

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0005-2023-MTPE/2/14

Lima, 16 de enero de 2023

VISTO:

1. El expediente N° 0004842-2022-MTPE/1/20.2, remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DRTPELM), en virtud del recurso de revisión interpuesto por la empresa **CLUB LORETO** (en adelante, la Empresa), contra la Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20 emitida por la DRTPELM, que resolvió declarar improcedente por extemporáneo el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 111-2022-MTPE/1/20.2 emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DPSC de la DRTPELM), en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.
2. El escrito con número de registro 194966-2022 presentado por la Empresa, mediante el cual solicita información sobre el estado del recurso de revisión presentado.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1) Mediante escrito con número de registro N° 004842-2022 y anexos, de fecha 17 de enero de 2022, la Empresa presentó ante la DPSC de la DRTPELM su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, comprendiendo en dicha medida a quince (15) trabajadores, de conformidad con *"(...) la causa objetiva prevista en el inciso a) del Artículo 46 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala el caso fortuito o fuerza mayor como causa objetiva del cese colectivo"*.

Al respecto, la Empresa manifiesta que, *"(...) debido a la continua afectación económica que viene padeciendo el CLUB LORETO causada por los efectos de la Pandemia Coronavirus -19 en la población, lo que sumado al estricto marco legal impuesto por la autoridades a los centros de trabajo y locales como el de mi representada durante la actual emergencia sanitaria, es que nos vemos obligados a optar por la terminación de contratos de trabajo de quince (15) trabajadores (...)"*

"(...) toda vez que en nuestro caso una asociación sin fines de lucro cuya actividad principal es prestar el local para esparcimiento de los asociados y público en general, actividad que no es viable con la Pandemia Coronavirus-19 ni con las medidas de emergencia sanitaria motivos por los cuales consideramos a dicha medida como caso fortuito y fuerza mayor."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV

- 2) Mediante Proveído s/n de fecha 25 de febrero de 2022 de fojas 154 a 155), la DPSC de la DRTPELM otorgó a la Empresa el plazo de diez (10) días hábiles a fin de que subsane las observaciones advertidas en la solicitud de cese presentada.
- 3) Mediante escrito con número de registro 23606-2022 de fecha 25 de febrero de 2022, la Empresa solicitó la ampliación de del plazo otorgado, a efecto de cumplir con absolver las observaciones requeridas por la DPSC de la DRTPELM. Ante ello, la DPSC de la DRTPELM emitió el Decreto s/n de fecha 25 de enero de 2022, mediante el cual otorgó a la Empresa un plazo adicional de diez (10) días hábiles.
- 4) Mediante los escritos con número de registro 029192-2022 y 033421-2022 de fecha 08 y 15 de marzo de 2022 respectivamente, la Empresa comunicó la subsanación a las observaciones realizadas por la DPSC de la DRTPELM de fecha 25 de febrero de 2022.
- 5) Mediante Decreto s/n de fecha 23 de marzo de 2022 la DPSC de la DRTPELM dispuso abrir expediente y oficiar a SUNAFIL a efecto de que la misma realice las actuaciones inspectivas correspondientes a determinar los puntos requeridos por la mencionada dependencia.
- 6) Mediante escrito con número de registro 046380-2022 de fecha 05 de abril de 2022, la Empresa presenta documentación relacionada al Decreto s/n de fecha 23 de marzo de 2022, remitida a la SUNAFIL para la realización de actuaciones inspectivas.
- 7) Mediante los escritos con número de registro 052870-2022 y 053019-2022 ambos de fecha 13 de abril de 2022, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, remite a la DPSC de la DRTPELM el informe de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 31 de marzo de 2022, generada en mérito a la Orden de Inspección N° 0000010582-2022-SUNAFIL/ILM, en atención a lo requerido por la DPSC de la DRTPELM.
- 8) Mediante Resolución Directoral N° 111-2022-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de abril de 2022, la DPSC de la DRTPELM resolvió declarar "improcedente" la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor presentada por la Empresa.
- 9) En ese contexto, mediante escrito con número de registro 080648-2022, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 111-2022-MTPE/1/20., emitida por la DPSC de la DRTPELM. Ante ello la DRTPELM emitió la Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20 de fecha 20 de junio de 2022, a través de la cual resolvió declarar "improcedente por extemporáneo" el recurso de apelación interpuesto por la Empresa.
- 10) Mediante escrito con número de registro 117878-2022 de fecha 12 de julio de 2022, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20 emitida por la DRTPELM.

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA RESOLVER EL PRESENTE RECURSO DE REVISIÓN

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 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 caso fortuito y fuerza mayor presentada por la Empresa, se observa que la medida comprende trabajadores que laboran en un centro de trabajo ubicado en Lima Metropolitana, 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 DRTPELM, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV

Mediante el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral Regional N° 444-2022-MTPE/1/20, la Empresa solicita se apruebe y se declare procedente la solicitud de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, base a los siguientes argumentos:

"3.7 La especial interpretación del plazo aplicable contenida en el citado Considerando Décimo Segundo de la impugnada Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20 le otorga un indebido carácter supletorio a la Ley N° 27444 vulnerando específicamente el marco establecido por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27444- LAPG modificado por el Decreto Legislativo N° 1272 vigente desde el 21 de diciembre de 2016 que dispone lo siguiente:

Ley N° 27444

Artículo II.- Contenido

1. La presente ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales.

2. Las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente ley. (El subrayado es nuestro).

Es evidente que la especial interpretación del plazo aplicable de tres (3) días en lugar de quince (15) días para apelar impone condiciones menos favorables al Empleador, por lo que es claro y objetivo que el Considerando Décimo Segundo de la impugnada Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20 provee y considera la violación del texto expreso de la ley, por tanto vicia de nulidad insalvable dicho procedimiento administrativo, en consecuencia corresponde dejar sin efecto legal dicha impugnada resolución."

3.8 Asimismo es preciso mencionar que como complemento de la modificación dispuesta por el citado Decreto Legislativo N° 1272 y para desvirtuar interpretaciones defectuosas se dictó el Decreto Legislativo N° 1452 vigente a partir del 16 de setiembre de 2018 el que en su Única Disposición Complementaria Derogatoria dejó sin efecto la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 27444 que le otorgaba un carácter supletorio de las regulaciones especiales.

DECRETO LEGISLATIVO N° 1452

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

Única.- Derogación de la Tercera Disposición Complementaria Final de la

Ley N° 27444 A partir de la vigencia de la presente Ley, quedan derogada expresamente la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 27444,

Ley del Procedimiento Administrativo General.

De esta forma la Ley preciso que la técnica de considerar a la Ley N° 27444 como una norma supletoria no solo atenta contra su vocación unificadora, la competitividad y la modernización de la gestión del Estado sino que puede traer consigo la imposición de condiciones menos favorables al administrado y que la Ley N° 27444 no es una norma de carácter supletorio.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV

En consecuencia la Ley N° 27444 ya no es una norma supletoria, sino una Ley que contiene normas que regulan las actuaciones de la función administrativa del Estado y además regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales los que no pueden imponer condiciones menos favorables a una parte de los administrados.

- 3.9 *Siendo así todas las entidades de la administración pública deben tener en cuenta este nuevo carácter reconocido a la Ley N° 27444 - LPAG y observar las disposiciones comunes que contiene. Esto sin desconocer que las normas especiales pueden contener reglas distintas a las contenidas en la Ley N° 27444 pero no condiciones menos favorables al administrado.*

Al respecto el tratadista Jorge Danos Ordoñez en su obra: Las razones de la Reforma de la Ley del Procedimiento Administrativo peruana¹ señala que en este sentido las normas comunes del procedimiento administrativo contenidas en la Ley N° 27444 deben prevalecer necesariamente respecto de las normas de procedimientos especiales.

- 3.10 *Consecuentemente en aplicación del artículo II de la Ley N° 27444 - LPAG ningún cuerpo normativo que regule procedimiento especial puede establecer un plazo menor de quince (15) días hábiles previsto en la LPAG para formular algún recurso administrativo, caso contrario dicho procedimiento especial estaría imponiendo una condición menos favorable al administrado toda vez que tendría menos días para sustentar su apelación vulnerando la finalidad unificadora de la Ley N° 27444 -LPAG. (El subrayado es nuestro)."*
(...)

En el presente caso no se pretende obtener una dispensa del plazo legal para interponer un recurso de apelación afectando del derecho de los trabajadores, sino mas bien se trata del cumplimiento de la ley sin que se afecte a ninguna de las partes, lo que no ocurre con el ilegal plazo de tres (3) días señalado en la impugnada Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20 que afecta el derecho del Empleador, por lo que corresponde dejarla sin efecto legal, disponiendo la realización del estudio o análisis del fondo del asunto del cese colectivo de trabajo solicitado, sin que dicha solicitud implique la vulneración del derecho de las partes."

IV) ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

- a) **Sobre el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor**

La presente causal de terminación colectiva de contratos de trabajo se encuentra establecida en el artículo 47 del TUO de la LPCL, conforme el siguiente detalle:

"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. 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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV

su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo."

Asimismo, el artículo 62 del Reglamento del TUO de la LPCPL, D.S. N° 001-96-TR, establece lo siguiente:

"Artículo 62.- 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."

b) Sobre los argumentos expuestos por la Empresa en su recurso de revisión:

Con relación a los cuestionamientos formulados por la Empresa en su recurso de revisión, se advierte que los mismos están dirigidos a cuestionar los fundamentos contenidos en la Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20. Atendiendo a lo señalado, corresponde que dichos argumentos sean examinados.

- La Empresa solicita se deje sin efecto legal la Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20, disponiendo la realización del estudio o análisis del fondo del asunto del cese colectivo de trabajo solicitado, ello debido a que la precitada resolución resolvió declarar "improcedente por extemporáneo" el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la resolución emitida por la primera instancia (Resolución Directoral N° 111-2022-MTPE/1/20.2).

En atención a ello, la Empresa precisa "(...) *que los procedimientos administrativos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en el articulado de la Ley N° 27444, de modo que ningún cuerpo normativo especial podría establecer un plazo menos a quince (15) días hábiles para interponer recursos administrativos.*

Al respecto, de la revisión de los actuados se advierte que la DRTPELM mediante Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20 resolvió declarar el recurso de apelación interpuesto por la Empresa, "improcedente por extemporáneo", ello en mérito a lo establecido en el literal f) del artículo 48 del TUO de la LPCL, el cual precisa que, en el marco del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas previstas en el artículo 48, del TUO de la LPCL, "*contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles*".

En ese contexto, cabe indicar que el artículo 47 del TUO de la LPCL, el cual regula el procedimiento cese colectivo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, establece lo siguiente:

"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. En tal caso, se seguirá el procedimiento

indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictámen 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." (El subrayado es nuestro)

Ahora bien, del precitado artículo, se tiene que, si bien el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por caos fortuito o fuerza mayor se encuentra regulado en el artículo 47 del TUO de la LPCL, el procedimiento a realizarse es el establecido en el artículo 48 de la mencionada norma.

En ese sentido, se tiene que el literal f) del artículo 48 de la norma bajo comentario, establece lo siguiente:

"Artículo 48.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento (...)
f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles (...)."
(El subrayado es nuestro)

Estando a lo expuesto, cabe traer a colación lo expuesto en el Informe N° 2075-2019-MTPE/4/8, la cual se adjunta a la presente resolución, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el cual señala precisiones sobre los plazos para la interposición de recursos administrativos en los procedimientos administrativos especiales en materia laboral; debiendo precisarse también que, la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia, mediante el Oficio N° 754-2019-JUS/DGDNCR trasladó el Informe Jurídico N° 020-2019-JUS/DGDNCR, del cual se advierte que el pronunciamiento de dicha entidad se encuentra en la misma línea de pensamiento señalado por la Oficina General de Asesoría Jurídica del MTPE.

Así, en el numeral 3.3.1 del numeral 3.3 del citado informe, se señala que:

"En diciembre de 2016, en un contexto de simplificación administrativa, mediante Decreto Legislativo N° 1272, se modifica el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establecimiento que dicha norma con rango de Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades incluyendo los procedimientos especiales. El Artículo del Título Preliminar el TUO de la LPAG establece lo siguiente:

Artículo II.- Contenido

1. La presente Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV

2. Las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley.

Como puede apreciarse, del artículo antes citado se extraen dos regulaciones: a) reglas totalizadoras que se aplican a todos los procedimientos administrativos, incluso los especiales; b) se cautela el interés del administrado en tanto que no se le pueden imponer reglas menos favorables.

Así, las normas de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, ahora recogidas en el TUO de la LPA, dejaron de ser supletorias respecto de los procedimientos administrativos especiales y pasaron a ser la regla general. Siendo ello así, podría sustentarse que los plazos de los procedimientos administrativos especiales serían los siguientes:

CUADRO N° 1

Procedimiento	Plazo para resolver en primera instancia	Plazo para interposición de recurso de apelación	Plazo para resolver en segunda instancia	Base normativa
Procedimientos especiales	30 días hábiles	15 días hábiles	30 días hábiles	TUO LPAG

En nuestra opinión dichas reglas son incompatibles con la naturaleza de los procedimientos administrativos laborales debido a la naturaleza del contrato de trabajo.

En efecto, en el contrato de trabajo confluyen dos partes, empleador y trabajador. Mientras que el empleador es el propietario del capital y tiene a su cargo la conducción de la actividad económica y, por lo tanto, ejerce su poder de dirección respecto de las actividades que realiza su personal, el trabajador aporta su fuerza de trabajo y está sujeto a las directrices del empleador sobre la forma en la que ha de ejecutar su actividad (subordinación). Dada esta naturaleza de los contratos de trabajo, la relación entre las partes es conflictiva. Esta es la razón por la que las normas laborales tienen un contenido tuitivo a efectos de equiparar desde lo jurídico las diferencias económicas que existen entre ellas.

La conflictividad de las partes se proyecta también en el ámbito de sus relaciones con el Estado y ello es debido a que en los procedimientos administrativos laborales los actos administrativos de la Autoridad Administrativa de Trabajo tienen repercusiones opuestas sobre las esferas jurídicas de cada una de las partes, sean estas administrados o terceros administrados. Así pues, estamos ante procedimientos de características especiales que no se amolda al esquema tradicional del procedimiento administrativo concebido en el artículo 29 del TUO de la LPAG.

(...)

En efecto, como se ha evidenciado, en el caso de los procedimientos administrativos laborales los efectos de los actos administrativos que emite la Autoridad Administrativa de Trabajo no son individuales respecto de un administrado, sino que necesariamente tendrán repercusión en las dos partes de la relación laboral.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV

(…)

- c) (...) no cabe aplicar la supletoriedad entre el TUO de la LPAG respecto del TUO de la LRCT o del TUO del DL 854 debido a que existe incompatibilidad de naturaleza entre ambos ordenamientos, tal como lo hemos explicado en el desarrollo del presente informe. En efecto, como hemos señalado, los procedimientos administrativos laborales no pueden subsumirse en las reglas del procedimiento administrativo general en vista que los efectos de los actos administrativos emitidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo tienen repercusión directa e inmediata sobre las esferas jurídicas de las dos partes del contrato de trabajo, ya sea en su condición de administrados o de terceros administrados."
- d) Porque, teniendo en cuenta que en el trasfondo de los procedimientos administrativos en cuestión se encuentran derechos fundamentales en conflicto, mientras más cortos sean los plazos de los procedimientos administrativos laborales más corta será la duración del conflicto entre los derechos fundamentales de las partes. De estas formas se cumple también con el objetivo del numeral 2 del Artículo II del Título Preliminar del TUO de la LPAG según el cual los procedimientos administrativos deben estructurarse de la forma en que sean más favorables al administrado." (El subrayado es nuestro).

Así pues, se tiene que la Oficina de Asesoría Jurídica del MTPE ha señalado que dada la debido a la repercusión directa que tienen los actos administrativos sobre dos esferas jurídicas de las dos partes del contrato de trabajo (administrados o terceros administrados) los procedimientos administrativos laborales no pueden subsumirse en las reglas del procedimiento administrativo general. Por lo que, el plazo de apelación contra la resolución de primera instancia en el procedimiento de terminación colectiva por contrato de trabajo por causas objetivas – motivos económicos, estructurales y tecnológicos, es el señalado en el literal f) del artículo 48 del TUO de la LPCL, esto es, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles.

En ese contexto, en el presente caso se tiene que, la DPSC de la DRTPELM mediante Resolución Directoral N° 111-2022-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de abril de 2022, resolvió declarar improcedente la terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor comunicada por la Empresa. Ante ello, la Empresa con escrito de fecha 25 de mayo de 2022, presentó su recurso de apelación, siendo que la Resolución Directoral antes mencionada fue notificada a la Empresa con fecha 04 de mayo de 2022, conforme se advierte de la Constancia de Notificación por correo electrónico (obrante a fojas 667), por lo que la Empresa contaba con el plazo máximo de tres (03) días hábiles para interponer su recurso de apelación; sin embargo, el mencionado recurso fue presentado ante la mesa de partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la con fecha 25 de mayo de 2022¹, esto es, en un plazo mayor al de tres (03) días hábiles (presentación extemporánea).

Siendo así, no observándose que la DRTPELM haya aplicado de manera errónea el plazo establecido para la interposición del recurso de apelación en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por

¹ Conforme se advierte del escrito con número de registro 080774-2022 (obrante de fojas 722)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV

causas objetivas, no resulta amparable la impugnación realizada por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 444-2022-MTPE/1/20.

Atendiendo a lo expuesto, se tiene que los argumentos esgrimidos por la Empresa en el recurso de revisión interpuesto no desvirtúan lo señalado por la DRTPELM en la decisión contenida en la Resolución Directoral Regional N° 444-2022-MTPE/1/20.

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 **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **CLUB LORETO** contra la Resolución Directoral Regional N° 444-2022-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTÍCULO SEGUNDO: **DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal a) 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 TERCERO: **DEVOLVER** el expediente a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTICULO CUARTO: **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.



Firmado digitalmente por :
DIAZ RONCAL Kenny Jefferson FAU 20131023414
hard
Director General de la Dirección General de Trabajo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/01/2023 11:51:32-0500

KENNY DIAZ RONCAL.

Director General de la Dirección General de Trabajo
MTPE

H.R I-000842-2022

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 8VPWJIV