



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 203-2018-MTPE/2/14

Lima, **30 OCT. 2018**

VISTOS:

El expediente N° 45916-2018-MTPE/1/20.2 remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPE de Lima Metropolitana), en virtud al recurso de revisión interpuesto por la empresa **GRUPO PROFITEX S.A.C.** (en adelante, la EMPRESA) contra la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20 de fecha 28 de agosto de 2018, que declara infundado el recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de mayo de 2018, la cual declara improcedente la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito presentada por la EMPRESA.

El escrito con fecha 24 de setiembre de 2018 y con número de registro 163173-2018, mediante el cual la EMPRESA presenta a esta Dirección General diferentes documentos a fin de que sean valorados al momento de resolver en el presente procedimiento.

CONSIDERANDO:

1. Antecedentes

Con escrito ingresado el 15 de marzo de 2018, la EMPRESA presenta ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la DRTPE de Lima Metropolitana la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito de trece (13) trabajadores: Isidro Alvarado Dionicio, Teodoro Arnulfo Alvarado Dionisio, Rubén Edwin Borja Javier, Santos Elmer Gonzales Páucar, Juan Vicente Jaba Andrade, Emiliano Esteban Jara Gonzales, Anderson Paul Mallqui Chávez, Carlos Alfredo Medina Quispe, Hermenegildo Román Parra, Eli Christian Rubina Campos, Miguel Angel Rubina Campos, Angel Alberto Weninger Apagueño y Aquelis Yance Pomacanchari, en virtud a lo dispuesto en el artículo 46 y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).

Mediante decreto s/n de fecha 20 de marzo de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana requiere a la EMPRESA que, dentro del plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, cumpla con i) presentar copia de la comunicación cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), sobre la suspensión perfecta de labores por caso fortuito, y ii) presentar copia del Acta de Inspección realizada por el Ministerio del Sector correspondiente, con audiencia de partes, a fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 47 del TUO de la LPCL.

Con fecha 9 de mayo de 2018, la EMPRESA presenta ante la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana un escrito a fin de cumplir con el requerimiento mencionado en el párrafo anterior.

Mediante Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de mayo de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana declara improcedente la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito, debido a que la EMPRESA no subsanó el requerimiento efectuado a través del decreto s/n de fecha 20 de marzo de 2018.

Mediante escrito de fecha 20 de agosto de 2018, la EMPRESA interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2.

Luego, con la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20 de fecha 28 de agosto de 2018, la DRTPE de Lima Metropolitana declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la EMPRESA y confirma la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2.

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

Con escrito ingresado el 10 de septiembre de 2018, la EMPRESA interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20.

En atención a ello, mediante proveído de fecha 13 de septiembre de 2018, la DRTPE de Lima Metropolitana eleva los actuados a la Dirección General de Trabajo.

2. 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 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 N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 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 ley¹.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, en concordancia con la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1452, 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 localizado en el Distrito de Lurigancho-Chosica, Provincia de Lima, 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 N° 017-2012-TR.

3. Principales fundamentos

¹ Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incorporada por el Decreto Legislativo N° 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 1272.

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

3.1. De la solicitud de cese colectivo presentada por la EMPRESA

Con fecha 15 de marzo de 2018, la EMPRESA solicitó la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito de trece (13) trabajadores, en virtud del inciso a) del artículo 46 y siguientes del TUO de la LPCL.

A tal efecto, la EMPRESA indica que sus instalaciones han sufrido graves daños materiales a consecuencia de las constantes inundaciones y abalances por el desborde de los ríos Huaycoloro y Rímac; asimismo, adjuntó la siguiente documentación:

- i) Nómina de los 13 trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de los contratos de trabajo (Anexo 3.1).
- ii) Constancia de pago de la tasa por la terminación colectiva de los contratos de trabajo (Anexo 3.2).
- iii) Copia certificada de la Ocurrencia de Calle N° 147, emitida por la Comisaría PNP Huachipa, correspondiente a la constatación policial efectuada el 3 de enero de 2018 en el centro de trabajo de la EMPRESA (Anexo 3.5).
- iv) Informe pericial N° 01, elaborado por la empresa Valorem y Consultores S.A.C. y suscrito por el ingeniero Wilber Rodas Ríos, por el cual se realiza una evaluación de los daños en el centro de trabajo de la EMPRESA, ubicado en Av. Huachipa S/N, Mz. G-2, Lote 5, Urb. Los Capitana, Distrito de Lurigancho, Provincia de Lima (Anexo 3.6).
- v) Informe pericial N° 02, elaborado por la empresa Valorem y Consultores S.A.C. y suscrito por el ingeniero Wilber Rodas Ríos, por el cual se realiza una evaluación de los daños en el centro de trabajo de la EMPRESA, ubicado en Av. Huachipa S/N, Mz. G-2, Lote 5, Urb. Los Capitana, Distrito de Lurigancho, Provincia de Lima (Anexo 3.7).
- vi) Memoria descriptiva "Evaluación previa de la estructura afectada por precipitaciones fluviales causando daños al inmueble industrial. Recomendaciones para la reposición, reparación y puesta en valor", de marzo 2017, suscrita por la arquitecta Nesse Ysabel Pizarro Pecho y el ingeniero civil Alfonso Gutiérrez Quispe (Anexo 3.8).
- vii) Impresión de cincuenta y cuatro (54) vistas fotográficas de las instalaciones del centro de trabajo de la EMPRESA (Anexo 3.9).
- viii) Copia de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 4 de mayo de 2017, emitida en virtud de la Orden de Inspección N° 6143-2017-SUNAFIL/ILM de la Intendencia Regional de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, que da cuenta de la visita de inspección al centro de trabajo de la EMPRESA, ubicado en Av. Huachipa S/N, Mz. G-2, Lote 5, Urb. Los Capitana, Distrito de Lurigancho, Provincia de Lima (Anexo 3.10).
- ix) Copia del acta de Instalación y cierre de trabajo directo, suscrita el 7 de junio de 2017 entre la EMPRESA y los trabajadores Santos Elmer Gonzales Páucar y Anderson Paul Mallqui Chávez, quienes actúan en nombre propio, y como delegados de los trabajadores, los señores Isidro Alvarado Dionicio, Frits Cristhian Dion Solis Trujillo y David Evenger Solis Valdivia (Anexo 3.11).
- x) Copia de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 18 de mayo de 2017, emitida en virtud de la Orden de Inspección N° 6211-2017-SUNAFIL/ILM de la Intendencia Regional de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

Laboral - SUNAFIL, que da cuenta de la visita de inspección al centro de trabajo de la EMPRESA, ubicado en Av. Huachipa S/N, Mz. G-2, Lote 5, Urb. Los Capitana, Distrito de Lurigancho, Provincia de Lima (Anexo 3.12).

- xi) Copia de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 14 de setiembre de 2017, emitida en virtud de la Orden de Inspección N° 9694-2017-SUNAFIL/ILM de la Intendencia Regional de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, que da cuenta de la visita de inspección al centro de trabajo de la EMPRESA, ubicado en Av. Huachipa S/N, Mz. G-2, Lote 5, Urb. Los Capitana, Distrito de Lurigancho, Provincia de Lima (Anexo 3.13).
- xii) Copia de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 26 de setiembre de 2017, emitida en virtud de la Orden de Inspección N° 9694-2017-SUNAFIL/ILM de la Intendencia Regional de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, que da cuenta de la visita de inspección al centro de trabajo de la EMPRESA, ubicado en Av. Huachipa S/N, Mz. G-2, Lote 5, Urb. Los Capitana, Distrito de Lurigancho, Provincia de Lima (Anexo 3.14).
- xiii) Copia del Acta de Inspección N° 061-2017-PRODUCE/DVMYPE-I/DSFS de fecha 1 de agosto de 2017, que da cuenta de la inspección realizada por el ingeniero César Albarracín Carrasco, en su condición de funcionario de la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones del Ministerio de la Producción (Anexo 3.15).
- xiv) Copia legalizada de la Resolución Directoral N° 377-2017-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI de fecha 28 de septiembre de 2017, emitida por la Dirección General de Asuntos Ambientales de Industria (Anexo 3.16).
- xv) Originales de las cartas notariales de fecha 28 de diciembre de 2017, remitidas a los 13 trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de los contratos de trabajo (Anexo 3.17).
- xvi) Copia certificada de la Ocurrencia de Calle N° 2, emitida por la Comisaría PNP Huachipa, correspondiente a la constatación policial efectuada el 3 de enero de 2018 en el centro de trabajo de la EMPRESA (Anexo .18).
- xvii) Copia del Oficio N° 0578-2018/PRODUCE-FUN.RES.ACC.INF de fecha 28 de febrero de 2018, del Funcionario Responsable de Acceso a la Información Pública del Ministerio de la Producción; del Memorandum N° 132-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DGSFS y del Informe N° 00052-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DGSFS-DSF, ambos de fecha 27 de febrero de 2018, de la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones del Ministerio de la Producción (Anexo 3.19).
- xviii) Impresión del Texto Único de Procedimientos Administrativos (en adelante, TUPA) del Ministerio de la Producción, aprobado por Resolución Ministerial N° 010-2018-PRODUCE, en la parte que corresponde a los procedimientos administrativos a cargo de la Dirección General de Asuntos Ambientales de Industria (Anexo 3.20).

En atención a la solicitud presentada por la EMPRESA, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana mediante decreto s/n de fecha 20 de marzo de 2018, notificado el 30 de abril de 2018, le requirió que, en el plazo máximo de diez (10) días hábiles, cumpla con lo siguiente:

- i) Presentar copia de la comunicación cursada a la AAT, sobre la suspensión perfecta de labores por caso fortuito, a fin de verificar el cumplimiento del plazo establecido en el artículo 47 del TUO de la LPCL.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

- ii) Presentar copia del acta de inspección realizada por el ministerio del Sector correspondiente, con audiencia de partes, a fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 47 del TUO de la LPCL, toda vez que del Acta de Inspección N° 061-2017-PRODUCE/DVMYPE-I/DSFS, no se tiene certeza que la inspección se haya realizado con audiencia de partes, conforme lo dispuesto en el artículo 47 del TUO de la LPCL.

Dentro del plazo otorgado, la EMPRESA presentó el escrito con número de registro 80647-2017, a través del cual contesta el proveído cursado por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana, señalando que cumple con subsanar la primera observación, adjuntando copia del escrito sumillado "*Comunica suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito*" de fecha 22 de mayo de 2017, precisando que no se inició el presente procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, dentro del plazo de suspensión, debido a demoras administrativas que no le son atribuibles, ya que ante su pedido de inspección del Sector correspondiente, recibió la documentación fuera del citado plazo.

Respecto de la segunda observación, la EMPRESA señaló que no le era posible presentar físicamente el acta de inspección, por cuanto el Ministerio de la Producción, ante sus múltiples requerimientos, le informó que a citada diligencia no está comprendida dentro de los procedimientos administrativos a su cargo, los cuales se enmarcan dentro de la fiscalización ambiental y no en materia laboral. Para tal efecto, acompañó i) la impresión del TUPA del Ministerio de la Producción, aprobado por Resolución Ministerial N° 010-2018-PRODUCE, en lo que corresponde a los procedimientos administrativos a cargo de la Dirección General de Asuntos Ambientales de Industria; ii) copia certificada del Oficio N° 0578-2018/PRODUCE-FUN.RES.ACC.INF de fecha 28 de febrero de 2018, del Funcionario Responsable de Acceso a la Información Pública del Ministerio de la Producción; del Memorándum N° 132-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DGSFS y del Informe N° 00052-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DGSFS-DSF, ambos de fecha 27 de febrero de 2018, de la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones del Ministerio de la Producción; y, iii) el Acta de Reunión de fecha 2 de mayo de 2018, expedida por la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA.



3.2. Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de mayo de 2018

Mediante la referida resolución, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana declara improcedente la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito, debiendo adoptar la EMPRESA las medidas del caso a fin de no agravar la situación laboral de los trabajadores afectados por la medida, en atención a los siguientes fundamentos:

- i) Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 47 del TUO de la LPCL y el artículo 62 del Reglamento de la LFE, y de la revisión realizada a la documentación presentada, se advierte que mediante Resolución Directoral N° 64-2017-MTPE/1/20.2, de fecha 26 de mayo de 2017, se resolvió declarar procedente la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito, la cual tiene una duración de 90 días calendario, del 20 de marzo de 2017 al 17 de junio de 2017, sin embargo, la solicitud de cese colectivo fue presentada el 15 de marzo de 2018, con lo cual se evidenciaría que la EMPRESA no ha solicitado la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, dentro del plazo legal estipulado en la normativa vigente.
- ii) Por otro lado, se observa que los documentos adjuntados por la EMPRESA, no le eximen de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 47 del TUO de la LPCL y el artículo 62 del Reglamento de la LFE, el cual establece que, entre otros requisitos, el empleador deberá adjuntar copia del acta de inspección realizada por el ministerio del Sector correspondiente, con audiencia de partes.

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

- iii) En el presente caso, se advierte que la EMPRESA no ha cumplido con subsanar el requerimiento realizado a través del decreto s/n de fecha 20 de marzo de 2018, toda vez que no acredita que el Ministerio del Sector haya realizado la inspección con audiencia de partes, debiendo hacerse efectivo el apercibimiento decretado y declarar improcedente la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo.

3.3. Recurso de apelación interpuesto por la EMPRESA contra la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2

Mediante escrito de fecha 20 de agosto de 2018, la EMPRESA interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2, en base a los siguientes argumentos:

- i) La resolución impugnada vulnera los principios de informalismo y primacía de la realidad, puesto que se limita a una exigencia formal del plazo aplicable, sin considerar que el centro de labores no se encuentra en funcionamiento desde el 20 de marzo de 2017 y que la falta de inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo dentro del plazo de suspensión, se debió a demoras administrativas por parte del ministerio del Sector correspondiente, que no le son atribuibles.
- ii) La resolución impugnada transgrede el principio del debido procedimiento, por cuanto no ha meritado el Acta de Inspección N° 061-207-PRODUCE/DVMYPE-I/DSFS y demás documentos expedidos por el Ministerio de la Producción, presentados para verificar el cumplimiento de la inspección realizada por el Ministerio del Sector correspondiente, así como tampoco ha tenido en cuenta que el trámite correspondiente a la "Inspección levantada con audiencia de partes" no forma parte del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del referido Ministerio ni se encuentra dentro de las acciones de fiscalización a cargo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (en adelante, OEFA).



3.4. Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20 de fecha 28 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 la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2, en atención a los siguientes fundamentos:

- i) La aplicación del principio de informalismo no puede implicar desconocer reglas adjetivas establecidas a favor de los terceros o del interés público, siendo que, en el presente caso, no correspondería que en virtud de dicho principio se dispense de exigencias que afecten derechos de terceros, como el derecho al trabajo de los 12 trabajadores comprendidos en la medida.
- ii) Con respecto a la supuesta vulneración del principio de primacía de realidad, corresponde indicar que en el presente caso, no es materia de análisis el reconocimiento de un vínculo laboral u otro derecho, sino que aborda la cuestión de evidenciar si la EMPRESA cumplió o no los requisitos para la aprobación de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito, razón por la cual no se advierte la vulneración invocada.
- iii) De la revisión de los actuados se observa que el inicio tardío del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor configura una demora atribuible al administrado, lo cual confirma lo esgrimido en la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2.
- iv) Se advierte que la EMPRESA adjunta a la solicitud de cese colectivo documentos que no forman parte de los requisitos exigidos para la tramitación del mismo conforme al artículo 47 del TUO

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

de la LPCL, los cuales no reemplazan con el mismo mérito probatorio al requisito de la "inspección con audiencia de partes" regulado en el mencionado artículo. Siendo ello así, de existir un vicio en el acto administrativo apelado, como consecuencia de la no valoración de los documentos adjuntados por la EMPRESA, estaríamos ante un vicio no trascendente, conforme a lo regulado en el artículo 14 del TUO de la LPAG, toda vez que se concluye indudablemente que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, por lo que en el presente caso no se ha transgredido el principio del debido procedimiento.

- v) En consecuencia, los argumentos de la EMPRESA no han desvirtuado las razones expuestas por la DPSC en la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2.

3.5. Recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20

Con escrito ingresado el 10 de septiembre de 2018, la EMPRESA interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20, señalando los siguientes argumentos:

- i) La DRTPE de Lima Metropolitana se limita a una exigencia formal del plazo aplicable, sin considerar que desde el 20 de marzo de 2017 y aun hasta la fecha, el centro de labores no se encuentra en funcionamiento, conforme se puede corroborar con la documentación ofrecida en el procedimiento para sustentar la causa objetiva de caso fortuito invocada.
- ii) Asimismo, no se ha tomado en cuenta que la falta de inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo dentro del plazo de suspensión, se debió a demoras administrativas por parte del Ministerio del Sector correspondiente, que no le son atribuibles.
- iii) La DRTPE de Lima Metropolitana no se ha pronunciado ni ha emitido valoración sobre el Oficio N° 0578-2018/PRODUCE-FUN.RES.ACC.INF, del 28 de febrero de 2018, la Carta N° 290-2018-OEFA/DSAP del 15 de mayo de 2018, y demás documentos presentados, donde se acredita que no le es posible contar con copia del acta de inspección del Sector, con audiencia de partes, por cuanto no forma parte de los procedimientos administrativos que realizan el Ministerio de la Producción y el OEFA.



4. Análisis del caso

4.1. Del "acto de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes" como requisito para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor

El procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se encuentra regulado en el artículo 47 y en el artículo 48 del TUO de la LPCL, así como en el artículo 62 y siguientes del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LFE).

Así, el artículo 47 del TUO de la LPCL señala expresamente lo siguiente:

"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".

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

Por su parte, el artículo 62 del Reglamento de la LFE establece que:

"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" (subrayado agregado).

De acuerdo con los citados dispositivos, el empleador debe acompañar a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, la siguiente documentación:

- i) Constancia de haber proporcionado al sindicato o a falta de este a los trabajadores afectados o sus representantes, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados.
- ii) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- iii) La nómina de los trabajadores consignando el domicilio de estos o del sindicato, o el de sus representantes.
- iv) Copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con "audiencia de partes" – es decir, con presencia del empleador y los trabajadores-, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa alegada.



Al respecto, la EMPRESA señala que tanto la Resolución Directoral N° 89-2018-MTPE/1/20.2 como la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20 transgreden el principio de debido procedimiento administrativo, por cuanto no han tenido en cuenta los documentos presentados y que, según señala el recurrente, demuestran que no le es posible contar con copia del acta de inspección del Sector, con audiencia de partes, por cuanto no forma parte de los procedimientos administrativos que realizan el Ministerio de la Producción y el OEFA.

Al respecto, es preciso reparar que el requisito referido al acta de inspección del ministerio del Sector con audiencia de partes, no es una exigencia meramente formal o documental, sino que **obedece a un debido procedimiento en el que se evalúe la existencia del caso fortuito o la fuerza mayor invocada, así como su gravedad e impacto (desaparición total o parcial del centro de trabajo), considerando también el derecho de defensa de los trabajadores.**

Así pues, dicha acta de inspección resulta necesaria para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, por cuando este procedimiento presenta algunas variaciones con relación al cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, para abreviar su duración. De este modo, no se exige al empleador la presentación de una pericia ni la etapa de conciliación con los trabajadores, sustituyéndolas con la inspección del Ministerio del Sector, la cual debe llevarse a cabo con "audiencia de partes", **siendo este el momento en el cual la organización sindical o los trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de los contratos de trabajo pueden manifestar sus consideraciones con relación a la existencia del motivo invocado para el cese.**

No obstante, tampoco debe perderse de vista que, de acuerdo con la normativa legal vigente, la inspección con audiencia de partes se realiza por el "Ministerio del Sector", es decir, por aquel que tiene competencia sobre el sector económico o productivo donde el empleador solicitante realiza su actividad (Por ej. agropecuario, pesca, minería e hidrocarburos, manufactura, comercio, transportes y comunicaciones, etc.). De allí que sea necesario que las entidades públicas competentes hayan contemplado dentro de sus documentos de gestión institucional la realización de la inspección prevista en el artículo 47 del TUO de la



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

LPCL. De este modo, no resultaría lógico impedir al empleador la obtención de un documento que, de acuerdo a la normativa vigente, es requisito para solicitar ante otra entidad de la Administración Pública (Autoridad Administrativa de Trabajo) la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

En el presente caso, se aprecia que según la página de consulta RUC <<http://www.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>>, la EMPRESA tiene por actividad económica principal la preparación e hilatura de fibras textiles, estando comprendida, por tanto, dentro del sector manufacturas².

Al respecto, de la revisión de los actuados se observa que, conjuntamente con su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, la EMPRESA presentó, entre otros documentos, copia del Acta de Inspección N° 061-2017-PRODUCE/DVMYPE-I/DSFS de fecha 1 de agosto de 2017, que da cuenta de la inspección realizada por la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones del Ministerio de la Producción, y copia del Oficio N° 0578-2018/PRODUCE-FUN.RES.ACC.INF., del 28 de febrero de 2018, adjuntando el Informe N° 00052-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DGSFS-DSF, de fecha 27 de febrero de 2018, elaborado por la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones del Ministerio de la Producción, en el cual la referida entidad concluye señalando lo siguiente:

"8. El 1 de agosto de 2017, la Dirección de Supervisión, Fiscalización de la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones del Ministerio de la Producción realizó una acción de fiscalización ambiental a la empresa Grupo Profítex S.A.C.

9. Teniendo en cuenta ello, no es posible atender a la solicitud formulada por el señor Zambrano referida a la "copia del acta de inspección llevada a cabo por el Ministerio de la Producción, con audiencia de partes según Art. 48 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, según Art. 62 del Decreto Supremo 001-96-TR", debido a que la acción de fiscalización realizada a la empresa Grupo Profítex S.A.C. antes indicada, deviene de una fiscalización ambiental más no se enmarca en las normas en materia laboral".



Adicionalmente, la Secretaría General del Ministerio de la Producción mediante Oficio N° 2022-2018-PRODUCE/SG, ingresado con fecha 24 de octubre de 2018 y número de registro 180666-2018 (el mismo que en copia certificada se incorpora al expediente administrativo), remite a esta Dirección General, el Informe N° 1286-2018-PRODUCE/OGAJ, con el cual la Oficina General de Asesoría Jurídica de dicha entidad señala que **"el Ministerio de la Producción no cuenta con un procedimiento en el Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA que regula la inspección que determine la procedencia de una causa objetiva, (esto es de la ocurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor) invocada para un cese colectivo laboral"** (negrita agregada).

De los documentos señalados se desprende claramente que, aun cuando para la procedencia del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, es necesario que el Ministerio del Sector correspondiente lleve a cabo la inspección con audiencia de partes a que se refieren el artículo 47 del TUO de la LPCL y el artículo 62 del Reglamento de la LFE, en **el caso de los sectores económicos que son competencia del Ministerio de la Producción, existe una imposibilidad material de contar con la correspondiente acta de inspección (con audiencia de partes)**, por cuanto según lo ha manifestado la propia entidad, no ha considerado dicha actuación dentro de sus documentos de gestión.

Dicho esto, debe tenerse en cuenta que la Constitución Política del Perú en el artículo 2 inciso 20) señala que toda persona tiene derecho a formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad.

² De acuerdo con la clasificación realizada por el Banco Central de Reserva del Perú, el sector manufactura comprende la Industria de productos alimenticios y bebidas, industrias textiles, cuero y calzado, papel y edición e impresión, industrias de petróleo, sustancias y productos químicos, industrias de caucho y plástico, minerales no metálicos y metales comunes, industrias de elaborados de metal, maquinaria y equipo, maquinaria y aparatos eléctricos, y vehículos, entre otras.



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

En ese sentido, el artículo 106, numeral 106.1 del TUO de la LPAG establece que, en ejercicio del mencionado derecho de petición administrativa, *"cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualquiera de las entidades"*, lo cual comprende, sin duda, aquellos procedimientos administrativos que, por exigencia legal, deben iniciar los administrados para satisfacer o ejercer sus intereses o derechos mediante el pronunciamiento de la entidad correspondiente.

Así, por ejemplo, el empleador que se considera incurso en alguna de las causales objetivas contempladas en el artículo 46 del TUO de la LPCL, a fin de que se apruebe o autorice la terminación colectiva de los contratos de trabajo del personal comprendido en dicha situación, debe promover el inicio de un procedimiento administrativo ante la AAT competente, debiendo cumplir, para ello, con los requisitos establecidos en el TUO de la LPCL y en el Reglamento de la LFE, y que se encuentran descritos en el TUPA de la entidad.

Si bien algunos de estos requisitos corresponden a actuaciones previas que dependen de la acción directa del propio empleador³, en los supuestos de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, existen ciertas exigencias cuyo cumplimiento depende también de actuaciones a cargo de otras entidades públicas, como es el caso de la inspección con audiencia de partes llevada a cabo por el Ministerio del Sector. De este modo, la omisión de dichas actuaciones por parte de la entidad que tienen a su cargo la realización de la misma, acarrearía la imposibilidad material del empleador de contar con el documento requerido para el inicio del procedimiento administrativo. No obstante, al tratarse de una inacción no atribuible al empleador (siempre que éste haya solicitado oportuna y diligentemente su realización ante la autoridad competente), mal podría afectar negativamente los derechos e intereses del administrado. Arribar a una conclusión contraria implicaría desplazar sobre el administrado la consecuencia de las omisiones de la propia Administración.

En ese sentido, por los criterios expuestos precedentemente, no resulta razonable que la AAT declare improcedente la solicitud de cese colectivo presentada por la EMPRESA, fundamentando su decisión en la falta de presentación del acta de inspección llevada a cabo por el Sector correspondiente, con audiencia de partes.

Por el contrario, atendiendo a la situación descrita líneas arriba, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana debió tener en cuenta la imposibilidad material de la EMPRESA de obtener el acta de inspección con audiencia de partes que se refieren el artículo 47 del TUO de la LPCL y el artículo 62 del Reglamento de la LFE, debido a causas que le son ajenas, por cuanto, como se ha señalado, no resulta razonable privar al empleador del inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, por causas atribuibles a una omisión de la propia Administración.

Sin embargo, **ello no implica que la AAT deje de practicar o disponer la realización de todas aquellas actuaciones que resulten necesarias a fin de contar con elementos probatorios que demuestren, en forma objetiva y fehaciente, la existencia de la causa invocada como fundamento del cese colectivo.** Esto por cuanto la verificación de la situación del centro de trabajo, a fin de determinar el real estado del mismo, constituye un componente esencial del procedimiento de cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, en salvaguardia del derecho al trabajo consagrado en el inciso 15 del artículo 2, el artículo 22, el artículo 23 y el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, los cuales garantizan no solo el acceso al empleo, sino su mantenimiento en condiciones adecuadas, en el pleno ejercicio de derechos fundamentales de la personal del trabajador, y su debida protección frente a la ruptura arbitraria del vínculo laboral.

³ Así, por ejemplo, en los supuestos de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, el empleador debe presentar la pericia de parte realizada por una empresa auditora, entre otros documentos.

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

Adicionalmente, no debe perderse de vista que, dada la importancia de la "audiencia de partes" a que se refiere el artículo 47 del TUO de la LPCL, **resulta necesario que la verificación al centro de trabajo que efectúe la Autoridad Inspectiva se realice previa citación a la organización sindical, o a los trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de los contratos de trabajo**, de modo que estos puedan estar presentes durante la inspección y manifestar sus consideraciones con relación a la existencia del motivo invocado para el cese.

En consecuencia, se observa que el acto contenido en la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20, en el extremo relacionado con el cumplimiento del requisito exigido en el artículo 62 del Reglamento de la LFE, concordante con el artículo 47 del TUO de la LPCL, resulta contrario al derecho de petición administrativa reconocido en el artículo 2, inciso 20) de la Constitución Política del Estado y desarrollado en el artículo 106 del TUO de la LPAG, así como al principio del debido procedimiento, recogido en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de ese mismo cuerpo normativo.

4.2. Del plazo máximo para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo

De conformidad con el artículo 15 del TUO de la LCPL, el caso fortuito o la fuerza mayor habilitan al empleador a la suspensión temporal perfecta de labores, sin necesidad de autorización previa y **hasta por un periodo de 90 días calendario**, debiendo comunicar dicha suspensión en forma inmediata a la AAT.

Asimismo, el artículo 47 del TUO de la LPCL, establece que **dicho periodo máximo de suspensión perfecta de labores, es el plazo dentro del cual, el empleador puede solicitar el cese colectivo de los trabajadores comprendidos dentro de la suspensión**, cuando el caso fortuito o la fuerza mayor sean de tal magnitud que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo.

Como se aprecia entonces, la normativa vigente ha establecido un plazo para que el empleador inicie ante la AAT el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. El plazo legalmente previsto no es de carácter meramente formal u ordenador, sino que se configura como una restricción legal a la facultad del empleador para solicitar el cese colectivo cuando se encuentra incurso en la causal prevista en el artículo 47 del TUO de la LPCL, en salvaguarda de los intereses de los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo.

Ahora bien, la EMPRESA argumenta que la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20 vulnera también los principios de informalismo y de primacía de la realidad, puesto que la referida resolución se limita a una exigencia formal del plazo aplicable, sin considerar que el centro de labores no se encuentra en funcionamiento desde el 20 de marzo de 2017 hasta la fecha de presentación del recurso de revisión, y que la falta de inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo dentro del plazo de suspensión, se debió a demoras administrativas que no le son atribuibles, ya que ante su pedido de inspección del Sector correspondiente, fue atendido fuera del citado plazo.

Atendiendo a ello, tras efectuar una revisión de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, del escrito de subsanación, del escrito de apelación y del escrito de revisión presentados por la EMPRESA, así como de lo resuelto por la DPSC y la DRTPE de Lima Metropolitana, en primera y segunda instancia administrativa respectivamente, se ha verificado que:

- Con fecha 22 de marzo de 2017, la EMPRESA comunicó a la AAT, la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito de 16 trabajadores, en virtud a lo dispuesto en el artículo 15 TUO de la LPCL, indicando, para tal efecto, que sus instalaciones han sufrido graves daños materiales a consecuencia de las constantes inundaciones y abalances por el desborde de los ríos Huaycoloro y Rímac.
- Mediante Resolución Directoral N° 64-2017-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de mayo de 2017, se resolvió declarar procedente la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito,



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

En tal supuesto, y en aplicación del principio de impulso de oficio, **la AAT podrá solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a fin de esta efectúe una fiscalización para verificar la situación real del centro de trabajo**, y de este modo determinar que el estado del mismo se encuentra o no subsumido dentro de la causal invocada para el cese colectivo, esto es, la desaparición total o parcial del centro de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor.

Sobre el particular, debe destacarse la importancia que tiene la inspección del trabajo para el control del cumplimiento de las normas sociolaborales y la promoción de los derechos laborales, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, que la define como “*el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo*”.

Asimismo, es pertinente traer a colación la urgente e inmediata intervención de la inspección de trabajo que demandan los casos de terminación colectiva de los contratos de trabajo según lo señalado en el literal b) del numeral 9.1 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR⁴, así como las facultades inspectivas contempladas en el artículo 5 de la mencionada Ley N° 28806, sobre todo aquellas que resultan especialmente relevante para la materia que se ventila en el presente procedimiento:

“Artículo 5.- Facultades inspectivas:

En el desarrollo de las funciones de inspección de los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

- 1) *Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. (...) Al efectuar una visita de inspección, deberán **comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical**, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.*
- 2) ***Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes,** por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.*
- 3) *Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:*

(...)

3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

3.4 Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante (subrayado y negrita agregados).

⁴ “Artículo 9.- Inicio de actuaciones inspectivas

9.1. Las actuaciones inspectivas se inician por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección o de orientación y asistencia técnica emitida por los directivos. La orden designa a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo, quienes deben iniciar sus actuaciones inspectivas:

(...)

b) En los casos de despido arbitrario, accidente de trabajo, huelgas o paralizaciones, cierre de centro de trabajo, suspensión de labores, terminación colectiva de los contratos de trabajo, entre otras materias que requieran de una urgente e inmediata intervención de la inspección del trabajo se inicia las actuaciones inspectivas en el día de recibida la orden de inspección o desde que se tome conocimiento del hecho”.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

presentada por la EMPRESA, la cual tiene una duración de 90 días calendario, siendo la fecha de inicio de la medida el 20 de marzo de 2017 y la fecha de término el 17 de junio de 2017.

- De otro lado, la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo fue presentada a la AAT el 15 de marzo de 2018. es decir, aproximadamente 9 meses después de concluido el periodo de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito.

Dicho esto tenemos que, el principio de informalismo, recogido en el numeral 1.6 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, implica que las normas de procedimiento sean interpretadas *"en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público"* (subrayado agregado).

A mayor abundamiento, Morón Urbina señala que el principio de informalismo permite al administrado lograr la admisión de sus pedidos, el reconocimiento de los hechos alegados y lograr el éxito de sus pretensiones, salvando mediante diversas técnicas su omisión incurrida en aspectos formales no atendidos en su momento; no obstante, los límites de la excusación de formalidades son aquellos establecidos para proteger derechos de terceros o el interés público, por lo que la aplicación de dicho principio no puede implicar desconocer reglas adjetivas establecidas a favor de los terceros o del interés público⁵.

En el presente caso, los argumentos vertidos por la EMPRESA tienen por objeto que, en virtud del principio de informalidad, se le dispense del plazo legalmente establecido para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, sin reparar que con ello se afectaría los intereses de terceros – en este caso, de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo-, razón por la cual, teniendo en consideración lo señalado en los párrafos anteriores, el mencionado principio no ha sido vulnerado, por lo que el argumento de la EMPRESA no resulta amparable.

Con respecto a la alegada afectación del principio de primacía de la realidad, debe tenerse en cuenta que dicho principio, por el cual *"debe preferirse lo que ocurra en los hechos y no lo que las formas o documentos señalen: la realidad, lo que verdaderamente sucede, prevalece inclusive sobre lo que las partes dicen que ocurre"*⁶, aplica para el reconocimiento de un vínculo de naturaleza laboral en casos de simulación o fraude a la normativa de trabajo. Sin embargo, en el caso materia de análisis no se aborda la existencia de un vínculo laboral sino que versa sobre si la EMPRESA cumplió o no con los requisitos para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito, de modo que no se advierte la vulneración invocada por el impugnante.

De otro lado, es preciso anotar que la EMPRESA señala en sus recursos de apelación y de revisión respectivamente, que la falta de inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, dentro del plazo de 90 días calendario a que se refiere el artículo 15 del TUO de la LPCL, se debió a demoras administrativas que no le son atribuibles.

En ese contexto, debe repararse que conforme se ha señalado en el numeral 4.1 de la presente resolución, no resulta razonable que la AAT declare improcedente la solicitud de cese colectivo presentada por la EMPRESA, fundamentando su decisión en la falta de presentación del acta de inspección llevada a cabo por el Sector correspondiente, con audiencia de partes, cuando, como ha quedado demostrado, no le era materialmente posible presentar dicho documento, debido a una omisión de la propia administración.

Por el contrario, atendiendo a la situación descrita líneas arriba, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana debió tener en cuenta la imposibilidad material de la EMPRESA de obtener el acta de



⁵ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica, 11ª edición, 2015, pp.77-79.

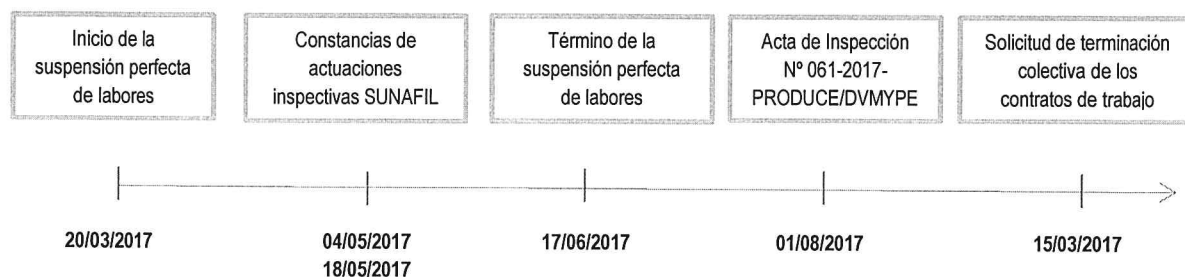
⁶ BOZA PRO, Guillermo. Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p.52.

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

inspección con audiencia de partes que se refieren el artículo 47 del TUO de la LPCL y el artículo 62 del Reglamento de la LFE, debido a causas que le son ajenas, por cuanto, como se ha señalado, no resulta razonable privar al empleador del inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, por causas atribuibles a una omisión de la propia Administración.

En ese sentido, en aquellos casos en los que el empleador esté impedido, por propia omisión de la entidad del Sector competente, de presentar el acta de inspección con audiencia de partes, **resulta necesario que la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, conjuntamente con la documentación restante señalada en el artículo 63 del Reglamento, sea presentada dentro del plazo máximo de 90 días calendario que establece el artículo 47 del TUO de la LPC**, debiendo la AAT tener en cuenta la imposibilidad de presentar el acta de inspección con audiencia de partes, por causas atribuibles a la propia omisión del Ministerio del Sector correspondiente.

Al respecto, de acuerdo a lo señalado precedentemente, en el presente caso se tiene la siguiente línea de tiempo:



Del gráfico anterior se observa que, con fecha 1 de agosto de 2017, la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones del Ministerio de la Producción llevó a cabo una inspección en las instalaciones de la EMPRESA, levantándose para tal efecto, el Acta de Inspección N° 061-2017-PRODUCE/DVMYPE-I/DSFS. Si bien de acuerdo a lo manifestado por la mencionada entidad, dicha inspección devino de una fiscalización ambiental, por lo que no se enmarca dentro de lo dispuesto en el TUO de la LPCL y el Reglamento de la LFE, sí demuestra el intento de la EMPRESA por obtener la documentación exigida.

Sin embargo, considerando que el plazo para solicitar el cese colectivo por caso fortuito se extendió desde el 20 de marzo de 2017 al 17 de junio de 2017, debe subrayarse que **la EMPRESA no ha presentado ningún documento u otro medio pertinente dirigido a acreditar que la demora en el inicio del procedimiento se debió también a la inacción u omisión de la Administración**, máxime si la inspección con audiencia de partes a que se refiere el artículo 47 del TUO de la LPCL debió solicitarse en forma oportuna (es decir, dentro del plazo máximo que tenía para solicitar el cese colectivo), aspecto que no ha sido acreditado en el presente procedimiento.

Al respecto, de toda la documentación presentada por la EMPRESA destacan las Constancias de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fechas 4 y 18 de mayo de 2017, respectivamente, emitidas por SUNAFIL, y que dan cuenta de las visitas de inspección al centro de trabajo de la EMPRESA, las cuales han sido obtenidas durante el periodo de suspensión perfecta de labores, y debieron ser presentadas por el empleador, dentro del plazo máximo que establece el artículo 47 del TUO de la LPCL, conjuntamente con los documentos que demuestran la imposibilidad de la EMPRESA de contar con la inspección del Ministerio del Sector con audiencia de partes.

Adicionalmente, cabe anotar que el plazo de 90 días calendario establecido en el artículo 47 del TUO de la LPCL para solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, **no debe entenderse como un plazo ordenador o una exigencia meramente formal**, máxime si conforme se ha establecido precedentemente, dicho plazo se configura como una restricción legal a la facultad del empleador para solicitar el cese



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

colectivo cuando se encuentra incurso en la causal de desaparición total o parcial del centro de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor.

En atención a lo expuesto, corresponde confirmar la resolución impugnada en los demás extremos y determinar la improcedencia de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **GRUPO PROFITEX S.A.C.**, contra la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20 de fecha 28 de agosto de 2018, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en el extremo relacionado con el cumplimiento del requisito exigido en el artículo 62 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, concordante con el artículo 47 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **GRUPO PROFITEX S.A.C.** contra la Resolución Directoral N° 48-2018-MTPE/1/20 en los demás extremos, y por consiguiente, **DECLARAR IMPROCEDENTE** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por caso fortuito, la cual involucra a trece (13) trabajadores, los cuales se señalan a continuación: Isidro Alvarado Dionicio, Teodoro Arnulfo Alvarado Dionisio, Rubén Edwin Borja Javier, Santos Elmer Gonzales Páucar, Juan Vicente Jaba Andrade, Emiliano Esteban Jara Gonzales, Anderson Paul Mallqui Chávez, Carlos Alfredo Medina Quispe, Hermenegildo Román Parra, Eli Christian Rubina Campos, Miguel Ángel Rubina Campos, Ángel Alberto Weninger Apagueño y Aquelis Yance Pomacanchari.

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, en virtud a lo dispuesto en el literal c), numeral 226.2 del artículo 226 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 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

EGB/dsh

