*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

cargo de presentación del inicio del procedimiento 5, tramite 5.1, ante la autoridad de trabajo, conforme al TUPA del MINTRA

3.11. En estricto, en este estado de los hechos expuestos por SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ SA, no corresponde emitir opinión sobre los mismos, será la autoridad de trabajo la que, en el procedimiento respectivo, señale lo correspondiente, aun cuando se inferir la reducción de actividades mineras

3.12. Debiendo precisarse que, tanto en el ámbito laboral, sea la causal de caso fortuito o fuerza mayor con o sin terminación de los contratos individuales de trabajo; como en el ámbito minero, respecto de las actividades mineras, subsisten obligaciones que subyacen del derecho del titular minero y/o cesionario, que no debe dejarse de verificar su cumplimiento, en el trámite y la oportunidad que corresponda.” (subrayado agregado)



Como se puede apreciar del propio Informe Técnico, dentro de las atribuciones conferidas a la Dirección General Minera se encuentra *“emitir opinión sobre la procedencia de solicitud para la paralización y reducción de la actividad minera, en los procedimientos que se interpongan ante la autoridad de trabajo”*. Asimismo, conforme lo establecido en el literal t) del artículo 98° del ROF del MINEM, la DGM tiene como función *“disponer visitas de verificación en zonas donde se realicen actividades mineras”*.

En ese sentido, se desvirtúa claramente la imposibilidad alegada por la Empresa de cumplir con el requisito previsto en el Artículo 47° del TUO de la LPCL, vale decir, de obtener el acta de inspección con audiencia de partes, toda vez que **la propia Dirección Técnica Minera determina la improcedencia de la solicitud de inspección debido a que la Empresa no habría cumplido con: “presentar solicitud previa para paralizar y reducir las actividades mineras en sus áreas de trabajo (zona central y/o zona norte); y tampoco ha acompañado copia del cargo de presentación del inicio del procedimiento 5, tramite 5.1, ante la autoridad de trabajo, conforme al TUPA del MINTRA”**, es decir, por omisión atribuible únicamente a la Empresa.

Debido a lo expuesto, no se ha dado cumplimiento al trámite establecido en la norma en comentario, en el extremo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor invocada por la Empresa.

En consecuencia, al no haberse dado cabal cumplimiento al trámite establecido para las causales objetivas de cese colectivo invocadas por la Empresa, corresponde a esta Dirección General desaprobar la solicitud de cese colectivo por causales objetivas de motivos económicos, estructurales y caso fortuito y fuerza mayor.

4.3 Respecto la situación jurídica de la suspensión perfecta de labores comunicada en el marco de una solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos objetivos que fuera desaprobada

Al respecto, de la revisión del TOMO VII del presente expediente se advierte lo siguiente:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

- a) Mediante escrito con número 4535 de fecha 28 de diciembre de 2021, la Empresa presenta ante la DPSC de la DRTPE de Junín, la solicitud de suspensión perfecta de labores en el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por económicos, estructurales, caso fortuito y fuerza mayor.
- b) Mediante Oficio N° 65-2021-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC la DPSC de la DRTPE de Junín derivó a la Superintendencia de Fiscalización Laboral – IRE JUNÍN solicitó realice las actuaciones de verificación correspondientes en el marco de la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa.
- c) Mediante Resolución Directoral N° 002-2022-GRJ/SGRDS/DRTPE/DPSC de fecha 27 de enero de 2022, la DPSC de la DRTPE Ica resolvió “desestimar por improcedente” la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa, ello en atención a en consecuencia “dispone” el retorno o reincorporación de todos los trabajadores afectados con tal medida, esto es, de los 247 trabajadores.

En ese contexto, se tiene que el Capítulo VII del Título I del TUO de la LPCL regula la extinción colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales, caso fortuito y fuerza mayor.

Así tenemos que el literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL establece lo siguiente:

“(…) el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.”



Asimismo, el artículo 47 del TUO de la LPCL refiere que:

“En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes” (El subrayado es nuestro)

En ese sentido, corresponde aplicar uno de los principios del derecho: “Lo accesorio sigue la suerte de lo principal”, proveniente de la raíz latina “*accessorium sequitur principale*”, por lo que la suspensión perfecta de labores solicitada en el marco del literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL forma parte del procedimiento principal como es la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; y, caso fortuito y fuerza mayor.

Atendiendo a los actuados en el presente expediente, se tiene que la Empresa con fecha 28 de diciembre de 2021 solicitó la suspensión perfecta de labores en el marco del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, estructurales, caso fortuito y fuerza mayor, conforme se advierte de los documentos contenidos en el TOMO VII del presente expediente.

Al respecto, cabe indicar que el procedimiento principal, como es la solicitud presentada por la Empresa sobre terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

económicos, estructurales, caso fortuito y fuerza mayor, fue en su momento aprobada mediante Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 31 de marzo de 2022 expedida por la DPSC de la DRTPE Ica; y, posteriormente fue declarada procedente, mediante Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC, únicamente en el extremo de las causas objetivas de motivos económicos y estructurales; sin embargo, se tiene que conforme lo señalado en el inciso 4.1.1 del numeral 4.1 del considerando IV de la presente resolución, esta Dirección General declara la nulidad del Resolución Directoral N°008-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC, así como de la Resolución Directoral N° 07-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC, en consecuencia también corresponde declarar la nulidad de lo resuelto mediante Resolución Directoral N° 002-2022-GRJ/SGRDS/DRTPE/DPSC de fecha 27 de enero de 2022, respecto a la suspensión perfecta de labores en el marco del procedimiento de cese colectivo.

Ahora bien, siendo que en el presente caso ha operado una suspensión perfecta de labores (en razón a la solicitud formulada por la Empresa en el marco del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo), cabe aplicar lo establecido por la Resolución Directoral General N° 160-2022-MTPE/2/14 de fecha 15 de setiembre de 2022; y, la Resolución Directoral General N° 196-2022-MTPE/2/14 de fecha 03 de octubre de 2022, las cuales constituyen precedentes vinculantes, siendo que las mismas han precisado que la suspensión perfecta de labores solicitada en el marco del literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL forma parte del procedimiento principal como es la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Atendiendo lo señalado, se tiene que lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto del procedimiento principal, como es la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, incidirá de manera directa respecto de la solicitud de suspensión perfecta de labores invocada en mérito al segundo párrafo del literal c) del artículo 48 de la LPCL; por lo que, ante el rechazo administrativo de la solicitud de cese colectivo por las causas objetivas previamente señaladas, se producirá el decaimiento de la suspensión perfecta solicitada, lo cual producirá las siguientes consecuencias:

- a) De haber quedado desaprobado el cese colectivo de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, siendo la solicitud de suspensión perfecta de labores la solicitud accesoria, correrá la misma suerte, esto es quedará desaprobada. En ese sentido, se tiene que el decaimiento de la suspensión perfecta de labores es la consecuencia jurídica directa de la desaprobación del cese colectivo.
- b) El hecho de que la solicitud de suspensión perfecta de labores haya quedado desaprobada, implica que la misma nunca debió surtir efectos, esto es, que la relación laboral entre los trabajadores y el empleador no debió ser suspendida, por lo que corresponde que los trabajadores comprendidos en la medida no sólo sean reincorporados, sino que también debe operar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (lo cual se constituiría en la consecuencia directa del decaimiento de la suspensión perfecta)

En el marco de lo señalado, se tiene que el Tribunal Constitucional ha indicado que la renuencia del empleador en reincorporar a un trabajador, luego de que la solicitud de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

cese colectivo fue administrativamente desaprobada, lesiona el derecho al trabajo, así pues, el precitado Tribunal en la sentencia N° 03828-2006-PA/TC, precisó que *“(…) una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores suspendidos. En caso contrario, se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo (…)”*

En tal sentido, corresponde que la Empresa abone, a los trabajadores respecto de los cuales se desapruéba la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, las remuneraciones dejadas de percibir durante el período de suspensión temporal perfecta de labores; ello, sin perjuicio de la obligación de reponerlos en sus puestos de trabajo en caso dichos trabajadores mantengan vínculo laboral vigente con la Empresa.

Finalmente, cabe señalar que, el último párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Declarar **FUNDADO** los recursos de revisión interpuestos por **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADOS CONTRATISTAS Y DE LA USUARIA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C – MOROCOCHA** contra la Resolución Directoral N° 007-2022-GRJ/GRDS/DRTPE de fecha 25 de abril de 2022, emitida por la DRTPE de Junín, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Único contra la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 31 de marzo de 2022, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Junín.

ARTÍCULO SEGUNDO: Declarar **NULA** la Resolución Directoral N° 007-2022-GRJ/GRDS/DRTPE de fecha 25 de abril de 2022, emitida por la DRTPE de Junín, así como la Resolución Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 31 de marzo de 2022, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Junín, conforme los argumentos señalados en el inciso 4.1.2 del numeral 4.1 del considerando IV de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **NULA** la Resolución Directoral N° 002-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 27 de enero de 2022, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

de la DRTPE de Junín, conforme los argumentos señalados en el numeral 4.3 del considerando IV de la presente resolución.

- ARTÍCULO CUARTO:** **DISPONER** el **AVOCAMIENTO** de la Dirección General de Trabajo para la resolución directa del procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, estructurales, caso fortuito y fuerza iniciado por **SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAS S.A.C.**
- ARTÍCULO QUINTO:** **DESAPROBAR** la solicitud de cese colectivo por causales objetivas de motivos económicos, estructurales y caso fortuito y fuerza mayor presentada por la Empresa.
- ARTÍCULO SEXTO:** **DISPONER** que la empresa **SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAS S.A.C** realice el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los ciento setenta (170) trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo, de acuerdo a la relación que obra a fojas 2409 a 2411, durante el período de suspensión temporal perfecta de labores; y proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con dicha empresa, en mérito a lo expuesto en el numeral 4.3 considerando IV) de la presente resolución.
- ARTÍCULO SÉPTIMO:** **DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal c) del numeral 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 OCTAVO:** **DISPONER** la remisión de los actuados a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín.
- ARTÍCULO NOVENO:** **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



KENNY DÍAZ RONCAL
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo