



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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 47 -2018-MTPE/1/20

Lima, 10 AGO. 2018

VISTOS: El recurso de apelación con registro N° 134100-2018, de fecha 7 de Agosto de 2018, interpuesto por la empresa Centro Diesel del Perú S.A. (en adelante La Empresa), contra la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en el procedimiento seguido de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Motivos Económicos; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que, mediante Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió: i) Desaprobar la solicitud de determinación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Objetivas – motivos económicos, presentada por La Empresa; ii) Desaprobar la solicitud de Suspensión Temporal Perfecta de labores presentada por La Empresa; y Disponer la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados; iii) Declarar que el periodo dejado de laborar por los trabajadores afectados por la medida sea considerado como trabajo efectivo para todo efecto legal;

SEGUNDO.- Que, contra lo resuelto por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, a través del escrito con Registro N° 134100-2018, de fecha 07 de agosto de 2018, La Empresa interpone recurso de apelación, teniendo como argumentos: i) **Debido a una interpretación totalmente errada de los Estados Financieros se concluye que la línea de negocio se encuentra en crecimiento y que la crisis económica que atraviesa la empresa se debe a una mala gestión administrativa;** ello en atención a la siguiente afirmación señalada por el inferior en grado: *"La Empresa no se encuentra en el supuesto establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N°013-2014-TR, dado que en la documentación presentada no ha sustentado un deterioro de los ingresos de La EMPRESA, puesto que se advierte que la línea de negocio se encuentra en crecimiento, por lo que se desprende que la crisis económica por la que atraviesa la empresa no es debido a la disminución de sus ventas, si no a la administración de la misma";* ii) **La entidad no ha evaluado en forma debida la documentación consistente en cumplir cabalmente con el procedimiento previo para el inicio de la Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo, toda vez que en la parte final del Considerando Octavo no se recoge en la medida que corresponde nuestra situación económica real, por cuanto en su momento era y es totalmente inviable la recolocación, disminución de turnos, días u horas de trabajo, la modificación de las condiciones de trabajo, respecto a los trabajadores, puesto que como lo hemos señalado en los puntos precedentes, la Empresa se encuentra sumida en una crisis económica total;** ello en atención a la siguiente afirmación señalada por el inferior en grado: *"Se aprecia que ni en el acta de reunión de trato directo, obrante de fojas 21 a 25 de autos, ni en la pericia se ha evaluado sobre la viabilidad de reubicar a los trabajadores afectados, de igual forma se observa que las medidas laborales adoptadas por La EMPRESA, tales como recolocación, disminución de turnos, días u horas de trabajo, la modificación de las condiciones de trabajo, de ser el caso la revisión de las condiciones colectivas vigentes, no han sido desarrolladas ni analizadas a fin de reducir el impacto económico – financiero en el que se encuentra al momento de tomar la decisión del despido colectivo.";* iii) **No encontrándose a la fecha CONSENTIDA la Resolución mediante la cual se rechaza la solicitud de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo, corresponde que se mantenga la vigencia de la Suspensión Temporal Perfecta de Labores;** ello en atención a la siguiente afirmación señalada por el inferior en grado: *"En relación a la suspensión temporal perfecta de labores solicitada en un procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, cabe señalar que dicha solicitud de suspensión contiene una pretensión accesoria a la pretensión principal que tiene por objeto extinguir el vínculo laboral de los trabajadores (terminación colectiva de los contratos de trabajo); de tal suerte que, al decaer esta última, la suspensión temporal perfecta de labores sigue la misma suerte";* En esa línea, mediante proveído s/n de fecha 09 de agosto del 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispone elevar los actuados a esta Dirección Regional en su condición de superior jerárquico;





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 004973-2018-MTPE/1/20.2

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

TERCERO.- Que, en relación al primer argumento de la Empresa, se tiene que el artículo 1 del D.S N° 013-2014-TR señala: "La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.", en ese sentido, La Empresa presentó la pericia elaborada por el estudio Chávez Escobar y Asociados S.C. Auditores – Consultores, con el respectivo sustento en relación a los siguientes periodos: i) Por el periodo terminado el 31 de Marzo de 2017 (Estados Financieros de Enero a Marzo); ii) Por el periodo terminado el 30 de Junio de 2017 (Estados Financieros de Enero a Junio); iii) Por el periodo terminado el 30 de Septiembre de 2017 (Estados Financieros de Enero a Setiembre); siendo así, este despacho advierte que no existe una separación trimestral consecutiva en relación a los datos aportados, además del contenido de los mismos se aprecia que las ventas de La Empresa se encuentran en crecimiento, situación que evidencia la calificación efectuada por el inferior en grado mediante Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2.

En ese contexto, La Empresa mediante el anexo denominado "**Aclaración** de los Estados de Resultados Integrales respecto de los trimestres comprendidos entre el 01/01/17 y el 30/09/17, adjuntado al recurso de apelación materia de autos, manifiesta que la Autoridad Administrativa de Trabajo "ha hecho una incorrecta lectura de los estados Financieros presentados", aclarando mediante cuadro adjunto las cifras correspondiente a los siguientes periodos: i) Por el periodo del 01/01/17 al 31/03/17; ii) Por el periodo del 01/04/17 al 30/06/17; iii) Por el periodo de 01/07/17 al 30/09/17, dando a conocer así, mediante su escrito de apelación, una nueva separación consecutiva trimestral conforme a ley.

Sin embargo, toda vez que el inferior en grado resolvió en relación a los periodos consignados mediante la pericia elaborada por el estudio Chávez Escobar y Asociados S.C. Auditores – Consultores; corresponde indicar que, al tratarse de un informe aclaratorio presentado mediante el escrito de apelación, y siendo que el mismo aclara un informe ya existente, éste debió ser presentado antes de la expedición de la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en primera instancia) y no ser presentado con posterioridad, para que sea meritado en segunda instancia (a propósito del recurso de apelación). En consecuencia, en segunda instancia no cabe merituar nueva prueba, por lo que corresponde confirmar la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018, en este extremo.

CUARTO.- Que, en relación al segundo argumento de la Empresa, se tiene que el artículo 48 del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala ciertas medidas que La Empresa puede adoptar, muchas de ellas en acuerdo con los trabajadores afectados por la medida, tales como recolocación, disminución de turnos, días u horas de trabajo, la modificación de las condiciones de trabajo, de ser el caso la revisión de las condiciones colectivas vigentes y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa.

Sin embargo, de los argumentos esgrimidos por La empresa, se advierte que la misma argumenta, que "al estar atravesando una crisis económica total, era y es totalmente inviable la recolocación, disminución de turnos, días u horas de trabajo, entre otras medidas y/o alternativas que la empresa podría adoptar".

Que, dicha posición adoptada por la empresa, se puede apreciar también de fojas 274 a 276 de autos, en atención al informe de actuaciones inspectivas llevadas a cabo, en donde se deja constancia de lo siguiente:

4.7. Que, en la diligencia del 27/04/2018, el Gerente General, Enrique Alberto Arévalo Motte, identificado con DNI N°40113499, al ser consultado por la posibilidad de reubicar al personal comprendiendo en la primera relación que aún cuenta con vínculo vigente, respondió que no es posible."(El subrayado y énfasis es nuestro).





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

Que, en esa línea, de fojas 21 a 25 de autos, obra el Acta de reunión de Trato Directo de fecha 05.01.18, en donde se advierte que La Empresa NO propuso, desarrollo, ni análisis medida(s) alguna(s) que pueda(n) coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa, en concordancia con la normatividad vigente; conforme a lo desarrollado por el inferior en grado mediante la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2.

Que, aunado a ello, este despacho advierte que de fojas 217 a 219 de autos, obran las Actas de Reunión de Conciliación llevadas a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de fechas 16, 17, y 18 de mayo del año en curso, en donde también se aprecia que La Empresa NO propuso, desarrollo, ni análisis medida(s) alguna(s) que pueda(n) coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa, conforme a la normatividad vigente.

En ese sentido, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹, sumado a lo desarrollado por el artículo 48 del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mediante la Resolución Directoral General N° 003-2013/MPTE/2/14 de fecha 16 de enero de 2013, ha establecido como uno de los criterios administrativos a tener en cuenta para autorizar un cese colectivo por causas económicas, lo siguiente: "En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa."

Finalmente, se tiene que la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/1/14 de fecha 3 de abril de 2017, ha precisado que uno de los aspectos mínimos que debe contener la pericia prevista en el artículo 48 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual constituye un elemento informador fundamental para la decisión de la autoridad, es "La evaluación de la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese."; siendo ello así, de la revisión de la pericia presentada por La Empresa, se aprecia que la misma no ha realizado el análisis sobre la viabilidad o no de reubicar al personal en otros puestos de trabajo, conforme a lo desarrollado por el inferior en grado mediante la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2; por ende, corresponde confirmar la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018, en este extremo.

QUINTO.- Que, en relación al tercer argumento de la Empresa, se tiene que, el segundo párrafo del literal c) del artículo 48 del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que: "Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo 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."; en ese sentido, del referido artículo y del trámite realizado en el expediente de autos, se observa que en el presente procedimiento existen dos pretensiones: a) Pretensión principal: la solicitud de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Económicas y b) Pretensión Accesorias: solicitud suspensión perfecta de labores, mientras dure el procedimiento de Terminación Colectiva por causas objetivas; por lo que en aplicación del principio de "lo accesorio sigue la suerte de lo principal", lo que suceda jurídicamente con la pretensión principal marcará el resultado de la pretensión accesorias; siendo ello así, devendría en incongruente el hecho de que la pretensión accesorias subsista material, ideal o jurídicamente, tras la desaprobación de la pretensión principal. Aunado a ello, tenemos lo señalado, por la Dirección General de Trabajo, mediante el fundamento 35 de la Resolución Directoral General N° 041-2017-MTPE/2/14, de fecha 3 de abril de 2017, que a la letra dice: "De otro lado, observamos que el TUO de la LPCL no ha regulado las consecuencias de las suspensiones de labores dejadas sin efecto a raíz del rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En ese punto, es importante que se tenga en cuenta que el reinicio de la prestación de servicios de los trabajadores suspendidos es propiamente una consecuencia directa del rechazo de la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, y no es



¹ La Dirección General de Trabajo, al pronunciarse sobre un caso concreto, tiene la competencia para emitir criterios interpretativos generales respecto a las normas legales aplicables. De conformidad con lo señalado en el segundo párrafo del artículo 5 del D.S. 017-2012-TR: "(...) corresponde a la Dirección General de Trabajo, en forma exclusiva como autoridad nacional, la determinación de los criterios interpretativos que se refiere el artículo VI del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General".



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

producto de algún análisis particular sobre la suspensión de labores acaecida": siendo ello, se advierte que el inferior en grado no ha resuelto de manera contradictoria en atención a ambas pretensiones, sino de manera congruente y conforme a ley, teniendo la debida observancia además, del numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la Ley N° 27444: "No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto."; por ende, corresponde confirmar la la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018, en este extremo.

SEXTO.- Que, en ese sentido, de acuerdo a lo señalado del tercer al quinto considerando de la presente Resolución, se advierte que La Empresa, no ha desvirtuado las razones expuestas por el inferior en grado en la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2 (fojas 284) de fecha 28 de mayo de 2018, en el marco del procedimiento seguido de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Motivos Económicos.

Por lo expuesto, y, en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, el Decreto Supremo N° 003-97-TR y TUO de la Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación con Registro N° 134100-2018, de fecha 7 de Agosto de 2018, interpuesto por la empresa Centro Diesel del Perú S.A.

ARTÍCULO 2: **CONFIRMAR** la Resolución Directoral N° 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018, en todos sus extremos, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, remitiendo los actuados a la oficina de origen para sus efectos

HÁGASE SABER.-


WALTER HERNAN ZUÑIGA VILLEGAS
Director Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Lima Metropolitana