Expediente N° 137227-2022-MTPE/1/20.2

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0029-2023-MTPE/2/14

Lima, 21 de febrero del 2023

VISTOS:

1. El expediente Nº 137227-2022-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 **UNIQUE S.A.** (en adelante, la Empresa), contra la Resolución Directoral N° 565-2022-MTPE/1/20 emitida por la DRTPELM, que resolvió declarar infundado el recurso de revisión interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 188-2023-MTPE/1/20.2 emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la DRTPELM, en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito.

2. El escrito con número de registro 230314-2022, de fecha 28 de diciembre de 2022, mediante el cual la Empresa solicita se conceda informe oral.

3. El escrito con número de registro 001252-2023, de fecha 04 de enero de 2023, mediante el cual la Empresa presenta informe legal que analiza el caso fortuito invocado por la misma en el presente procedimiento.

4. El escrito con número de registro 002972-2023, de fecha 09 de enero de 2023, mediante el cual la Empresa reitera su solicitud de informe oral.

5. El escrito con número de registro 010004-2023, de fecha 25 de enero de 2023, mediante el cual la Empresa presenta información sobre cese de trabajadores involucrados en procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo.

6. El escrito con número de registro 011171-2023, de fecha 27 de enero de 2023, mediante el cual la Empresa presenta información sobre cese de trabajadores involucrados en procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1) Mediante escrito con número de registro N° 137227-2022 y anexos, de fecha 02 de agosto de 2022, la Empresa presentó ante la DPSC de la DRTPELM su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito, comprendiendo en dicha medida a noventa (90) 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, "*Como antecedente al caso fortuito en el que nos encontramos, es oportuno indicar que, la propagación de la COVID-19,*

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: 7RKQ2HL

enfermedad que fue calificada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual tuvo impacto severo en el negocio de la Joyería debido a las restricciones legales impuestas por el Gobierno Peruano en el marco de la declaración de la Emergencia Nacional y el Estado de Emergencia Sanitaria por la COVID-19, ambos vigentes hasta la fecha.

En esa línea, la extensión de las restricciones legales por la COVID-19 implicaron un largo periodo de confinamiento obligatorio en le Perú, así como una lenta recuperación decretada en fases de reactivación económica, a lo que se sumaron las restricciones de aforo, tránsito de personas, uso obligatorio de mascarillas y caretas faciales, cuarentenea y criterios de focalización que retardaron la reactivación de distintas industrias. Todas estas restricciones han tenido repercusiones en nuestro sector que se mantienen hasta la fecha.

En el contexto de crisis global mencionado previamente las industrias se vieron afectadas significativamente por las restricciones antes mencionadas; no obstante, pese a la crisis inicialmente vivida, en la fase de recuperación o reactivación gran parte de las actividades económicas afectadas sí lograron restablecerse a índices previos a la pandemia, tales como la pesca, construcción y manufactura. Aquello, no ocurrió con el negocio de la bisutería, pues la dinámica tradicional de la demanda de estos productos no se ha recuperado a índices previos a la pandemia, lo que ha ocurrido en el caso de UNIQUE."

2) Mediante Decretos s/n de fechas 18 (de fojas 367 a 368) y 13 de agosto de 2022 (de fojas 801 y reverso), 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 escritos con números de registro 166931-2022 (de fojas 372 a 393) y 172179-2022 (de fojas 804 a 819) de fechas 14 y 22 de setiembre de 2022 respectivamente, la Empresa comunicó la subsanación a las observaciones realizadas por la DPSC de la DRTPELM.

4) Mediante Decreto s/n de fecha 15 de setiembre de 2022 la DPSC de la DRTPELM dispuso abrir expediente de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito; y, asimismo a través del Oficio N° 0503-3033-MTPE/1/20.2, oficia a SUNAFIL a efecto de que realice las actuaciones inspectivas correspondientes.

5) Mediante escritos con número de registro 188734-2022, 188735-2022 y 188739-2022 todas de fecha 19 de octubre de 2022, la SUNAFIL traslada el Oficio N° 000879-2022-SUNAFIL/ILM), a través del cual remite el informe de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 11 de octubre de 2022, en atención de la Orden de Inspección N° 0000029734-2022-SUNAFIL/ILM, a fin de dar atención a lo requerido por la DPSC de la DRTPELM.

6) Mediante Resolución Directoral N° 188-2022-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de octubre de 2022, la DPSC de la DRTPELM resolvió "desaprobar" la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito presentada por la Empresa.

7) En ese contexto, mediante escrito con número de registro 201376-2022, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 188-

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: 7RKQ2HL

2022-MTPE/1/20, emitida por la DPSC de la DRTPELM. Ante ello, la DRTPELM emitió la Resolución Directoral N° 565-2022-MTPE/1/20 de fecha 23 de noviembre de 2022, a través de la cual resolvió declarar "infundado" el recurso de apelación interpuesto por la Empresa.

8) Mediante escrito con número de registro 225570-2022 de fecha 20 de diciembre de 2022, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 565-2022-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 Nº 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 Nº 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 Nº 29831, incorporada por el Decreto Legislativo Nº 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 Nº 1272.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 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.

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: 7RKQ2HL

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 Nº 017-2012-TR.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

Mediante el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral Regional N° 565-2022-MTPE/1/20, la Empresa solicita se revoque la precitada resolución y se admita a trámite su solicitud de cese colectivo; o en su defecto se declare nula la misma con base en los siguientes argumentos:

*"I. **SOBRE LOS FUNDAMENTOS QUE MOTIVAN LA NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL:***

(…)

(a) La Dirección Regional ha citado extractos de nuestro escrito de solicitud de cese colectivo sin valorar los fundamentos que hemos expuesto en dicho documento y en otros que acompañan nuestra solicitud:

En efecto, si bien la Dirección Regional menciona nuestros argumentos respecto a que la acreditación del caso fortuito invocado radica en la reducción significativa de nuestros productos de la línea de joyería, no analiza la motivación de nuestro escrito de apelación, sino que, por el contrario, solo cita extractos de nuestra solicitud de cese colectivo que no se contradicen con el supuesto invocado.

*En el extracto de nuestra solicitud que cita la Resolución Directoral se excluye el texto que explica que el **antecedente** al caso fortuito que no encontramos fue la propagación de la COVID-19. Resuelta evidente que, este es un antecedente, ya que es un hecho histórico previo al caso fortuito que sostiene la Empresa. para acreditar lo antes mencionado, adjuntamos el siguiente extracto de nuestra solicitud:*

> Como antecedente al caso fortuito en el que nos encontramos, es oportuno indicar que, la propagación de la COVID-19, enfermedad que fue calificada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual tuvo un impacto severo en el negocio de la Joyería debido a las restricciones legales impuestas por el Gobierno Peruano en el marco de la declaración de la Emergencia Nacional y el Estado de Emergencia Sanitaria por la COVID-19, ambos vigentes hasta la fecha.

Página 16 de nuestra solicitud de fecha 2 de agosto de 2022

*Como se aprecia, la Dirección Regional no atiende a los argumentos de la Empresa o no explica porque considerar la propagación de la COVID-19 como un **antecedente** desvirtúa la validez del fundamento que presenta la Empresa como el acontecimiento que da lugar a un caso fortuito, esto es la reducción significativa de la demanda de nuestros productos de joyería. Aquello, se puede apreciar del contenido íntegro de nuestra solicitud y no de un extracto que omite o distorsiona la acreditación de 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: 7RKQ2HL

Resulta evidente que, Unique no ha modificado o realizado un cambio en la causal de cese colectivo, sino que siempre dejó claro que, la causa invocada consistía en la reducción significativa de la demanda de sus productos de joyería y en el cambio de la dinámica tradicional de la venta de sus productos.

Sin embargo, de forma contradictoria, y sin una lectura integra del sustento invocado por la Empresa, la Dirección Regional insiste que nuestro argumento "deviene de los efectos causados por la propagación del COVID-19". La Autoridad Administrativa de Trabajo ha distorsionado a lo largo del procedimiento los argumentos que hemos presentado, pues el COVID-19 es un antecedente histórico que demuestra que otros sectores sí recuperaron niveles de rentabilidad en las fases de reactivación económica, tal y como hemos precisado.

(b) La Resolución Directoral no se encuentra debidamente motivada:

La Resolución Directoral ha omitido pronunciarse sobre nuestro petitorio para dejar sin efecto el pronunciamiento de primera instancia y sustenta la decisión en argumentos contradictorios y hechos falsos o impreciso, incurriendo en vicios flagrantes de motivación inexistente, interna y externa:

*a) La Resolución Directoral incurre en vicios de **motivación incongruente**, en medida que, si bien se ha pronunciado sobre los argumentos que sustentaron nuestro **pedido de revocación**, lo ha hecho sobre la base de argumentos contradictorios o hechos imprecisos.*
Esto se puede apreciar que, la Empresa ya había acreditado que, el pronunciamiento de primera instancia se alejaba del sustento indicado en nuestra solicitud, esto es sobre lo que acredita la imprevisibilidad e irresistibilidad de la medida, lo cual estaba estrictamente relacionado con la reducción significativa de la demanda de nuestros productos de la planta de joyería.
(…)
Al respecto, en lugar de pronunciarse sobre nuestro petitorio, la Resolución Directoral únicamente ha citado que se "evidencia que el inferior en grado efectuó el análisis respectivo en base al sustento alegado expresamente por la Empresa", sin señalar si quiera si ratifica o no las discrepancias que la Empresa exhibió en su recurso de apelación.

*b) La Resolución Directoral incurre en un vicio de **motivación interna** al sustentar su decisión en argumentos evidentemente contradictorios. En efecto, la Resolución señala que no se cumple con el requisito de que la causa revista un carácter imprevisible por fundamentos opuestos a los presentados por la Empresa.*
(…)
La Empresa ya acreditó que la causa invocada no está relacionada con el Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19. Asimismo, el plan de cierre total y definitivo de la Planta de Joyería de la Empresa solo acredita el tránsito de la causa que ya convivía con su línea de joyería, mas no un impedimento legal para iniciar el presente procedimiento de cese colectivo.

1.2 La Resolución Directoral vulnera nuestro derecho a la defensa

(…) la Dirección Regional ha vulnerado nuestro derecho a la defensa en medida que de manera arbitraria no se ha pronunciado los argumentos que sustentaron nuestro recurso de apelación, y que acreditan que la Empresa no

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: 7RKQ2HL

ha variado el sustento de la causa invocada para su solicitud de cese colectivo por caso fortuito, siendo que prácticamente estamos impedidos de ejercer nuestro derecho de defensa en tanto no hemos tenido respuesta sobre la verdadera acreditación de la causal antes mencionada, y que, como demostramos, radica en la reducción significativa de la demanda de nuestros productos de joyería.

Esta afectación se hace evidente cuando se pretende desvirtuar nuestros argumentos sin valoración alguna sobre la resolución que fue de apelación. De esta manera, la Dirección Regional únicamente ha cumplido de manera formal pero no sustantiva el mandato de resolver en segunda instancia del artículo 220 del TUO de la LPAG.

II. ***SOBRE LOS FUNDAMENTOS QUE MOTIVAN LA REVOCACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL:***

Sobre el particular, la Dirección Regional solo ha cuestionado el carácter imprevisible de la medida invocada por Unique, entendiendo que los demás requisitos sí se cumplen en nuestro caso (irresistibilidad e inevitabilidad). No obstante, no se ha realizado un análisis correcto de los argumentos presentados en nuestra solicitud de cese colectivo y en nuestro escrito de apelación, ya que, erróneamente, se ha concluido que no se cumple el carácter imprevisible, en tanto la declaración de Emergencia Nacional por la COVID-19, tiene más de 2 años de antigüedad respecto a la solicitud de cese colectivo de la Empresa, lo cual no tiene ninguna relación con el análisis que hemos evidenciado a lo largo de este procedimiento.

Nos explicamos, tanto en nuestra solicitud de cese colectivo, como en la información previa que se le hizo llegar a los trabajadores involucrados, se precisó que la reducción significativa de la demanda se contrastó con el primer trimestre del año 2022. Por lo que, en ningún escenario podría interpretarse que estamos invocando una declaración del gobierno de marzo de 2020.
(…)
Al respecto, es claro que UNIQUE no pudo prever el cambio en la dinámica tradicional de la demanda de productos de joyería. Este es un hecho anormal, que no ha ocurrido con otros sectores de la economía peruana, tal y como sustentamos. Asimismo, se acredita que es una situación ***ajena a la voluntad de la Empresa, esto es que se originaron fuera de su ámbito de control, con lo cual se acredita la causa objetiva de caso fortuito****.*

En función a lo anterior, podemos concluir lo siguiente:

a) La causa invocada por la Empresa cumple con ser ***extraordinaria e inevitable****, ya que, por un lado, no se han cuestionado en la Resolución Directoral; y, por otro lado, no existe la posibilidad de evitar las repercusiones negativas de la desaceleración de la demanda de nuestros productos de joyería.*
b) La causa invocada es ***imprevisible e irresistible****, dado que UNIQUE no pudo prever que la reducción significativa de la demanda de sus productos en el mercado nacional peruano sea prácticamente irreversible debido a los cambios en las preferencias de nuestros consumidores, lo que evidencia un cambio imprevisible e irresistible en la dinámica tradicional de la demanda de nuestros productos de joyería en el mercado.*

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: 7RKQ2HL

*c) Reiteramos que, para que un acontecimiento sea considerado **imprevisible**, este debió surgir de repente y de forma inesperada; es decir, que no se haya podido prever su ocurrencia o si pudiendo preverse, el hecho haya superado la previsibilidad que pudo haber tenido el empleador. En efecto, Unique no podía prever que, otros sectores de la economía, sí recuperen niveles o índices previos a la pandemia, pero que, en particular, el sector de la bisutería refleje una reducción y desaceleración de su demanda. Estos son hechos ajenos al control de la Empresa y cumplen con ser imprevisibles y, en consecuencia, son irresistible (…)".* (El énfasis y subrayado es propio)

IV. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

4.1. 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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyo tenor 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 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."*

Asimismo, el artículo 62 del Reglamento del TUO de la LPCPL, D.S. Nº 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."*

4.2. 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° 565-2022-MTPE/1/20. Atendiendo a lo señalado, corresponde que dichos argumentos sean examinados.

a) Respecto a la indebida motivación de la resolución impugnada

Del análisis de los argumentos del recurso de revisión que sustentan el pedido de nulidad, se advierte que la Empresa alega la vulneración de su derecho al debido procedimiento y a la defensa al no haberse motivado debidamente la resolución

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: 7RKQ2HL

impugnada; por cuanto la DRTPELM habría resuelto sobre una causa diferente a la invocada en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo.

Bajo ese contexto, corresponde preguntarse cuál es la causa objetiva invocada por la Empresa como sustento de su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito.

Al respecto, la Empresa refiere que la causa que justifica la terminación colectiva de los contratos de trabajo es la *"reducción significativa de la demanda de sus productos de joyería"*; y, que *"la propagación del COVID-19"* es un antecedente, pero no la causa que motiva su solicitud presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

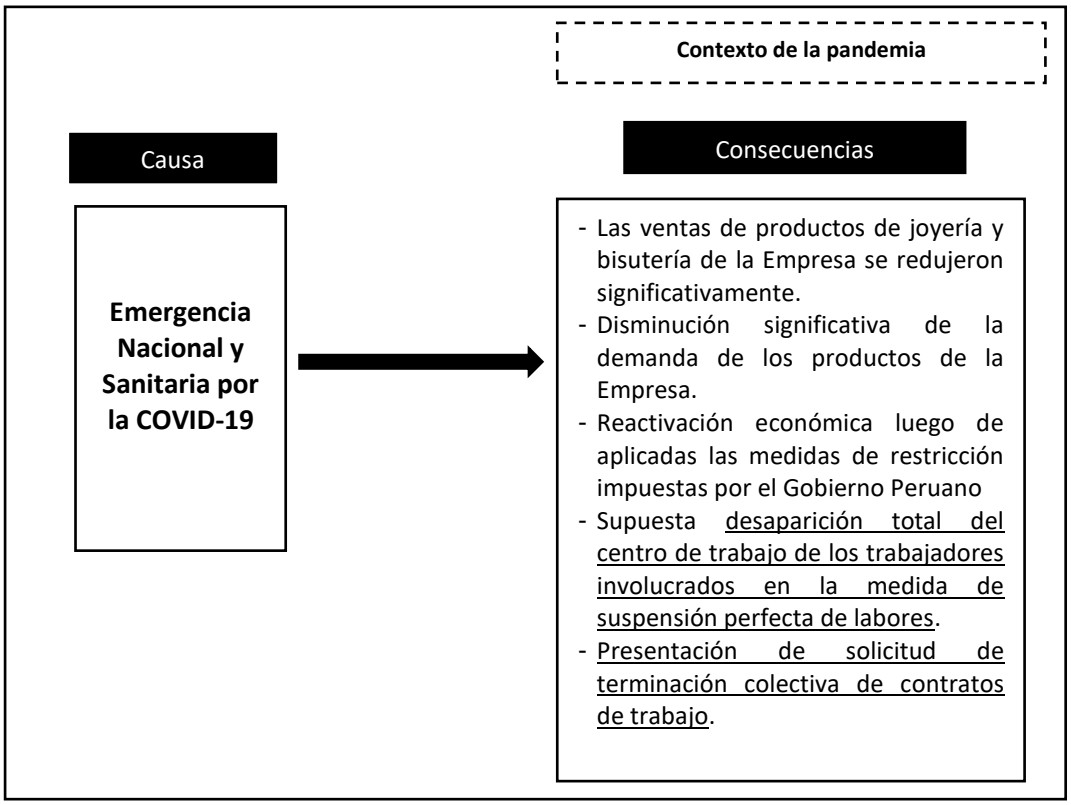
Ahora bien, de la verificación de lo consignado en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, presentada por la Empresa mediante escrito con número de referencia 137227-2022, se advierte lo siguiente:

> *"La medida de suspensión perfecta de labores por caso fortuito antes mencionada fue debidamente sustentada debido a que las ventas de productos de joyería y bisutería de la Empresa se redujeron significativamente. Esta disminución significativa de la demanda de los productos de la Empresa se demuestra en que la recuperación de las ventas de estos productos nunca llegó a niveles previos a la pandemia por la Covid-19, pese a la reactivación económica luego de aplicadas las medidas de restricción impuestas por el Gobierno Peruano.*
>
> *Lo antes mencionado tuvo como antecedente un hecho extraordinario relacionado a las medidas adoptadas por el Gobierno Central por la Emergencia Nacional y Sanitaria por la COVID-19. Este antecedente afecto severamente a distintas actividades económicas; sin embargo, muchas de estas actividades como la construcción, turismo, entre otros, sí recuperaron sus niveles de ventas en comparación con niveles previos a la pandemia por la COVID-19.*
>
> *En contraste, en el caso de la Empresa, la demanda de productos de joyería o bisutería no se ha podido prever que se dejarían de recuperar a niveles previos a la pandemia, lo que ha supuesto en el resultado de un evento imprevisible e irresistible, pues la Empresa no podía anticipar la reducción significativa de la demanda de estos productos y el cambio en la dinámica tradicional de dicha demanda.*
>
> *En ese ese contexto, y por los motivos antes expuestos, la Planta industrial de elaboración de productos de joyería, bisutería y artículos anexos (en adelante, Planta de Joyería), ubicada en el Jr. San Andrés Mz. A. Lote Industrial Molitalia, distrito de Los Olivos, Lima, ha entrado en un Plan de Cierre Detallado Total y Definitivo, aprobado por la Resolución Directoral N° 00121-2021-PRODUCE/DGAAMI de PRODUCE, lo que implica la desaparición total del centro de trabajo de los trabajadores involucrados en la medida de suspensión perfecta de labores." (sic.)*

De la lectura sistemática de lo expuesto, se advierte que, producto de la Emergencia Nacional y Sanitaria generada por la COVID-19, la Empresa ha

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: 7RKQ2HL

adoptado la decisión de aplicar la terminación colectiva de contratos de trabajo. Lo antes mencionado se puede graficar del siguiente modo:



En efecto, la Empresa justifica su solicitud de suspensión perfecta de labores y la terminación colectiva de contratos de trabajo, en atención a que se habría generado un supuesto de caso fortuito que tiene como contexto y causa la Emergencia Sanitaria Nacional generada por la Covid-19.

Al respecto, lo indicado anteriormente tiene relación con lo señalado en el Informe de Pericia Financiera de Julio 2022, elaborado por Moquillaza & Asociados S.C. Auditores – Consultores y presentado por la propia Empresa como anexo de su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, en el cual se consigna lo siguiente:

> ***"VII. EXPOSICIÓN DE LOS MOTIVOS QUE LLEVAN A SOLICITAR EL CESE COLECTIVO***
>
> *7.1. El Gobierno Peruano declaró el Estado de Emergencia Sanitaria, así como la Emergencia Nacional por la COVID-19, ambos vigentes hasta la fecha. Las restricciones legales que se emitieron en el marco de la Emergencia Nacional y Sanitaria por la COVID-19, ambos vigentes hasta la fecha. Las restricciones legales que se emitieron en el marco de la Emergencia Nacional y Sanitaria por la COVID-19 afectaron irreversiblemente la dinámica tradicional del área de bisutería (…).*
>
> ***La situación antes descrita configura un escenario de "caso fortuito" en tanto, el impacto y efecto negativo que ha tenido la crisis por el COVID-19 en la demanda y venta de productos obedecen a un cambio en las preferencias y comportamiento de los consumidores**. Esto tiene como*

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: 7RKQ2HL

> *antecedente, la decisión de una autoridad (gobierno nacional, regional o municipal, por ejemplo). Los motivos antes indicados impiden la ejecución regular de una prestación, actividad o servicio. Es el caso particular, de las operaciones relaciones con el área de joyería."*
>
> (El énfasis es propio).

Sumado a ello, mediante escrito con número de registro 001252-2023 la Empresa presenta un Informe Legal de fecha 29 de diciembre de 2022, a través del cual analiza caso fortuito invocado para la terminación colectiva de contratos de trabajo. Al respecto, se debe tener en cuenta lo señalado en el fundamento número 20:

> *"(…) En efecto, lo alegado por Unique es que **pese** **a las medidas de reactivación económicas desplegadas para la recuperación de las industrias en el Perú** **debido** **a la COVID-19**, de manera imprevisible, el rubro de joyería y bisutería no logró recuperar los niveles esperados y sus ventas se redujeron drásticamente."* (El énfasis y subrayado es propio)

Así pues, si bien la Empresa alega que la causa objetiva de caso fortuito es la disminución significativa de la demanda de los productos de joyería y bisutería; sin embargo, conforme a lo antes mencionado, se corrobora que la causa justificante del cese colectivo sería la Emergencia Sanitaria Nacional generada por la Covid-19.

En ese orden de ideas, atendiendo a que la Empresa sustenta su pedido de nulidad bajo el argumento de que la DRTPELM habría realizado una indebida motivación al considerar como causa objetiva la Covid-19, esta Dirección General de Trabajo concluye que no existe mérito para declarar la nulidad de la Resolución Directoral N° 565-2022-MTPE/1/20, en tanto se ha resuelto conforme a los hechos que sustenta la causa objetiva invocada en la solicitud de cese colectivo.

b) Respecto a los argumentos que sustentan el pedido revocatorio

En cuanto a los argumentos del recurso de revisión que sustentan el pedido revocatorio, se advierte que la Empresa alega lo siguiente:

> *"(…) no se ha realizado un análisis correcto de los argumentos presentados en nuestra solicitud de cese colectivo y en nuestro escrito de apelación, ya que, erróneamente, se ha concluido que no se cumple el carácter imprevisible, en tanto la declaración de Emergencia Nacional por la COVID-19, tiene más de 2 años de antigüedad respecto a la solicitud de cese colectivo de la Empresa, lo cual no tiene ninguna relación con el análisis que hemos evidenciado a lo largo de este procedimiento.*
>
> *Nos explicamos, tanto en nuestra solicitud de cese colectivo, como en la información previa que se le hizo llegar a los trabajadores involucrados, se precisó que la reducción significativa de la demanda se contrastó con el primer trimestre del año 2022. Por lo que, en ningún escenario podría interpretarse que estamos invocando una declaración del gobierno de marzo de 2020."* (El subrayado es propio)

Al respecto, esta Dirección General ha concluido previamente que la causa invocada por la Empresa consiste en la Emergencia Sanitaria Nacional generada por la Covid-19; por lo cual, no resulta amparable lo referido 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: 7RKQ2HL

respecto de que el análisis efectuado por la DRTPELM no tendría relación con los actuados del presente procedimiento.

Por otro lado, la Empresa alega que la causa objetiva que justifica la medida de cese colectivo es imprevisible, irresistible y extraordinaria, conforme a lo siguiente:

> *"(…) Al respecto, es claro que UNIQUE no pudo prever el cambio en la dinámica tradicional de la demanda de productos de joyería. Este es un hecho anormal, que no ha ocurrido con otros sectores de la economía peruana, tal y como sustentamos. Asimismo, se acredita que es una situación ajena a la voluntad de la Empresa, esto es que se originaron fuera de su ámbito de control, con lo cual se acredita la causa objetiva de caso fortuito.*
>
> *En función a lo anterior, podemos concluir lo siguiente:*
>
> *a) La causa invocada por la Empresa cumple con ser extraordinaria e inevitable, ya que, por un lado, no se han cuestionado en la Resolución Directoral; y, por otro lado, no existe la posibilidad de evitar las repercusiones negativas de la desaceleración de la demanda de nuestros productos de joyería.*
> *b) La causa invocada es imprevisible e irresistible, dado que UNIQUE no pudo prever que la reducción significativa de la demanda de sus productos en el mercado nacional peruano sea prácticamente irreversible debido a los cambios en las preferencias de nuestros consumidores, lo que evidencia un cambio imprevisible e irresistible en la dinámica tradicional de la demanda de nuestros productos de joyería en el mercado.*
> *c) Reiteramos que, para que un acontecimiento sea considerado imprevisible, este debió surgir de repente y de forma inesperada; es decir, que no se haya podido prever su ocurrencia o si pudiendo preverse, el hecho haya superado la previsibilidad que pudo haber tenido el empleador. En efecto, Unique no podía prever que, otros sectores de la economía, sí recuperen niveles o índices previos a la pandemia, pero que, en particular, el sector de la bisutería refleje una reducción y desaceleración de su demanda. Estos son hechos ajenos al control de la Empresa y cumplen con ser imprevisibles y, en consecuencia, son irresistible (…)".* (El subrayado es propio)

Con relación a esto, se debe precisar que el artículo 21 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo (Reglamento del TUO de LFE), aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, prescribe lo siguiente:

> *"Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo".*

Por su parte, el artículo 1315 del Código Civil prescribe que el *"Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso".*

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: 7RKQ2HL

Ahora bien, en palabras de Osterling[1], para que un evento pueda calificarse como de caso fortuito debe cumplir una serie de condiciones:

a) El acontecimiento debe ser extraordinario: Para ser tal, el evento debe revestir la característica de "anormalidad", esto es, que las circunstancias en las que se presenta no deben ser ordinarias. Lo extraordinario es aquello que irrumpe el curso natural de los acontecimientos.

b) El acontecimiento debe ser imprevisible: El hecho o evento es imprevisible cuando supera o exceda la aptitud normal de previsión relativa a la conducta diligente del empleador. Cabe decir que al momento de analizar la previsibilidad, debe tomarse en cuentas las circunstancias particulares de cada caso.
La imprevisibilidad se relaciona con el carácter de extraordinariedad. Son dos características que van juntas.

c) El acontecimiento deber ser irresistible: El que un evento sea irresistible quiere decir que la persona (en este caso, el empleador) es impotente para evitarlo.

Ahora bien, en el presente caso, la Empresa refiere que en razón de la Emergencia Nacional y Sanitaria por la COVID-19 se han visto afectadas las ventas de productos de joyería y bisutería, cuya demanda se redujo significativamente.

Siendo esto así, esta Dirección General advierte que los hechos descritos por la Empresa no se subsumen dentro de las características requeridas para configurar el caso fortuito, en tanto no resultan extraordinarios e imprevisibles. En efecto, la vigencia del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria generado por la COVID-19 resulta concordante con la fecha de emisión del Decreto de Urgencia N° 044-2020-PCM, ocurrido el 15 de marzo del 2020. Por lo tanto, al haber transcurrido más de dos años desde dicha declaración, no puede concluirse que la situación descrita por la Empresa es extraordinaria e imprevisible, dado que ésta ha tenido conocimiento de tales hechos con bastantes meses de anterioridad a la aplicación de la medida; y, además, porque al ser una situación ordinaria o habitual durante un determinado plazo, no resultaría extraordinaria a fin de justificar la solicitud del cese.

Sumado a ello, se advierte que la Empresa tuvo conocimiento de los hechos que supuestamente justificarían la medida de cese colectivo con anterioridad a la presentación de la medida en tanto la Resolución Directoral N° 00121-2021-PRODUCE/DGAAMI, a través de la cual se aprueba el Plan de cierre total y definitivo de la planta de joyería, fue emitida con fecha 26 de febrero del 2021. De este modo, si bien la solicitud fue presentada el 02 de agosto del 2022, la Empresa desde hace más de un año desde esa fecha, ya tenía conocimiento de los hechos que justificarían el supuesto de caso fortuito; corroborándose así que el acontecimiento no resulta imprevisible.
Finalmente, no resulta irresistible por cuanto se advierte que la Empresa tuvo conocimiento con meses de anterioridad a la presentación de la solicitud de cese colectivo; por lo que, el empleador no resultaba impotente para evitar las circunstancias alegadas en su solicitud. En efecto, el carácter irresistible del evento se asocia a que la Empresa no haya podido evitarlo; sin embargo, en el presente caso, se advierte que ésta tuvo conocimiento con bastantes meses de anticipación de los hechos que supuestamente sustentarían la medida de terminación colectiva de

[1] Osterling Parodi, Felipe. *Compendio de Derecho de las Obligaciones.* Palestra Editores, Lima, 20085, p. 826.

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: 7RKQ2HL

contratos de trabajo, cabiendo la posibilidad que en el transcurso de dicho tiempo pudiera haber previsto y evitado ello.

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 N° 565-2022-MTPE/1/20.

V. Del pago de remuneraciones por el decaimiento de la suspensión temporal perfecta de labores a raíz de la desaprobación de la solicitud de cese colectivo

Al respecto, de la revisión de los actuados en el presente expediente se advierte lo siguiente:

a) Mediante escrito con número de registro 138139-2022, la Empresa presenta ante la DPSC de la DRTPELM, la solicitud de suspensión perfecta de labores en el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito.

b) Mediante Auto Directoral N° 041-2022-MTPE/1/20/20.2, la DPSC de la DRTPELM resuelve acumular el Expediente N° 138139-2022-MTPE-1/20.2 sobre suspensión perfecta de labores, al Expediente N° 137227-2022-MTPE/1/20.2, correspondiente al procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por caso fortuito.

c) Mediante Resolución Directoral N° 188-2022-MTPE/1/20.2, la DPSC de la DRTPELM desaprueba la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas; y, a su vez, desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores.

d) Mediante Resolución Directoral N° 565-2022-MTPE/1/20, la DRTPELM confirma, en todos sus extremos, la Resolución Directoral Nº 188-2022-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de octubre del 2022, emitida por la DPSC de la DRTPELM.

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 *"accesorium 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

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: 7RKQ2HL

como es la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; y, caso fortuito y fuerza mayor.

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 de caso fortuito, 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 de caso fortuito, 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 tal sentido, corresponde que la Empresa abone, a los trabajadores respecto de los cuales se desaprueba 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.

Habiéndose referido ello, corresponde señalar que mediante los escritos con números de registro 010004-2023 y 011171-2023, la Empresa presenta información sobre cese de trabajadores involucrados en procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo; por lo que, a fin de analizar lo expuesto por la Empresa, es necesario previamente determinar las personas que se encuentran comprendidas en la medida de cese colectivo, para lo cual se procede con el siguiente análisis:

5.1. Mediante Resolución Directoral N° 188-2022-MTPE/1/20.2, la DPSC de la DRTPELM resolvió lo siguiente:

> *"(…) Artículo 2°. -* ***DESAPROBAR la solicitud de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por causas objetivas*** *sustentadas en fuerza mayor, presentada por la empresa UNIQUE S.A., por las razones expuestas en el tercer considerando de la presente resolución, debiendo adoptar dicha empresa las medidas del caso a fin de no agravar la situación laboral de los* ***sesenta y ocho (68) trabajadores comprendidos en la medida****, detallados en el quinto considerando de la presente resolución.*

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: 7RKQ2HL

> *Artículo 3°. -* ***DESAPROBAR la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la empresa UNIQUE S.A. supeditada al presente procedimiento****. (…)".* (El énfasis es propio)

Asimismo, mediante Resolución Directoral N° 565-2022-MTPE/1/20, la DRTPELM resuelve lo siguiente:

> *"ARTÍCULO 1: Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la empresa UNIQUE S.A. y en consecuencia* ***CONFIRMAR en todos sus extremos, la Resolución Directoral Nº 188-2022-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de octubre del 2022, emitida por la DPSC de la DRTPE-LM,*** *que, entre otros, DESAPROBÓ la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo y DESAPROBÓ la solicitud de suspensión perfecta de labores, presentada por la empresa."* (El énfasis es propio)

5.2. Al respecto, mediante escritos con números de registro 010004-2023 y 011171-2023, la Empresa presenta información sobre cese de trabajadores involucrados en procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo.

Así pues, se ha procedido a verificar dichas comunicaciones presentadas por la Empresa, en las cuales se ha indicado que de los sesenta y ocho (68) trabajadores comprendidos en la medida, treinta y uno (31) se habrían acogido a un programa de retiro voluntario.

A pesar de ello, la Empresa sólo ha adjuntado las constancias de baja de los 31 trabajadores cuyo vínculo laboral supuestamente se habría extinguido, pero no se advierte que se haya adjuntado el documento de mutuo disenso entre los trabajadores y el empleador. Cabe indicar que en las referidas constancias de baja de los trabajadores se ha indicado que el motivo de esta habría sido el mutuo disenso.

Sobre esto, corresponde precisar que la presentación de Constancias de Baja de la SUNAT por sí mismas no acreditan el mutuo disenso entre el trabajador y el empleador, puesto que la misma no constituye la voluntad expresa de extinguir el contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 19111-2017 Piura, ha señalado:

> *"Sexto: Mutuo disenso*
>
> *Sobre el particular, el mutuo disenso constituye aquel acto jurídico bilateral a través del cual empleador y trabajador acuerdan o deciden resolver el contrato de trabajo, ya sea este a plazo fijo o indeterminado. En ese contexto, el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, prevé que el acuerdo que pone término a la relación laboral debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales. Podría decirse que, en este caso, la relación laboral se extingue de la misma forma como tuvo origen, esto es, el acuerdo de las partes."*
>
> (El subrayado es propio)

Esto cobra mayor relevancia si se toma en cuenta que en el presente procedimiento se ha resuelto "desaprobar" el cese colectivo, ordenando el pago

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: 7RKQ2HL

de las remuneraciones dejadas de percibir y la inmediata reincorporación de los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de labores.

Así pues, verificándose que la Empresa sólo adjuntó las constancias de baja de la SUNAT de los referidos trabajadores, se tiene que los mutuos disensos alegados por la Empresa no han sido debidamente acreditados, conforme a lo expuesto anteriormente.

Por lo tanto, esta Dirección General de Trabajo considera que no existe mérito para excluir a los mencionados trabajadores, quedando aún comprendidos en la presente medida de terminación colectiva de contratos de trabajo.

VI. Sobre el pedido de informe oral solicitado por la Empresa

La Empresa mediante escritos con números de registro 225570-2022 (recurso de revisión), 230314-2022 y 002972-2023, solicita se conceda informe oral, a fin de ejercer su derecho de defensa.

Al respecto, se tiene que el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente 00789-2018-PHC/TC, ha dejado establecido lo siguiente:

> *"El derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando los titulares de los derechos e intereses legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa; no obstante, no cualquier imposibilidad de ejercer tales medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido de dicho derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo (STC N.ºs 0582-2006-PA, 5175-2007-HC, entre otras)"*

Para el Tribunal Constitucional el derecho de defensa comporta, en estricto, el derecho a no quedar en estado de indefensión en cualquier etapa del proceso, máxime si en los supuestos en que el trámite es eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad de realizar el informe oral, siendo que el interesado debe tener la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito.

Estando a lo señalado, no resulta atendible lo solicitado por la Empresa en tanto tiene expedido el derecho a presentar sus argumentos por escrito, no existiendo, además, vulneración alguna al derecho de defensa en caso no se otorgue informe oral.

Finalmente, cabe señalar que, el último párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo Nº 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:

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: 7RKQ2HL

ARTÍCULO PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **UNIQUE S.A.** contra la Resolución Directoral N° 5654-2022-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.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por :
CAMPOS ABENSUR Edward FAU 20131023414 soft
Encargado del Director General de Trabajo
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 21/02/2023 23:34:29-0500

EDWARD CAMPOS ABENSUR
Encargado del Director General de Trabajo
MTPE

H.R E-137227-2022

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: 7RKQ2HL