



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 215781-2017-MTPE/1/20.2

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 51 -2018-MTPE/1/20

Lima, 18 SET. 2018

VISTOS: El recurso de apelación con registro N° 155124-2018, de fecha 11 de Septiembre de 2018, interpuesto por la empresa Josfel Iluminación S.A.C. (en adelante La Empresa), contra la Resolución Directoral N° 130-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 20 de julio 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° 130-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 20 de julio de 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió: **i)** Desaprobar la solicitud de terminación 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° 155124-2018, de fecha 11 de septiembre de 2018, La Empresa interpone recurso de apelación, teniendo como argumentos: **i)** La afectación al principio de debido procedimiento, motivación y congruencia, al resolver en dos oportunidades – durante el mismo procedimiento – de distinta manera, pero utilizando los mismos argumentos; **ii)** La afectación al principio de legalidad y al debido procedimiento, al interpretar de manera indebida las normas sobre cese colectivo y al desconocer las medidas alternativas tomadas por Josfel y verificadas en la orden de inspección 1494-2018-SUNAFIL/ILM; **iii)** La afectación al debido procedimiento, al principio de legalidad, al principio de verdad material y al principio de derecho de defensa, al haberse negado dentro del presente procedimiento la solicitud del informe oral. En esa línea, mediante proveído s/n de fecha 13 de septiembre del 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispone elevar los actuados a esta Dirección Regional en su condición de superior jerárquico;

TERCERO.- Que, en relación al primer argumento de la Empresa, se tiene que la misma manifiesta que: (...) *"en un mismo procedimiento administrativo se han utilizado los mismos argumentos para en un primer momento, resolver declarar aprobado el procedimiento de cese colectivo, y posteriormente a ello, y luego de haber sido declarada nula la resolución de primera instancia, decidir desaprobar el mismo cese colectivo iniciado por la misma empresa"*. Siendo así, La Empresa manifiesta una afectación al principio de debido procedimiento, motivación y congruencia.

En relación a ello, corresponde indicar que La Empresa hace mención a la argumentación de dos actos administrativos emitidos por el inferior en grado, esto es, la Resolución Directoral N° 52-2018-MTPE/1/20.2 y la Resolución Directoral N° 130-2018-MTPE/20.2, respectivamente; correspondiendo indicar que La Empresa primero, trae a colación como fundamento de su impugnación, un acto administrativo que carece de presunción de validez al ser declarado nulo y por ende, la argumentación y voluntad expresada por el inferior en grado en dicho acto administrativo resulta inválida, no correspondiendo así, analizar ello en comparación a la argumentación y voluntad expresada en el acto administrativo impugnado que avoca la presente. En ese sentido, no se advierte vulneración a los principios administrativos mencionados por La Empresa, máxime si dicha vulneración pretende ser sustentada en un acto administrativo con vicios constatados y declarados, derivados en la nulidad del mismo por este despacho mediante Resolución Directoral N° 34-2018-MTPE/1/20 de fecha 24 de mayo del 2018.

CUARTO.- Que, en relación al segundo 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*





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

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. La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos"; en ese sentido, La Empresa presentó la pericia elaborada por el estudio Sandoval Quiroz Asociados Sociedad Civil, en aras de acreditar el primer supuesto derivado del registro de tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa.

En atención a ello, el inferior en grado, de la evaluación de la situación sustentada mediante el informe, concluye que: "se desprende que la crisis económica por la que atraviesa la EMPRESA no es debido a la disminución de sus ventas, sino a la administración de la misma".

En esa línea, en palabras de Elmer Arce Ortiz, es necesario precisar que las causas objetivas para el despido colectivo de los trabajadores no deben ser imputables ni al empleador ni a los trabajadores, es decir, ellos no deben de participar ni activamente ni pasivamente, para que dichas causas se originen¹.

Al respecto, La Empresa señala lo siguiente: "Nuestra normativa es clara al señalar que la Empresa debe demostrar las pérdidas sostenidas en un periodo determinado y que esta es la causal por la cual se debe proceder a evaluar el cese colectivo (...)". Siendo ello así, es preciso señalar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en los procedimientos de terminación de contratos de trabajo por motivos económicos, debe analizar y/o evaluar si el informe de auditoría presentado por el recurrente lo lleva a la convicción de un real deterioro de los ingresos, es decir registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa como lo establece la norma; por tanto, aseverar que solo basta presentar un informe pericial con resultados negativos para que el cese colectivo de los trabajadores sea aprobado, resulta insuficiente para amparar su procedencia.

No obstante, analizada la configuración o no de un motivo económico para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, ello no garantiza una aprobación automática del cese solicitado por el empleador, pues tan importante como acreditar la situación económica es la propia observancia del procedimiento previsto en el artículo 48 del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo que el empleador, debe tener en cuenta que, un aspecto esencial a respetar, son las medidas alternativas conducentes a limitar el cese del personal.

En ese sentido, 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.

En atención a dicho requisito, La Empresa señala que "(...) Se desconoce las actuaciones inspectivas mediante las cuales se demostraron las medidas alternativas" (...). Ello en relación al siguiente texto consignado en la Orden de Inspección N° 1404-2018-SUNAFIL/ILM:

5. Que, la situación económica afectó el normal desenvolvimiento de las labores de todos los trabajadores y no solo de los 15 trabajadores afectados, que por ese motivo se tomaron las siguientes medidas adicionales:

-Reducción de gastos fijos, viajes, alquileres que fueron renegociados, entre otros.

-Reducción de remuneraciones entre el 5% y el 15% solo en la categoría de empleador, mediante convenios de reducción de remuneración, los que representan aproximadamente 40 trabajadores.



¹ Arce Ortiz, Elmer. Derecho individual del trabajo en el Perú. Primera Edición 2008. Lima: Palestra Editores, pag.560.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 215781-2017-MTPE/1/20.2

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

-Reducción de dos (2) turnos a un (1) solo turno en el caso de las labores de operarios.

-Política de restricción de horas extras.

Al respecto, corresponde indicar que lo redactado hace referencia a la manifestación del señor Ramiro Benjamin Espinosa Velasco, quien actuó en calidad de Gerente General de La Empresa, siendo que en la misma declaración, dicho señor, manifiesta que: "No había traído la documentación solicitada debido a que había sido entregada al MTPE en su oportunidad". Es decir, las medidas adicionales manifestadas fueron entregadas en su oportunidad a la Autoridad de Trabajo.

En ese sentido, corresponde indicar que en el expediente de autos, no obra documentación que acredite la adopción y/o negociación de la medida de reducción de gastos fijos, viajes, alquileres, remuneraciones, turnos y horas extras, conforme a lo manifestado por el Gerente General en la Orden de Inspección que La Empresa trae a colación, aseverando el cumplimiento de dicho requisito en cuestión, a consecuencia de una manifestación brindada y consignada por la Autoridad Inspectiva.

Asimismo, en el expediente de autos, a fojas 67, obra el acta de instalación de reunión de trato directo, 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; ello conforme a lo desarrollado por el inferior en grado.

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° 130-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 20 de julio de 2018.

QUINTO.- Que, en relación al tercer argumento de la Empresa, se tiene que la misma, mediante escrito presentado con fecha 21 de junio del año en curso y debido a que se encontraba a la espera de la Resolución apelada, solicitó el uso de la palabra en el presente procedimiento, ello a efectos de "exponer" los argumentos por los cuales debía proceder a declararse aprobada la solicitud del cese en cuestión; siendo ello denegado por el inferior en grado mediante decreto de fecha 11 de julio del año en curso, situación que origina que La Empresa alegue una vulneración al derecho de defensa, consecuentemente la afectación al debido procedimiento, al principio de legalidad y al principio de verdad material.

Con relación a ello, el Tribunal Constitucional ha señalado que el impedimento o privación del informe oral en supuestos en los que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa; pues en dichos casos el accionante puede presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación².

En ese sentido, se advierte que si bien no se ha concedido el informe oral solicitado por La Empresa, ésta tuvo la oportunidad de exponer sus argumentos a través de los recursos presentados a lo largo del presente procedimiento administrativo, que tuvo inicio el 29 de noviembre del 2017.

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° 130-2018-MTPE/1/20.2 (fojas 281) de fecha 20 de julio de 2018, en el marco del procedimiento seguido de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Motivos Económicos.

² Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 1147-2012-AA/TC – fundamento jurídico 18.





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

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° 155124-2018, de fecha 11 de septiembre de 2018, interpuesto por la empresa Josfel Iluminación S.A.C.

ARTÍCULO 2: CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 130-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 20 de julio de 2018, 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 ZUNIGA VILLEGAS
Director Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Lima Metropolitana