RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 195 -2018-MTPE/2/14

Lima, 18 OCT. 2018

VISTOS:

El escrito con número de registro 151580-2018, a través del cual la empresa **CENTRO DIESEL DEL PERÚ S.A.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional Nº 47-2018-MTPE/1/20 emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPE de Lima Metropolitana), que resuelve confirmar la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Lima Metropolitana (en adelante, DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana).

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

Con fecha 10 de enero de 2018, la Empresa presenta a la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos de dieciséis (16) trabajadores, así como la suspensión temporal perfecta de labores de dichos trabajadores; en virtud del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), así como del artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR.

Mediante proveído de fecha 15 de enero de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana realiza tres observaciones a la solicitud de la Empresa, requiriendo la presentación de la documentación pertinente para subsanar dichas observaciones.

Con fecha 05 de marzo de 2018, mediante escrito con número de registro 38432-2018, la Empresa presenta a la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana la documentación requerida para la evaluación de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo.

Mediante proveído de fecha 07 de marzo de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana ordena la apertura de expediente de cese colectivo de contratos de trabajo por motivos económicos y notifica a los trabajadores para la presentación de pericias adicionales.

Con fecha 28 de mayo de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana emite la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2, por la cual i) se desaprueba la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas de los dieciséis (16) trabajadores, ii) se desaprueba la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa, iii) se dispone la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados, y iv) se dispone que el período dejado de laborar por los trabajadores afectados por la medida será considerado como trabajo efectivo para todo efecto legal.

Mediante escrito con número de registro 134100-2018 de fecha 07 de agosto de 2018, la Empresa interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2.

Con fecha 10 de agosto de 2018, la DRTPE de Lima Metropolitana emite la Resolución Directoral Nº 47-2018-MTPE/1/20, la cual declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa y confirma en todos sus extremos la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2.

Mediante escrito con número de registro 151580-2018, de fecha 05 de setiembre de 2018, dentro del plazo legal, la Empresa interpone el recurso de revisión materia de autos.

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry Nº 655
Jesús María

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el artículo 215.1 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-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 artículo 216.1 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 artículo 7.3 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 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley[1].

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.

En el presente caso, de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo presentada por la Empresa se observa que la medida comprende a un centro de trabajo ubicado en la ciudad de 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 DRTPE de Lima Metropolitana, 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. Principales fundamentos

3.1. Solicitud de terminación colectiva de los contratos de Trabajo por motivos económicos

La Empresa, mediante escrito de fecha 10 de enero de 2018, solicita la terminación colectiva de contratos de trabajo y la suspensión perfecta de labores de dieciséis (16) trabajadores, aduciendo motivos económicos, en virtud de los artículos 46 y 48 del TUO de la LPCL, así como del artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR.

Al respecto, manifiesta que la situación económica negativa de la Empresa ha llevado a que arroje pérdidas operativas durante los trimestres de enero-febrero-marzo de 2017, abril-mayo-junio de 2017 y

[1] Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incorporada por el Decreto Legislativo Nº 1452, 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.

julio-agosto-setiembre de 2017, ascendentes en total a un millón ciento setenta y siete mil quinientos ochenta y ocho con 74/100 Soles (S/ 1'77.588.74), por lo que dichas pérdidas operativas habrían tenido lugar tres (03) trimestres consecutivos, cumpliéndose de esta forma con el requisito señalado en el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR.

Asimismo, señala que (i) se cumplió con entregar la información pertinente a los trabajadores afectados, especificando la causa invocada (motivos económicos); (ii) se adjunta la nómina de trabajadores afectados, siendo su número no menor al 10% del total de trabajadores de la Empresa; (iii) se entrega la información correspondiente que demuestra que la Empresa se encuentra inmersa en la causa objetiva invocada; (iv) se presenta el acta de la reunión de fecha 05 de enero de 2018, fedateada por la Notaria Pública Gisella Patricia Jara Briceño.

Asimismo, solicita se apruebe la suspensión temporal perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento de los trabajadores afectados por la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo.

3.2. Proveído de la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana de fecha 15 de enero de 2018

La DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana, para continuar con la tramitación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo hecha por la Empresa, exige la presentación de la siguiente documentación:

1. Constancia de recepción por parte de los trabajadores afectados con la medida, de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la nómina de trabajadores afectados.
2. Documento que acredite la realización de reuniones directas con el trabajador Alfredo Calla Condori, comprendido en la medida, o alternativamente, presentar una constancia notarial de asistencia de dicho trabajador.
3. Presentar Declaración Jurada indicando que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada
4. Presentar pericia de parte que acredite la causa invocada, realizada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

En consecuencia, otorga a la Empresa el plazo de diez (10) días hábiles para que cumpla con el referido requerimiento.

3.3. Escrito presentado por la Empresa de fecha 05 de marzo de 2018

La Empresa mediante el escrito de fecha 05 de marzo de 2018, señala lo siguiente con relación a las observaciones formuladas por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana:

1. En el acta notarial se corrobora la convocatoria de dieciséis (16) trabajadores y presencia de quince (15), y el señor Alfredo Calla Condori no asistió a la reunión, pese haber firmado la convocatoria. En efecto, conforme al Anexo 1.D se puede verificar que el Sr. Alfredo Calla Condori, sí fue convocado a la citación, con lo cual se dio por enterado de la citación, de igual modo no asistió. Sin embargo, se citó nuevamente al trabajador para el día 02 de marzo de 2018.
2. Por otro lado, respecto al tercer requerimiento, se cumplió con presentar la declaración jurada, conforme consta en el anexo F: Información sobre estados financieros de la empresa.
3. Finalmente, en relación a lo requerido por el último punto, se cumplió con presentar la pericia de parte que acredita las causas invocada referida a los motivos económicos como se puede apreciar en los anexos 1F y 1G (Informe sobre Estados Financieros de la Empresa y el Estado de Resultado Comparativo).

3.4. Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry Nº 655 Jesús María

Mediante Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 28 de mayo de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana declara improcedente la solicitud de cese colectivo de la empresa y ordena la inmediata reanudación de labores de los trabajadores afectados por la medida de suspensión temporal, en atención a los siguientes fundamentos:

(i) Se debe entender como causa objetiva a aquella causa real y probada de la cual se ha desterrado todo tipo de subjetividad. La causa económica se configura cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, la cual se entenderá así cuando durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

(ii) Debe tenerse en consideración el precedente administrativo vinculante establecido en la Resolución Directoral General Nº 003-2013-MTPE/2/14, la cual señala los criterios para evaluar la causa económica del cese colectivo ensayada por el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR, indicándose que la medida de cese colectivo tiene como finalidad la superación de la situación negativa de la empresa, de tal manera que se revierta la crisis real, actual y suficiente que atraviesa. En el caso concreto, la pericia presentada por la Empresa señala que durante los primeros tres trimestres del año 2017 hubo un incremento exponencial en los ingresos por ventas, lo cual significa que la actividad propia del negocio genera utilidad. Pese a ello, se advierte el registro de pérdidas en la utilidad operativa de la Empresa, lo cual se explica principalmente por los gastos de personal administrativo. Atendiendo a estos dos datos fundamentales, se concluye que la situación económica de la Empresa es resultado de la mala administración de sus recursos y, en consecuencia, no se encontraría incursa en el supuesto de hecho establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR en tanto no se acredita deterioro en sus ingresos.

(iii) Por otro lado, se aprecia que no se comunicó a los trabajadores, ni se evaluó en la pericia la viabilidad de reubicar a los trabajadores afectados en otros puestos de trabajo, así como tampoco se plantearon medidas laborales alternativas tales como recolocación, disminución de turnos, días u horas de trabajo, modificación de condiciones de trabajo con miras a conjurar o paliar los efectos de la crisis económica alegada por la Empresa.

(iv) Finalmente, la suspensión temporal perfecta de labores se encuentra sujeta a la suerte de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, en tanto deviene en pretensión accesoria a ésta, pretensión principal de la Empresa. Por ello, en caso se desaprobase la solicitud de cese colectivo, la suspensión temporal perfecta de labores quedaría automáticamente desaprobada y se consideraría, en virtud de la analogía hecha con respecto a la figura del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, como tiempo trabajado para todos los efectos legales el período dejado de trabajar por los trabajadores afectados por la medida.

3.5. Recurso de apelación presentada por la Empresa contra Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 07 de agosto de 2018

La Empresa sustenta su recurso de apelación en base a los siguientes argumentos:

(i) La Empresa indica que la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana no ha valorado adecuadamente la información económica presentada en la pericia, en tanto no advierte que existe una cartera pesada de clientes morosos que adeudan a la Empresa un monto aproximado de cuatrocientos setenta y ocho mil cuatrocientos diecisiete dólares americanos (US$ 478,417.00) y un millón quinientos sesentaiún mil trescientos cincuenta y cinco soles (S/

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry Nº 655 Jesús María

1'561.355.00), lo cual constituye la razón valedera de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo.

(ii) Asimismo, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana efectúa una incorrecta lectura de la pericia presentada por la Empresa en tanto, como se indica en la aclaración de la pericia hecha por la contadora pública Liana Urquizo, los estados de resultados muestran los resultados acumulados trimestrales y no por trimestres independientes, como interpreta la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana. En efecto, cuando se menciona "Al 30 de junio del 2017" se hace referencia al período comprendido del 01 de enero de 2017 al 30 de junio de 2017. Similar caso se da cuando se afirma "Al 30 de setiembre del 2017", en tanto refiere al período que va del 01 de enero de 2017 al 30 de setiembre de 2017. Atendiendo a esta errada interpretación de la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana se concluye contrariamente a lo que realmente indica el informe: (i) una continua disminución de los ingresos por concepto de ventas; y (ii) una tendencia a la baja de los gastos de personal administrativo. De ello se desprende que la crisis obedece a la coyuntura negativa para la línea de negocio y no a una mala administración empresarial.

(iii) La DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana exige a la Empresa haber contemplado medidas labores alternativas al cese colectivo de los contratos de trabajo. Sin embargo, no evalúa la verdadera situación de la Empresa (crisis económica total), la cual hace inviable cualquiera de estas medidas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO V°B°

(iv) Finalmente, al no encontrarse consentida, a la fecha, la resolución impugnada, corresponde que se mantenga la vigencia de la suspensión temporal perfecta de labores hasta que se agote la vía administrativa, así como la vía judicial. Esto tendría asidero en el inciso c) del artículo 48 del Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala que la suspensión perfecta de labores dura lo que dura el procedimiento. De acuerdo a la Empresa, el procedimiento concluiría únicamente cuando se agote la vía administrativa y la vía judicial.

Por todo lo expuesto, la Empresa solicita que se declare nula la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2.

3.6. Resolución Directoral Regional 47-2018-MTPE/1/20 de fecha 10 de agosto de 2018

La DRTPE de Lima Metropolitana mediante la referida resolución directoral regional declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa y confirma en todos sus extremos la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2, en atención a los siguientes fundamentos:

(i) Se advierte que la Empresa utiliza como sustento para alegar la interpretación errónea hecha por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana un informe técnico denominado "Aclaración", el cual precisaría algunas afirmaciones vertidas en el informe pericial presentado anteriormente. Sin embargo, la aclaración indica que los trimestres evaluados en la pericia de parte no son separados, por lo que no habría separación trimestral consecutiva, algo exigido por el supuesto de hecho de cese colectivo por motivos económicos. No obstante, dicho informe técnico fue presentado recién en el escrito de apelación, por lo que la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana resolvió sin contar con esa información. Asimismo, es pertinente indicar que en segunda instancia no cabe merituar prueba alguna, por lo que corresponde confirmar la resolución impugnada en este extremo.

(ii) Por otro lado, se observa que en la documentación obrante en el expediente, la Empresa no propuso, desarrolló ni analizó medida laboral alternativa alguna que mitigue o conjure la crisis económica sin tener que recurrir al cese colectivo. La abstención de la empresa en este sentido se puede observar tanto en la reunión de trato directo como en las sesiones de conciliación. En

esa línea, la Empresa no habría observado el precedente administrativo vinculante contenido en la Resolución Directoral General Nº 003-2013/MTPE/2/14 ni lo contenido en la Resolución Directoral General Nº 41-2017-MTPE/1/14, en tanto no se evaluó la viabilidad de reubicar a los trabajadores afectados por el cese colectivo u otra medida laboral alternativa.

(iii) Finalmente, de la lectura de la solicitud presentada por la Empresa se desprende que la suspensión temporal perfecta de labores es una pretensión accesoria, siendo la terminación colectiva de los contratos de trabajo la pretensión principal. Por ello, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana, al declarar desaprobada la suspensión temporal perfecta de labores como consecuencia natural de la desaprobación de la terminación colectiva de contratos de trabajo, atiende al principio de congruencia procesal ("lo accesorio sigue la suerte de lo principal"). Asimismo, el numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la LPAG, señala que no son admisibles como motivación la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, por lo que la interpretación dada por la Empresa no sería susceptible de ser acogida como válida.

3.7. Recurso de Revisión presentado por la Empresa contra la Resolución Directoral Regional 47-2018-MTPE/1/20 de fecha 05 de setiembre de 2018

La Empresa sustenta su recurso de revisión en los siguientes argumentos:

(i) El informe técnico que aclara lo expuesto en la pericia presentada por la Empresa no ha sido valorado, vulnerando así un derecho fundamental que conforma el debido proceso. Asimismo, la aclaración brindada por la Empresa, en el supuesto negado de que fuese presentada posteriormente a la resolución de primera instancia, no constituye prueba nueva en tanto no busca acreditar un hecho no alegado anteriormente. En ese sentido, constituiría una prueba aclaratoria de una ya presentada. Asimismo, la DRTPE de Lima Metropolitana no se pronuncia sobre los agravios expuestos en el recurso de apelación, limitándose a indicar que, como no se ha hecho un desglose trimestral consecutivo de la información económica presentada, se desestima la solicitud, evitándose pronunciarse sobre el fondo.

(ii) La DRTPE de Lima Metropolitana realiza una interpretación equivocada del artículo 48 del TUO de la LRCT, obviando que esta es una fuente de derecho material vinculante para la Administración Pública. En esa línea, del texto del precitado artículo no se desprende que exista un deber de la Empresa de plantear alternativas al cese colectivo, por cuanto solo se indica que la Empresa puede: (a) acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo; o (b) acordar las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. En ese sentido, el TUO de la LRCT establece una facultad para la Empresa, mas no una obligación o deber. En vista de ello, los precedentes administrativos o las resoluciones de órganos administrativos superiores no enervan la vigencia o aplicación de las normas legales, en tanto la Administración se encuentra supeditada a la Ley, por lo que no podrían invocarse en la resolución con miras a recortar lo establecido legalmente.

(iii) La DTRPE de Lima Metropolitana hace una lectura errada del inciso c) del artículo 48 del TUO de la LRCT, en tanto no ha culminado el procedimiento administrativo en el que se encuentra contenida la suspensión temporal perfecta de labores. Asimismo, tanto la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana como la DRTPE de Lima Metropolitana desconocen lo dispuesto por el artículo precitado, en tanto la solicitud ya ha sido aprobada (es de carácter automático) y que esta pervive hasta que se agote la vía administrativa.

IV. Análisis del caso

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry Nº 655 Jesús María

4.1. De la entrega de la información pertinente y la negociación directa como requisitos para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

En su escrito de revisión, la Empresa señala que la DRTPE de Lima Metropolitana realizó una interpretación equivocada del literal b) del artículo 48 del TUO de la LRCT, por cuanto en el mismo solo se indica que la Empresa puede: i) acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo; o ii) acordar las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. En ese sentido, el TUO de la LRCT establece una facultad para la Empresa, más no una obligación o deber.

Al respecto debe tenerse en cuenta que, para la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, el empleador no solo debe demostrar que se encuentra inmerso en la causa objetiva invocada, sino que además **tiene la obligación de cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL.**

a) Entrega de la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados:

Para tal efecto, debemos remitirnos al literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL señala que ***"[l]a Empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente"***.

Dicha exigencia ha sido recogida en el procedimiento 05 del TUPA del MTPE, en donde se señala que, para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, el empleador debe presentar una solicitud que contenga la "*Constancia de recepción por el sindicato o, a falta de este, por los trabajadores afectados con la medida o a sus representantes autorizados, de la* ***información pertinente*** *proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la* ***nómina de trabajadores afectados***" (negrita agregada).

Al respecto, debe tenerse en cuenta que la información pertinente a la que se hace referencia el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, y que ha sido recogida en el procedimiento 05 del TUPA del MTPE, está relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo. De allí que dicha información deba resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los trabajadores afectados por la medida de cese colectivo conozcan en términos razonables la situación real y actual del empleador. En tal sentido, la información no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación Empresarial.

De allí que la importancia de que la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifique a la luz de la negociación que las partes deben entablar conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL. En efecto, dada la asimetría de información existente entre las partes de una relación laboral, ya sea ésta individual o colectiva, sólo existirán reales posibilidades de negociación si los afectados por la solicitud de cese colectivo cuentan mínimamente con la información necesaria. Esto posibilitaría, por ejemplo, la proposición y sustentación de otras medidas menos gravosas que la terminación de los contratos de trabajo.

Siendo esto así, la información pertinente exigida en el artículo 48 del TUO de la LPCL debe ser entregada a los trabajadores afectados con el cese colectivo, de manera previa a las reuniones de negociación que se puedan entablar con el empleador, **con un plazo de anticipación razonable**, de forma tal que la parte trabajadora tenga la oportunidad de informarse adecuadamente con la documentación otorgada por la parte empleadora. **De esta manera se busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite, sino que estás se hallen realmente en condiciones de poder analizar la posibilidad de evitar el cese colectivo o**

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry N° 655
Jesús María

reducir sus efectos, así como de discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias.

De igual forma, la importancia de la comunicación de la nómina a los trabajadores afectados radica en que las negociaciones se puedan llevar a cabo de manera informada. Repárese que, de esta manera, los trabajadores toman conocimiento de si el empleador cumple con el porcentaje mínimo exigido por ley para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo (10%). De igual forma, permite que los trabajadores puedan agruparse y negociar colectivamente con el empleador o nombrar sus propios representantes.

Dicho esto, tenemos que en el presente caso, de la documentación que obra en el expediente, no se puede corroborar que la Empresa hubiese puesto en conocimiento de los trabajadores afectados la información pertinente y la nómina de trabajadores afectados. En efecto, si bien a fojas 11 a 13 del expediente, figura el documento denominado "*Convocatoria para el personal*", en el cual se convoca a los trabajadores a una reunión a realizarse el 05 de enero de 2018, firmada por los trabajadores involucrados en el cese colectivo, cabe resaltar que dicho documento no tiene fecha de recepción por parte de dichos trabajadores.

Aunado a ello, tenemos que mediante escritos con números de registro 65621-2018 y 65626-2018 (folios 164 a 183), presentados por los trabajadores Cesar Anselmo Bravo Ramírez y José Luis Martínez Guillen, ambos de fecha 16 de abril de 2018, y el escrito con número de registro 66023-2018, presentado por el trabajador Ramos Gregorio Cuybin Mogollón, de fecha 17 de abril de 2018; se señala lo siguiente:

> *"(...) No se ha cumplido con el debido proceso, con la causa invocada por la empresa, habiendo incumplido al momento de presentar dicho documento del 10-01-2018 lo siguiente:*
>
> - ***Información pertinente que se especifican la causa invocada**, al respecto la constancia de citación (convocatoria) no tiene lugar y fecha de citación con ANCITIPACION, y sorprenden a los trabajadores el mismo día 05-01-2018 para realizar la reestructuración de la empresa y medidas a tomar con dos citaciones: La primera (…) para las 9:00 a.m. del día 05-01-2018 (…) la segunda (…) para las 3:00 p.m.* (folio 654 del expediente).

Asimismo, en el acta notarial de fecha 05 de enero de 2018 se señala que *"En dicho acto, el Gerente General dio lectura a los documentos denominados "Informe sobre los Estados Financieros de la Empresa Centro Diesel del Perú al 30 de setiembre de 2017" y "Listado de Personal afectado por el cese colectivo", precisando que el número de trabajadores que serían afectados con la medida de cese colectivo representan más del 10% del total de trabajadores de la empresa; asimismo, hizo entrega de los referidos documentos a cada uno de los mencionados trabajadores y asistentes, así como del denominado "Estado de Resultados Comparativo", cuyas copias se adjuntan a la presente acta."* De ello se desprende que la información pertinente, así como la nómina de trabajadores afectados con la medida de cese colectivo, no fueron entregadas a los trabajadores afectos de manera previa a la reunión directa con la Empresa, sino que, por el contrario, les fueron proporcionadas en la misma reunión, de fecha 05 de enero de 2018.

Por lo señalado anteriormente, se concluye que la Empresa no ha acreditado haber hecho entrega a los trabajadores afectados con la medida de la información pertinente y de la nómina de trabajadores afectados de forma previa a las reuniones de negociación directa.

b) Negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada:

De otro lado, el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL dispone que *"[l]a empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, **entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal**. Entre tales medidas pueden estar la suspensión*

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry N° 655 Jesús María

temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante" (El resaltado es nuestro).

Al respecto, cabe mencionar que, en primer lugar, de la norma se observa que el legislador refiere a negociaciones en plural, entendiéndose – por ende – que el empleador debe convocar a más de una reunión de negociación directa, esto con el objeto, no de cumplir un mero formalismo, sino de propiciar un diálogo real entre las partes para un eventual acercamiento de sus posiciones. En el presente caso, se observa del expediente que solo se ha realizado una reunión de trato directo, el 05 de enero de 2018. Siendo ello así, se concluye que la Empresa no ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL.

En segundo lugar, del referido literal b) del artículo 48 de la LPCL se desprende que el legislador ha establecido un período de consultas que se constituyen, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva en donde, si bien no existe la obligación de que el empleador demuestre que las partes llegaron a un acuerdo, sí tiene finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de la causa objetiva alegada para solicitar la terminación de los contratos, analizar la posibilidad de evitar el cese, así como discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos[2].

Así, este periodo de consultas o negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada con la medida, atendiendo a la finalidad de las mismas, **comprende también la exigencia de una negociación efectiva**, garantizándose como tal, aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas, con la consiguiente toma de posición de unas y de otras, aunque no se arribe a un acuerdo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO V°B°

De ello, además, se derivaría la existencia de un deber legal de negociar de buena fe. De allí que, como sostiene Lara, *"...la nulidad del despido colectivo se afirma en aquellos casos en los que resulta acreditada una falta de negociación, en el sentido de una falta de negociación real,* ***de una falta de voluntad negociadora contraria al deber legal de negociar de buena fe***"[3] (El resaltado es nuestro)

En el presente caso se tiene que, conforme al acta que obra a fojas 21 a 25 del expediente, la reunión de negociación directa entre la Empresa y los trabajadores afectados con la medida de cese colectivo se llevó a cabo el día 05 de enero de 2018. Sin embargo, del propio contenido del acta de la referida reunión no se observa que la Empresa haya promovido una efectiva negociación durante el período de consultas a que se refiere el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL. Por el contrario, puede verse que en dicha reunión, la Empresa solo comunicó a los trabajadores asistentes que cumpliría con el pago de los beneficios sociales y se limitó a responder las preguntas referidas el pago de vacaciones, sueldos y gratificaciones pendientes de pago, entre otros: no formulando propuesta alguna dirigida a acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que pudieran adoptarse para evitar o limitar el cese de personal.

Lo señalado en el párrafo anterior se confirma además con lo manifestado por la misma Empresa en el escrito de revisión, en el cual sostiene que para la validez y procedencia de la solicitud de cese colectivo, la legislación vigente no dispone *"que obligatoriamente por parte de la Empresa se planteen propuestas o alternativas para evitar o limitar el cese colectivo, ya que si el empleador tuviera alguna medida o propuesta alternativa no tendría la necesidad de gestionar la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo ni convocar a las reuniones de trato directo."*

---

[2] Carmen Sáez Lara, "El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos". En *El Derecho a la Negociación Colectiva*, coord. Juan Gorelli Hernández (Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014), 439.
[3] Sáez Lara, ""El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos", 440.

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry N° 655 Jesús María

En atención a los argumentos expuestos, corresponde desaprobar la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas presentada por la Empresa, al no haberse observado el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL.

4.2. Sobre los motivos económicos alegados por la Empresa como causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

Al respecto, la Empresa en su recurso de revisión señala que se ha vulnerado su derecho de defensa por cuanto la DRTPE de Lima Metropolitana, al momento de emitir la Resolución Directoral Regional Nº 47-2018-MTPE/1/20, no ha valorado adecuadamente la documentación presentada con el objeto de sustentar los motivos económicos alegados como causa objetiva de la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Sobre el particular, se puede observar que, con fecha 10 de enero de 2018, la Empresa presentó a la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos de dieciséis (16) trabajadores, así como la suspensión temporal perfecta de labores de dichos trabajadores.

Posteriormente, mediante proveído de fecha 15 de enero de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana realiza observaciones a la solicitud de la Empresa, requiriendo, entre otros, la presentación de la pericia elaborada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

Luego, con fecha 05 de marzo de 2018, mediante escrito con número de registro 38432-2018, la Empresa presenta a la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana la pericia elaborada por la empresa auditora Chávez Escobar y Asociados S.C. Al respecto, cabe señalar que, si bien la pericia tiene como fecha de elaboración el 15 de febrero de 2018, estos es, con fecha posterior a la presentación de la solicitud de aprobación del cese colectivo (10 de enero de 2018), ello no enerva el hecho de que haya sido presentada dentro del plazo otorgado por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana a la Empresa a fin de que subsane las observaciones formuladas, razón por la cual, el requisito de la presentación de la pericia se consideró cumplido.

Ahora bien, en la parte considerativa de la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2, expedida por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana se señaló que *"...en los primeros tres trimestres del año 2017 existe crecimiento de los ingresos por ventas, resaltándose el incremento en el segundo trimestre en un 90% respecto al primer trimestre, asimismo, el tercer trimestre se incrementa en un 40% en relación al segundo trimestre, con lo cual se determina que en los tres trimestre señalados la empresa obtiene utilidad bruta, presentando en el segundo trimestre el mejor resultado bruto al 30 de setiembre de 2017".*

Al respecto, se advierte que lo mencionado por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana corresponde a un análisis del Estado de Resultados Trimestrales acumulado del año 2017 y no por trimestres independientes.

De otro lado, se observa que, a fojas 304 del expediente administrativo, obra el documento denominado *"Aclaración de los Estados de Resultados Integrales respecto de los trimestres comprendidos entre el 01/01/17 y el 30/09/17"* (en adelante, documento de aclaración), el mismo que fue presentado por la Empresa como anexo de su escrito de apelación interpuesto con fecha 07 de agosto de 2018, contra la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2.

Sin embargo, efectuada una comparación entre la pericia y el precitado documento de aclaración, se observa que si bien en este último documento se muestra el Estado de Resultados por trimestre, en forma separada, dichos datos financieros ya se encontraban contenidos, de manera acumulada, en la pericia presentada por la Empresa – y por tanto, pudieron ser evaluados en su oportunidad por la AAT-.

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry Nº 655
Jesús María

Por tanto, como bien ha señalado la Empresa en su recurso de revisión, el documento de aclaración no constituye una nueva prueba, en tanto no aporta datos o elementos adicionales a los ofrecidos por la Empresa en el curso del presente procedimiento. Por tanto, se concluye que no se ha vulnerado el derecho a la defensa de la Empresa, en tanto se han analizado los datos contenidos en la pericia.

Ahora bien, el literal b) del artículo 46 del TUO de la LPCL señala que los motivos económicos constituyen causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, sin embargo dicha norma no establece cuales son los criterios que definan los "motivos económicos" para efectos de la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

En ese contexto, ciertos aspectos sobre los "motivos económicos" son abordados en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR, promulgado el 21 de noviembre de 2014. Así, el artículo 1 del mencionado decreto supremo establece lo siguiente:

> *"La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en el que se desenvuelve la empresa y por las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa.*
>
> *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 [encontrarse] 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 Republica".*

Al respecto, si bien mediante Resolución de fecha 20 de junio de 2018, recaída en el Expediente 00660-2015-23-1801-SP-LA-01 y notificada al Poder Ejecutivo el 09 de octubre de 2018[4], la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima ha ordenado la suspensión de la eficacia del mencionado artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR, que aprueba el concepto "situación económica de la empresa", debe repararse que el presente procedimiento se inició antes de dicha fecha, esto es, el 10 de enero de 2018.

De otro lado, es pertinente traer a colación el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en los fundamentos 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013, los mismos que señalan lo siguiente:

> *"11.8 Como se ha mencionado en lo resuelto por las instancias inferiores en grado, el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese del total de la planilla de trabajadores.*
>
> *11.9 Conforme a ello, en el despido colectivo por causas económicas, la finalidad de superar la situación negativa de LA EMPRESA es el elemento relevante para habilitar al empresario a que proceda con el cese; en este caso, LA EMPRESA pretende cesar a la totalidad de la planilla de trabajadores sin que ello guarde relación alguna con los fines que reviste este procedimiento. De lo regulado en el artículo 48° de la LPCL y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de LA*

[4] Notificada a la Procuraduría Pública Especializada en Materia Constitucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos con fecha **09 de octubre de 2018.**

EMPRESA con el fin de que esta revierta la crisis ***real, actual y suficiente*** *que atraviesa. "*

Desde luego, cabe considerar que el Decreto Supremo N° 013-2014-TR ha sido emitido con posterioridad al precedente vinculante de observancia obligatoria contenido en los fundamentos 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013**; sin embargo, ello no implica que dicho precedente sea *per se* incompatible en su totalidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR**, siendo factible, por el contrario, una lectura armónica de ambos instrumentos, en lo que no se opongan.

Dicho esto, corresponde evaluar si la pericia presentada por la Empresa cumple con sustentar la necesidad de recurrir a la extinción colectiva de los contratos de trabajo.

En primer lugar, cabe señalar que, luego de efectuar un análisis trimestral de forma independiente de la pericia económica presentada por la Empresa, se obtiene que, en efecto, los Ingresos por Ventas disminuyeron 10% en el segundo trimestre del año 2017 y 15.60% en el tercer trimestre. Asimismo, se observa que la Utilidad Bruta disminuyó 47.64% en el segundo trimestre, mientras que en el tercer trimestre disminuyó 74.03%. Por consiguiente, en los trimestres enero a marzo de 2017, abril a junio 2017 y julio setiembre de 2017, la Empresa obtuvo Pérdidas Operativas que ascienden a S/ 251,568.00, S/ 403,917.00 y S/ 522,401.00, respectivamente. Asimismo, se observa que las Pérdidas Operativas se habrían incrementado 60.56% en el segundo trimestre y, 29.33% en el tercer trimestre.

Asimismo, en la pericia se indica que dicha pérdida operativa se debió a que, al 30 de setiembre de 2017: *i)* las partidas de conciliación bancaria que tienen ocho (8) meses de antigüedad se encuentran pendientes de regularización, *ii)* existen cuentas por cobrar comerciales por el importe de S/. 431, 012.17, originadas en el año 2016 y anteriores, las mismas que no han sido provisionadas como cobranza dudosa; *iii)* existen cuentas por cobrar comerciales por S/. 8, 831.79, conformadas por los saldos de años anteriores, *iv)* existen cuentas por pagar por el monto de S/. 107,004.72.

Sin embargo, cabe reparar que a la pericia presentada por la Empresa solo se adjunta el Estado de Resultados correspondiente a los periodos de enero a marzo, de enero a junio y de enero a setiembre de 2017, con sus respectivas Notas a los Estados Financieros, documentos que no resultan suficientes para que esta Dirección obtenga certeza respecto al criterio de ***"registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa"*** exigido en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR. En ese sentido, a efectos de que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda evaluar la "realidad de la crisis" respecto de los motivos económicos alegados por la Empresa, mínimamente debieron acompañarse los siguientes documentos[5]:

- El Estado de Situación Financiera, el Estado de Flujos de Efectivo y el Estado de Cambios en el Patrimonio, cuya importancia reside en su objetividad, es decir, reflejan hechos reales que ya han sucedido (históricos) y permiten apreciar la situación financiera actual y los aspectos futuros de la Empresa (planificación)[6].
- El análisis estructural (horizontal y vertical) de los Estados Financieros, lo que hubiera permitido conocer la participación y evolución del total de los costos, gastos, utilidades, recursos, obligaciones y aportaciones.
- El cálculo de los ratios financieros (liquidez, gestión y rentabilidad), lo cual hubiera permitido dar conocimiento sobre la condición financiera y el desempeño de la Empresa[7].

[5] En este punto cabe recalcar que, la pericia y los documentos que a ella se anexan y la respaldan, dependerá mucho de las características del giro del negocio de la empresa, por lo que se deberá analizar caso por caso.
[6] TANAKA NAKASONE, Gustavo. Análisis de Estados Financieros para la toma de decisiones. Fondo Editorial de la PUCP. Segunda reimpresión. 2005, página 102.
[7] Op. Cit. Pág. 44

Por otro lado, la pericia presentada no contiene un análisis del *"contexto económico en el que se desenvuelve la empresa"*, ni un análisis de las acciones que la Empresa haya realizado con el fin de mejorar su desempeño económico, ello a fin de verificar que se hayan agotado los medios con los que cuenta el empleador para evitar que la situación económica alegada como causa objetiva desemboque en la terminación colectiva de los contratos de trabajo; ambos criterios establecidos en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que, como ya se ha señalado la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, *"el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma"*. Este carácter finalista de la medida propuesta hace necesario que la pericia presentada por el empleador contenga una proyección futura que permita advertir los efectos negativos de la continuidad del personal excedente, análisis que no figura en el presente caso.

Atendiendo a la situación señalada en los párrafos precedentes, la pericia de parte presentada por la Empresa no sustenta debidamente la necesidad de recurrir a la medida del cese colectivo por motivos económicos.

4.3. Respecto a la suspensión perfecta de labores

La Empresa señala en su recurso de revisión que, al disponer la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados, tanto la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana como la DRTPE de Lima Metropolitana hacen una lectura errada del inciso c) del artículo 48 del TUO de la LRCT, toda vez que no ha culminado el procedimiento administrativo en el que se encuentra contenida la suspensión temporal perfecta de labores. Asimismo, ambas instancias administrativas desconocen lo dispuesto por el artículo precitado, en tanto la comunicación de suspensión perfecta de labores ya ha sido aprobada de manera automática y supervive hasta que se agote la vía administrativa.

Al respecto, debe repararse que la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones se dispuso a raíz de haberse desaprobado la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y por consiguiente, haberse desaprobado también la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa,

Con relación a ello, es pertinente mencionar que el artículo 16 del TUO de la LPAG prescribe la eficacia como un atributo propio de todo acto administrativo. En efecto, el referido artículo señala que *"[e]l acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo"*. Asimismo, señala más adelante que, *[e]l acto administrativo que otorga beneficio al administrado se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, salvo disposición diferente del mismo acto."*

Así, Morón Urbina define a la ejecutividad del acto administrativo como:

> *"la aptitud que poseen los actos administrativos – como cualquier acto de autoridad- para producir frente a terceros las consecuencias de toda clase que conforme a su naturaleza deben producir, dando nacimiento, modificando, extinguiendo, interpretando, o consolidando la situación jurídica o derechos de los administrados[8]".*

De otro lado, el artículo 224 del TUO de la LPAG establece que la interposición de cualquier recurso, excepto los casos en que una norma legal establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado; salvo que, de oficio o a pedido de parte, la autoridad a quien competa resolver el recurso,

[8] MORON URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.* Tomo I. 12ª Edición. Gaceta Jurídica- Lima. 2017. Pp. 267.

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry N° 655
Jesús María

decida suspender la ejecución del acto recurrido cuando concurra alguna de las cuales contempladas en el numeral 224.2 del citado artículo[9].

Dicho esto tenemos que, en el presente caso, no existe un dispositivo legal ni una decisión administrativa (de oficio o a petición de parte) que disponga la suspensión respecto de la ejecución del acto administrativo recurrido en primera instancia, esto es, de la Resolución Directoral Nº 93-2018-MTPE/1/20.2. Siendo ello así, el mandato contenido en dicho acto administrativo, esto es, la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por parte de los trabajadores afectados con el cese colectivo, no puede verse suspendido.

4.4. 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

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 este 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 producto de algún análisis particular sobre la suspensión de labores acaecida.

En este contexto, ¿debe entenderse que con el mero reinicio de la prestación de servicios, producto del rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, el ordenamiento jurídico dispensa también una regulación integral sobre las consecuencias del decaimiento de la suspensión de labores? Sobre el particular, es importante tener presente que, a propósito de otra medida de suspensión de labores, el TUO de la LPCL sí establece consecuencias propias al decaimiento de la misma. Nos referimos a la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. El término de comparación entre esta suspensión de labores y aquella producto de una solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos resulta válido porque en ambos casos nos encontramos ante una medida de similar naturaleza, esto es, la suspensión de los contratos de trabajo por decisión del empleador, siendo posterior la verificación que realiza la Autoridad Administrativa de Trabajo que conoce de la suspensión.

En efecto, mientras el artículo 15 del TUO de la LPCL señala que *"el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores (...)"*, el artículo 48, literal c) de ese mismo cuerpo normativo indica que "*el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento [de cese colectivo], solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación (...).*

Frente a dos situaciones de similar naturaleza, el TUO de la LPCL regula las consecuencias del decaimiento de la suspensión en un caso y no en el otro. Así, únicamente para la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor se prevé que "*de no proceder la suspensión [luego de la verificación realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta] ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido*".

---

[9] "***Artículo 224.- Suspensión de la ejecución***
224.1 La interposición de cualquier recurso, excepto los casos en que una norma legal establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado.
224.2 No obstante lo dispuesto en el numeral anterior, la autoridad a quien competa resolver el recurso suspende de oficio o a petición de parte la ejecución del acto recurrido cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
a) Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.
b) Que se aprecie objetivamente la existencia de un vicio de nulidad trascendente."

Siendo esto así, resulta evidente que la legislación laboral, en este punto, padece de un vacío normativo en torno a las consecuencias propias del decaimiento de la suspensión de labores en los casos de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Frente a ello, y considerando que el TUO de la LPCL sí ha regulado consecuencias jurídicas para un supuesto similar, corresponde integrar dicho vacío mediante el método de la analogía, lo cual conduce, en el presente caso, a aplicar la consecuencia jurídica prevista para el decaimiento de la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.[10]

Atendiendo a lo expuesto, ante el rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no sólo debe tener lugar la reincorporación de los trabajadores (consecuencia directa del rechazo en sede administrativa), sino también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (consecuencia directa del decaimiento de esta medida).

Por lo demás, debe tenerse en cuenta que el artículo 2 de la Constitución Política del Perú garantiza a toda persona el derecho a la igualdad ante la ley. Ello implica, entre otros aspectos, que la legislación debe establecer regulaciones similares a supuestos similares (como las suspensiones de labores sujetas a la decisión del empleador). Esta exigencia es aún más intensa cuando de por medio se encuentran derechos laborales constitucionales, como el derecho al trabajo (artículos 22 y 27 de la Constitución) y el derecho a una remuneración (artículo 24 de la Constitución). Por ello, la aplicación analógica en el presente caso no sólo soluciona un vacío normativo, sino que además reconduce la regulación prevista en el TUO de la LPCL al marco constitucional vigente en materia de igualdad.

En tal sentido, corresponde que la Empresa abone las remuneraciones que los trabajadores que hubiesen dejado de percibir durante el período de suspensión de labores y proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con la Empresa.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **CENTRO DIESEL DEL PERÚ S.A.** contra la Resolución Directoral Regional Nº 47-2018-MTPE/1/20 de fecha 10 de agosto de 2018, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, y por consiguiente, **DESAPROBAR** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos de dieciséis (16) trabajadores, según la nómina adjunta a la mencionada solicitud.

ARTÍCULO SEGUNDO: **DISPONER** que la empresa **CENTRO DIESEL DEL PERÚ S.A.** abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión temporal perfecta de labores y, además, proceda a reponer en sus puesto de trabajo a los trabajadores comprendidos en la nómina adjunta a la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente. Respecto de aquellos trabajadores que no mantengan vínculo laboral a la fecha de notificación de la presente resolución, la empresa **CENTRO DIESEL DEL PERÚ S.A.** únicamente deberá abonarles las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo trascurrido entre la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y la fecha de extinción del vínculo laboral.

[10] *"La analogía es un método de integración jurídica mediante el cual la consecuencia de una norma jurídica se aplica a un hecho distinto de aquel que considera el supuesto de dicha norma, pero que le es semejante en sustancia"* (RUBIO CORREA, Marcial, El sistema Jurídico Introducción al Derecho, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p. 264.)

ARTÍCULO TERCERO: **DECLARAR** el agotamiento de la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los artículos 226.1 y 226.2 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS.

ARTÍCULO CUARTO: **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como 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.-

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EAGB/javz

www.gob.pe/mtpe | Av. Salaverry Nº 655
Jesús María