

015

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° -2011/G.R.PIURA-DRTPE-DR

Piura, 04 FEB 2011

VISTOS: El recurso de apelación de fojas 352 a 366 interpuesto por la empresa Olympic Perú Inc. Sucursal Del Perú contra la Resolución Directoral N° 008-2011-GOB. REG. DRTPE-PIURA-DPSC, recaída en el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos estructurales que sigue la empresa Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú en el expediente TRT N° 001-2010-Reg. N°19724-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO, y;

CONSIDERANDO:

Primero: Que, con fecha 21 de enero del 2011, se expidió la Resolución Directoral N° 008-2011-GOB. REG.DRTPE-PIURA-DPSC, que obra de fojas 331 a fojas 336 de autos, mediante la cual se desaprobó la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo basada en causa objetiva consistente en motivo estructural, formulada por la empleadora;

Segundo: Que, contra la Resolución Directoral de fecha 21 de enero del 2011, se ha interpuesto recurso de apelación, argumentando que no correspondía en este estado del procedimiento emitir pronunciamiento sobre el fondo, sustentándose en lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-93-TR, norma especial que precisa las dependencias administrativas que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, así como las reglas de competencia y de sustanciación del procedimiento que obligatoriamente deben observar todas las instancias de las Autoridades Administrativas de Trabajo a nivel nacional;

Tercero: Que, alegan los recurrentes que la Subdirección de Negociaciones Colectivas se encontraba en la obligación de remitir los actuados a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, una vez que el procedimiento se encuentra en estado de resolución, es decir cuando se encuentre listo para la emisión de un pronunciamiento del fondo; sin embargo, sin resolver la nulidad planteada contra diversas actuaciones que adolecían de vicios insubsanables, como la ineficacia de la convocatoria a las reuniones de conciliación lo eleva al Superior Jerárquico, incurriendo en las causales de nulidad reguladas en el artículo 10° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aplicable supletoriamente al caso de autos, afectando el debido procedimiento, el cual comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona, pueda considerarse como justo, todo en concordancia con los principios de legalidad y debido procedimiento regulado en la Ley N° 27444, quedando acreditada que la Resolución Directoral N° 008-2011-GOB.REG.DRTPE-PIURA-DPSC se ha emitido en contravención del Decreto Supremo N° 001-93-TR, por no encontrarse el procedimiento en estado para resolver, en consecuencia corresponde declarar su nulidad;

Cuarto: Que, así mismo, los recurrentes, sin perjuicio a la nulidad deducida y sustentada contra la Resolución Directoral N° 008-2011-GOB.REG.DRTPE-PIURA-DPSC, indican que la citación a la audiencia de conciliación se encontró viciada de nulidad por no cumplir con las reglas aplicables a la comparecencia de los administrados, regulado en el artículo 59° de la Ley N° 27444, donde se precisa que la comparecencia debe ser notificada como mínimo tres (3) días

015

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° -2011/G.R.PIURA-DRTPE-DR

de anticipación a la realización de la diligencia; caso contrario, la citación no tiene efecto alguno y, por lo tanto, no genera obligación del citado de asistir;

Quinto: Que, los recurrentes señalan que la solicitud de cese colectivo de la empresa se sustenta en causas estructurales, indicando que el literal b) del artículo 46º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; y que si bien, se encuentran regulados dentro de un mismo literal, estos cuatro (4) motivos son independientes y son de naturaleza totalmente diferente. Ante ello, son los hechos que se producen al interior de la empresa los que determinan cuál de estas causales es la que corresponde alegar en el procedimiento administrativo de cese colectivo; y, conforme a la doctrina nacional, las causas estructurales están referidas a aquellos procesos o medidas adoptadas por la empresa a fin de introducir nuevos sistemas de producción o de trabajo, reorganizar su estructura interna y, en general, adecuar su tamaño, funciones y formas de operación a las necesidades del mercado;

Sexto: Que, argumentan además los recurrentes que la finalidad de la reorganización estructural llevada a cabo por Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú, es la de asegurar su viabilidad y competitividad en el mercado, por lo tanto es un fin legítimo amparado por el ordenamiento, como se ha acreditado a través de la pericia elaborada por la firma Ernst & Young, que la intensificación de las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos a nivel mundial y nacional obligaron a Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú a replantear sus actividades en el País, por tanto, la reestructuración llevada por la empresa está amparada con el objeto de garantizar la competitividad y eficiencia de la empresa en el mercado, por lo que resultó indispensable encargar la ejecución de distintas actividades a empresas subcontratistas especializadas;



Séptimo: Que, la decisión de Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú de reorganizar su estructura interna a través de la descentralización productiva a fin de alcanzar los fines es válida en nuestro ordenamiento, puesto que viene ejerciendo su derecho constitucional a la libertad de empresa; y, para tales efectos, su empresa vio conveniente constituir nuevas empresas y transferir activos y patrimonio a fin de encargar la ejecución de las operaciones de la empresa con el objeto de adecuarse al estándar nacional e internacional y garantizar la viabilidad y eficacia de la empresa en el mercado, reestructuración que se encuentra respaldada por el ordenamiento jurídico, la cual faculta a las empresas a aplicar esquemas de tercerización como el que ha sido implementado, encargando a terceras empresas parte del proceso productivo por lo que la descentralización productiva implementada es válida y legal;

Octavo: Que, precisan también los recurrentes que la causal de cese colectivo por causas estructurales no se sustenta en causas económicas, y las causas estructurales no requieren de la verificación o existencia de una crisis económica para ser alegada y sustentada, pues basta acreditar un cambio sustancial en la estructura organizativa de la empresa adecuada a las necesidades del negocio, conforme lo precisa la Recomendación N° 166 de la OIT sobre la aplicación del Convenio N° 158, ratifica que los motivos estructurales son una causa distinta de las razones económicas, recomendando que las causas estructurales se apliquen cuando se pueda ver afectado el eficaz funcionamiento de la empresa; pero pese a ello, la Resolución impugnada establece contradictoriamente a lo dispuesto por ley, que es necesario demostrar la existencia de una crisis económica para sustentar el cese colectivo por causas estructurales, por

tanto, tal afirmación carece de todo sustento, pues las causas estructurales están referidas a las medidas que se adoptan para, entre otros, reorganizar la estructura interna de una empresa en atención a las necesidades del mercado, con la finalidad de evitar una futura crisis no sólo económica sino financiera, administrativa, de producción, de recursos humanos, entre otras diversas índole, toda vez que la empresa venía funcionando al margen de los estándares y usos y costumbres del mercado nacional e internacional, siendo la única forma de enfrentar una situación de riesgo inminente en un mercado que requiere constantemente exigentes niveles de eficiencia y eficacia; señalan además que la pericia no requiere señalar o describir una situación de crisis existente sino que resulta suficiente sustentar el perjuicio que se causaría por no implementar la reestructuración;

Noveno: Que, exigirles acreditar la existencia de una crisis económica existente, resulta excesivamente restrictivo y no cuenta con sustento legal alguno, pues ninguna norma establece que la solicitud de cese colectivo, la pericia o las negociaciones entre la empresa y los trabajadores se encuentran destinadas a discutir una crisis económica o medidas a superarlas, pues se pueden negociar también las condiciones para la terminación de los contratos de trabajo;

Décimo: Que, señalan los recurrentes que las empresas a las cuales se han encargado las distintas operaciones de Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú cuentan con especialización en el sector en la medida que los profesionales que las integran cuentan con reconocida experiencia en la materia, pues en el mercado de hidrocarburos son los trabajadores quienes determinan la especialización de una empresa, situación que es ratificada con las propias normas de Perupetro, entidad que requiere a todas las empresas de hidrocarburos a presentar el listado de profesionales con los que se cuenta y su calificación profesional pues es relevante para esta entidad la preparación con la que deben contar los trabajadores a cargo de las actividades relacionadas con el rubro de hidrocarburos. Indican que las empresas contratistas en las que Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú ha descentralizado sus operaciones sí cuentan con acreditación de la especialización en la actividad que les ha sido encomendada en el rubro de hidrocarburos dado que su personal tiene amplia experiencia en el rubro al haberse desempeñado con anterioridad en Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú y haber ejecutado las operaciones que ahora se encuentran en su cargo;



Décimo Primero: Que, la empresa Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú, no ha atentado contra la libertad sindical de los trabajadores involucrados en la medida de cese, sino que sus puestos de trabajo ya no se encuentran bajo administración ni control de la empresa luego de haber implementado la nueva organización interna de la empresa, y haber perdido su ocupación por haber sido encargado las operaciones a terceras personas;

Décimo Segundo: Que, indican los recurrentes que la empresa inicio su reestructuración en el mes de agosto del año pasado próximo, con el inicio de las actividades de la empresa South American Drilling, mientras que el Sindicato ha sido creado en septiembre del mismo año, e incluso, su creación fue conocida el 19 de octubre, cuando la implementación de la reestructuración ya estaba en marcha;

Décimo Tercero: Que, precisan los recurrentes que todos los trabajadores involucrados en la medida de cese colectivo se les invitó formalmente y durante todo el procedimiento a

015

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° -2011/G.R.PIURA-DRTPE-DR

formar parte de la nueva organización de Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú a través de una contratación por las terceras empresas, ofreciéndoseles un incremento salarial, como se ha efectuado con todos los trabajadores que ahora forman parte de las nuevas empresas, con lo que se demuestran la clara intención de Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú de permitir a todos los trabajadores mantenerse dentro del nuevo esquema organizativo de Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú y sus nuevas contratistas;

Décimo Cuarto: Que, concluyen los recurrentes señalando que su propuesta ha sido aceptada por dieciocho (18) de los cuarenta y seis (46) trabajadores inicialmente involucrados en la medida de cese colectivo, quedando veintiocho (28) trabajadores quienes se mantienen comprendidos en el procedimiento de cese colectivo, adjuntando la nómina actualizada, estando su planilla compuesta por cuarenta y uno (41) trabajadores, siendo el personal comprendido más del 10% de los trabajadores de la empresa;

Décimo Quinto: Que, estando a los argumentos expuestos por los recurrentes, cabe precisar que sobre la citación a audiencias de conciliación en la fase de sustanciación del procedimiento, mediante Auto Directoral Regional N° 008-2010-GR-PIURA-DRTPE-DR del 30 de diciembre del 2010, el Despacho Directoral revocó en este extremo lo señalado por el inferior Despacho a través del Auto Directoral N° 019-2010-GOB.REG.-DRTPE-PIURA-DPSC del 17 de diciembre del 2010, disponiéndose devolver los actuados a la Autoridad Administrativa de Trabajo de Primera Instancia (Dirección de Prevención y Solución de Conflictos), para que emita pronunciamiento en el plazo de ley, bajo responsabilidad, interponiendo la empresa recurrente recurso de revisión contra el pronunciamiento del Despacho Directoral mediante registro N° 0189 del 05 de enero del 2011, el cual fue concedido el 06 de enero del 2011.



Décimo Sexto: Que, mediante Resolución S/N de fecha 13 de enero del 2011 que obra a fojas 316, la Dirección General de Trabajo, precisa que el procedimiento en esta etapa no es susceptible de recurso de revisión, toda vez que de acuerdo a la función en el procedimiento administrativo, tanto el Auto Directoral N° 019-2010-GOB.REG.-DRTPE-PIURA-DPSC como el Auto Directoral N° 008-2010-GR-PIURA-DRTPE-DR, son actuaciones de mero trámite preparatorios, destinados a la incoación, instrucción, ordenación e intimación del procedimiento, máxime si en dichos Autos no se ha analizado hechos de fondo que incidiría en la causal objetiva propiamente dicha de la Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo (Solicitud); por lo que procedió a declarar la nulidad del proveído de fecha 06 de enero del 2011.

Décimo Séptimo: Que, estando a lo señalado en el párrafo precedente el Despacho Directoral procedió el 18 de enero del 2011, a dar cumplimiento a lo dispuesto por la Dirección General del Trabajo y devolvió lo autos a Primera Instancia para que proceda a emitir su pronunciamiento el cual se materializó a través de la Resolución Directoral N° 008-2011-GOB.REG.-DRTPE-PIURA-DPSC del 21 de enero del 2011;

Décimo Octavo: Que, para poder resolver la controversia planteada por la empresa apelante contra la Resolución Directoral N° 008-2011-GOB. REG.-DRTPE-PIURA-DPSC del 21 de enero del 2011, es necesario dilucidar previamente qué se entiende por una causa "objetiva", como supuesto habilitante de la terminación colectiva de los contratos de trabajo, establecido en el artículo 46º del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral";

Décimo Noveno: Que, al respecto conviene señalar que el concepto de causa objetiva se construye en oposición al de "Subjetividad". Este último concepto supone, en materia de extinción del vínculo laboral, que las circunstancias que motivan la resolución del contrato de trabajo dependan directamente de la sola voluntad de alguna de las partes. Contrario sensu, en una causa "objetiva" los sucesos o hechos que motivan la extinción del vínculo laboral, no dependen de la voluntad del empleador ni del trabajador. En otras palabras, si se invoca una causa "objetiva" para justificar un cese colectivo, ésta debe obedecer a circunstancias de hecho que se producen sobre la voluntad del empresario y en contra de ella como un hecho sobrevenido, no previsto ni buscado intencionalmente por aquél, consecuentemente, cuando el artículo 46º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que sólo las causas objetivas habilitan el cese colectivo de los trabajadores, está aludiendo a que el motivo que justifica dicho cese necesariamente **debe aparecer como no querido o buscado por el empleador**, ya sea que provenga del exterior o interior de la empresa;

Vigésimo: Que, igualmente importa señalar, que si bien la norma legal aludida no define los motivos estructurales o análogos, al referirse a los mismos, *se alude a las transformaciones o adecuaciones que debe sufrir la empresa debido a una variación de su funcionamiento*; sin embargo, lo que resulta claro es que las extinciones que se produzcan por dicho motivo deben cumplir determinados requisitos para que pueda legitimar la decisión del empleador de efectuar un despido colectivo y evitar que a través de este supuesto se desproteja la relación laboral;



Vigésimo Primero: Que, en ese sentido, es claro que la descentralización productiva, como mecanismo de reestructuración empresarial, por sí mismo, no configura la causa objetiva estructural prevista en el literal b) del artículo 46º del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral". En otras palabras, la sola decisión descentralizadora empresarial no puede suponer, que se ha producido un motivo estructural que autoriza un cese colectivo. Sostener lo contrario implicaría elevar a la categoría de causa "objetiva" la mera voluntad del empleador de llevar a cabo un proceso de reorganización, cuando no es así; prueba de ello está en el hecho que la misma norma exige, en el inciso c) del artículo 48º del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", la presentación de una pericia de parte que tiene como *objeto acreditar la procedencia objetiva invocada*.

Vigésimo Segundo: Que, para saber si en el caso de autos se ha configurado la causal invocada, es necesario establecer qué elementos o supuestos se tienen que presentar para que el motivo estructural alegado califique lícitamente como causa "objetiva" y, de esta forma justifique el cese colectivo solicitado;

Vigésimo Tercero: Que, de la lectura del literal b) del artículo 46º del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", y del literal b) del artículo 48º de la misma norma, se desprende claramente cuál es el presupuesto objetivo que está detrás del motivo estructural. En efecto, tal como se señala en la resolución de primera instancia, la última disposición mencionada exige que antes de procederse a realizar un cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, deben entablar 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 del personal. Textualmente se establece que "entre tales

medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma parcial o total, 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 pueden coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa;

Vigésimo Cuarto: Que, resulta claro, como la misma norma lo dice, cualquiera de los supuestos previstos en el literal b) del artículo 46º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son medidas destinadas a coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. Vemos entonces que, para que se configure la causa objetiva estructural, de un lado, deben existir factores ajenos a la voluntad empresarial que comprometan *la continuidad de las actividades económicas (elemento objetivo)*, y de otro, que el motivo estructural señalado, conduzca a la medida empresarial prevista para hacer frente a una difícil situación económica. En este sentido, la *causa objetiva que autoriza un cese colectivo por motivos estructurales, supone la existencia de hechos o circunstancias sobrevinientes que, de no ser afrontados, comprometerían la viabilidad económica de la empresa;*

Vigésimo Quinto: Que, en consecuencia, está absolutamente claro que los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, aún cuando son supuestos técnicamente distintos entre sí, tienen el mismo sustrato: La necesidad de afrontar una situación que pone en riesgo la viabilidad económica de la empresa. Por tanto, debemos coincidir con la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, cuando afirma que la causa estructural invocada por el empleador debe tener incidencia en la viabilidad económica de la empresa o, en otras palabras, que se trata de circunstancias que, de no ponerles remedio, amenazan la continuidad viabilidad competitiva de la empresa, la misma que hace imposible mantener el mismo número de trabajadores;



Vigésimo Sexto: Que, siendo ello así, para que proceda un cese colectivo por motivos estructurales, debe acreditarse lo siguiente: (i) que, existan factores ajenos a la voluntad del empleador que colocan a la empresa en una situación de dificultad económica; (ii) que, con el objeto de hacer frente a la misma, se ha previsto una reorganización empresarial; (iii) que, esa medida es adecuada para revertir esa situación deficitaria;

Vigésimo Séptimo: Que, en ese sentido, en el caso de autos, se debe demostrar que la reorganización empresarial de la empresa Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú a través de la descentralización del área de producción del Bloque B del lote XIII, además de buscar reducir costos, está dirigida principalmente a garantizar la permanencia de la empresa en el mercado. En otras palabras, se debe acreditar, **primero**, que existan hechos o circunstancias externas a la voluntad de la empresa Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú que la ubican en una situación de dificultad económica; **segundo**, que su legítima decisión de externalizar o descentralizar su área de producción ubicado en el Bloque B del lote XIII, persigue revertir dicha situación; y **tercero**, que la descentralización productiva propuesta realmente se presenta como una alternativa para revertir la supuesta situación deficitaria y de esta manera garantizar su viabilidad económica; sin embargo, en la pericia presentada por la Empresa Olympic del Perú Inc. sucursal del Perú no se ha acreditado la situación económica deficitaria o de dificultad por la que atraviesa la empresa, así como tampoco se ha acreditado el alegado funcionamiento al margen de los estándares nacionales o internacionales, es más no se ha acreditado que la descentralización productiva

015

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° -2011/G.R.PIURA-DRTPE-DR

una alternativa y cómo revertirá la situación de crisis económica que atraviesa la empresa y mucho menos que tal decisión garantice la viabilidad económica de la misma; por lo que se concluye que la empresa Olympic del Perú Inc, Sucursal del Perú no ha cumplido con los presupuestos señalados,

Vigésimo Octavo: Que, a mayor abundamiento resulta evidente que la contratación de empresas tercerizadoras que recién inician actividades es contradictoria con los fines y objetivos de la reestructuración implementada por Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú, y que si bien señalan los recurrentes, éstas cuentan con la debida especialización, ya que sus trabajadores son profesionales que han pertenecido a Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú, este hecho no hace más que corroborar que Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú tenía ya el recurso especializado, por tanto no tenía necesidad de contratar empresas tercerizadoras para obtener dicha especialización; por lo que pretender cesar colectivamente a los trabajadores afiliados al Sindicato para pasarlos a estas empresas tercerizadoras, proponiendo inclusive incrementos remunerativos como el incremento del 5% del sueldo básico a todo el personal de las nuevas empresas señalado en la pericia, no hacen más que acreditar la afectación a la Libertad Sindical y poner en tela de juicio la legalidad de la tercerización implementada.

Vigésimo Noveno: Que, respecto, a lo expuesto sobre la reducción del número de trabajadores comprendidos en la medida de cese, carece de objeto pronunciarse por no haberse adjuntado nómina alguna;

Por las consideraciones expuestas la venida en grado se ha dado conforme a derecho y a la ley, por lo que resulta pertinente su confirmatoria;

Que, por lo expuesto y estando a las facultades conferidas al Despacho por el Decreto Supremo N° 001-93-TR modificado por el modificado por el Decreto Supremo N° 017-2003-TR y Decreto Supremo N°001-2008-TR;

SE RESUELVE:

Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **EMPRESA OLYMPIC PERU INC –Sucursal del Perú**; en consecuencia, **CONFIRMESE** la Resolución Directoral N°008-2011-GOB.REG-DRTPE-PIURA-DPSC de fecha 21 de enero de 2011, sobre Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por motivos estructurales; y consentida que sea la presente devuélvase los de la materia a la Oficina de Origen para sus efectos. **HAGASE SABER.- Firmado en original Lic. Adm. Ana Gilda Castillo Campos.- Directora Regional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura.- Lo que notifico a usted conforme a Ley.**