



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 67 -2016-MTPE/2/14

Lima, 29 ABR. 2016

VISTOS:

El Oficio N° 082-2016-GORE-ICA/GRDS-DRTPE ingresado con número de registro 31705-2016, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica remite a esta Dirección General el expediente N° 003-2015-DPSC/ICA-C.C., en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 0011-2016-GORE-ICA-DRTPE, por la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica declara infundado el recurso de apelación interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral N° 011-2016-GORE-ICA-DRTPE-DPSC, por la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica desaprobó la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo presentada por LA EMPRESA.

CONSIDERANDO:

I. Aspectos formales

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".

Conforme a lo previsto en el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

¹ Martín Mateo, Ramón. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

2. Del recurso de revisión

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, "les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR³.

II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 20 de noviembre de 2015, LA EMPRESA solicitó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Ica, la terminación colectiva de los contratos de trabajo de ciento ochenta y cinco (185) trabajadores, amparándose en la causa objetiva por motivos económicos.

Sobre el particular, según el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL) una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo consiste en motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (literal b) del artículo 46°), siendo que dicha medida solo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al 10% del total del personal de la empresa (artículo 48°).

Mediante proveído s/n emitido con fecha 27 de noviembre de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección de Prevención y Solución de

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Décima Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2014. p. 668.

³ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "[c]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica requirió a LA EMPRESA que precise los motivos en que se sustenta la causa invocada.

Con fecha 09 de diciembre de 2015, LA EMPRESA dio atención al requerimiento antes señalado, precisando los motivos en que sustenta la causa invocada por motivos económicos. En atención a ello, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, mediante proveído s/n emitido con fecha 10 de diciembre de 2015, tuvo por cumplido el mandato efectuado mediante el proveído s/n emitido con fecha 27 de noviembre de 2015.

Con fecha 21 de diciembre de 2015, el Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C. (en adelante, EL SINDICATO) se apersonó al presente procedimiento.

Mediante proveído s/n emitido con fecha 11 de enero de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica convocó a LA EMPRESA y EL SINDICATO a una reunión de conciliación a llevarse a cabo el día 13 de enero de 2016 a las 09:30 am; en la cual ambas partes acordaron continuar la misma el día 15 de enero de 2016 a las 10:00 am, tal como consta en el Acta correspondiente.

Con fecha 14 de enero de 2016, EL SINDICATO presentó un escrito, solicitando que se tenga por observado el informe pericial remitido por LA EMPRESA.

El día 15 de enero de 2016 a las 10:00 am, se llevó a cabo la continuación de la reunión de conciliación, dejándose constancia en el Acta respectiva de la entrega de una nueva propuesta de LA EMPRESA, consistente en la reducción de los puestos afectados con la medida a ciento diez (110), entregándose copia a EL SINDICATO. Con fecha 20 de enero de 2016 a las 10:00 am, se continuó con la reunión de conciliación, dejándose constancia en el Acta correspondiente que las partes se comprometieron a no involucrar en el presente procedimiento a los dirigentes sindicales, y que LA EMPRESA manifestó que el número de trabajadores afectados llegaba a setenta y cinco (75), cuya nómina sería remitida a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica el día 21 de enero de 2016.

Con fecha 21 de enero de 2016, EL SINDICATO presentó un escrito, adjuntando un informe de propuesta de reducción de horas de jornada de trabajo y solicitando que el mismo sea considerado al momento de resolver. Ese mismo día, LA EMPRESA presentó la nómina de los setenta y cinco (75) trabajadores afectados por la medida, en atención al compromiso efectuado en la reunión llevada a cabo el día 20 de enero de 2016.

Con fecha 25 de enero de 2016, EL SINDICATO solicitó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica que resuelva la solicitud cursada por LA EMPRESA.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Con fecha 27 de enero de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica emitió la Resolución Directoral N° 003-2016-GORE-ICA-DRTPE-DPSC, desaprobando la solicitud cursada por LA EMPRESA. En dicha fecha, EL SINDICATO presentó un escrito, señalando que LA EMPRESA había incluido en la nómina de setenta y cinco (75) trabajadores afectados con la medida, a un dirigente sindical y dos ex dirigentes sindicales.

Mediante escrito presentado el 29 de enero de 2016, LA EMPRESA adjuntó una Declaración Jurada de Silencio Administrativo Positivo, al amparo de la Ley del Silencio Administrativo, aprobada por Ley N° 29060 (en adelante, la LSA).

Con fecha 04 de febrero de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 003-2016-GORE-ICA-DRTPE-DPSC. En dicha fecha, LA EMPRESA solicitó la aplicación del silencio administrativo positivo al presente procedimiento, la cual fue desestimada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica a través del proveído s/n emitido con fecha 05 de febrero de 2016.

LA EMPRESA, con fecha 10 de febrero de 2016, presentó un escrito ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, solicitando tener presente la aplicación del silencio administrativo positivo al presente procedimiento.

Con fecha 12 de febrero de 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica emitió la Resolución Directoral Regional N° 002-2016-GORE-ICA-DRTPE, declarando la nulidad de la Resolución Directoral N° 003-2016-GORE-ICA-DRTPE-DPSC y disponiendo que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica expida nueva resolución.

Con fecha 18 de febrero de 2016, EL SINDICATO presentó un escrito ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, solicitando la confirmación de la Resolución Directoral Regional N° 002-2016-GORE-ICA-DRTPE.

Con fecha 25 de febrero de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica emitió la Resolución Directoral N° 011-2016-GORE-ICA-DRTPE-DPSC, desaprobando la solicitud cursada por LA EMPRESA. Ante ello, con fecha 03 de marzo de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra dicha resolución.

III. De la Resolución Directoral Regional N° 0011-2016-GORE-ICA-DRTPE

Con fecha 09 de marzo de 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica emitió la Resolución Directoral Regional N° 0011-2016-GORE-ICA-DRTPE, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto por



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

LA EMPRESA contra la Resolución Directoral N° 003-2016-GORE-ICA-DRTPE-DPSC, en base a los siguientes fundamentos:

- El Decreto Supremo N° 013-2014-TR dispone que la causal objetiva por motivos económicos se produce cuando: (i) Se registran tres (03) trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o, (ii) De mantenerse la continuidad del total de trabajadores, se produzcan pérdidas.
- En el presente caso, mediante la pericia de parte elaborada por la empresa Rejas, Alva y Asociados S.R.Ltda. no se demostró que, de mantenerse a la totalidad de los trabajadores, se producirían futuras pérdidas, sino que dicho informe tan solo se basó en probabilidades o especulaciones que no resumen ser un hecho cierto y objetivo.

IV. Del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 0011-2016-GORE-ICA-DRTPE, en base a los argumentos que se describen a continuación:

- La resolución materia de impugnación incumple lo dispuesto en la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14, al no valorar de forma correcta los motivos de la solicitud cursada, siendo que dicha solicitud se encontraría orientada a revertir la crisis por la que atraviesa LA EMPRESA.
- Se ha acreditado que, de mantenerse la continuidad del total de los trabajadores, se producirían pérdidas para LA EMPRESA, de acuerdo con el Decreto Supremo N° 013-2014-TR.
- Subsiste la nulidad advertida en la Resolución Directoral Regional N° 002-2016-GORE-ICA-DRTPE, puesto que no se ha realizado un análisis suficiente respecto del segundo supuesto contemplado en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, esto es, que de mantenerse la continuidad laboral del total de trabajadores, ello implique pérdidas.
- Se habría producido el silencio administrativo positivo respecto de la solicitud cursada por LA EMPRESA, en aplicación de lo establecido en la LPAG y la LSA, puesto que la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Ica debió pronunciarse sobre la referida solicitud dentro del plazo de cinco (05) días hábiles contados desde la realización de la primera reunión de conciliación, esto es, desde el día 13 de enero de 2016.

V. De la procedencia del recurso de revisión

El tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC, ha precisado cuáles son las fuentes del derecho reguladas por la Constitución. En dicha Sentencia, el referido Tribunal ha realizado diversas precisiones en torno al sistema de fuentes regulado por la Constitución, en ese sentido, se consideran los diversos tipos existentes: fuentes normativas (fuentes normativas con rango de ley, fuentes normativas con rango distinto a la ley); la jurisprudencia; la costumbre, los principios generales del derecho; el contrato; y, la doctrina. En cuanto a las fuentes normativas o formas normativas con rango de ley, el Tribunal realiza importantes precisiones en torno a: las leyes, las resoluciones legislativas, los tratados, el reglamento del Congreso, los decretos legislativos, los decretos de urgencia, las ordenanzas regionales y las ordenanzas municipales.

De lo expuesto en el recurso de revisión, se verifica que LA EMPRESA pone en evidencia que el acto administrativo impugnado efectúa una incorrecta interpretación de las fuentes de derecho normativas, específicamente de las contenidas en la LPAG y en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR. En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión cumple el requisito exigido en el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, por lo que corresponde a esta Dirección General emitir pronunciamiento al respecto.

En tal sentido, se verifica que el recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el mismo.

VI. Análisis del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

De conformidad con el principio de legalidad recogido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, "[l]as autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidos y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

El derecho al debido proceso previsto por el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos. Así pues, el derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son invocables, y, por tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo.

Sobre el debido procedimiento en sede administrativa, cabe advertir que el principio del debido procedimiento, previsto en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, dispone que "[l]os administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

*sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho*⁴.

En concordancia con ello, el numeral 4) del artículo 3° de la LPAG establece la motivación como uno de los requisitos de validez del acto administrativo, es decir, que "[e]l acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico". De igual manera, el numeral 6.1 del artículo 6° de la LPAG señala que "[l]a motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado".

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

*"(...) El debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada– de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139° de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.). El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional*⁵.

Asimismo, en lo que se refiere a la motivación de los actos administrativos, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC ha señalado que:

"La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático de derecho, que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado constitucional democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso".

⁴ Resaltado agregado.

⁵ Fundamentos N° 13 y N° 14 de la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida con fecha 16 de enero del 2012 y recaída en el expediente N° 03891-2011-PA/TC.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

A su vez, el máximo intérprete de la Constitución ha tenido oportunidad de expresar su posición en la sentencia recaída en el Expediente N° 00091-2005-PA/TC (Fundamento N° 9, párrafos 3 y 5 al 8), criterio reiterado en las sentencias recaídas en los expedientes N° 294-2005-PA/TC, N° 5514-2005-PA/TC, entre otras, en los siguientes términos:

"El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. [...]".

"La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional".

"El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional".

"Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo".

Adicionalmente, se ha determinado en la sentencia recaída en el expediente N° 8495-2006-PA/TC que:

"[U]n acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no sólo



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada".

Así pues, una de las garantías del debido procedimiento administrativo consiste en que la administración se pronuncie sobre los argumentos o situaciones expuestas en el procedimiento, a fin de emitir un pronunciamiento acorde a derecho. De lo contrario, se estaría vulnerando dicha garantía puesto que se trataría de un acto administrativo ausente de motivación suficiente.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que, respecto de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 013-2014-TR establece lo siguiente:

Decreto Supremo N° 013-2014-TR

Artículo 1.- Situación económica de la empresa

La situación económica de una empresa está determinada por el contexto económico en 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 Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe que, para tal efecto, elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

La evaluación de la situación solo es aplicable para el término de contratos de trabajo por motivos económicos.

Como se puede observar, la norma precitada establece que la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos implica un deterioro en los ingresos del empleador, lo cual deberá entenderse para dos situaciones:

- (i) Registrar tres (03) trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa del empleador.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- (ii) De mantener la continuidad laboral del total de los trabajadores, ello implique pérdidas, lo cual deberá ser sustentado con el informe que deberá ser elaborado por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

En el presente caso, se tiene que en la resolución materia de impugnación, obrante en autos de fojas 284 a 288, tan solo se indica que *"de la evaluación efectuada se observa que la empresa recurrente Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C. no ha cumplido con probar pérdidas futuras si se mantiene la continuidad laboral del total de los trabajadores; es decir, a través de la pericia de parte elaborada por Rejas, Alva y Asociados S.R.Ltda. no ha demostrado que la causa invocada es legalmente válida para extinguir colectivamente los contratos de trabajo, basándose solo en probabilidades o especulaciones que no resumen ser un hecho cierto y objetivo, situación que de ninguna manera podría afectar el derecho al trabajo de los empleados"*, sin brindar mayor explicación de las razones que conllevan a dicha conclusión.

Por consiguiente, conforme a lo expuesto, se advierte que al no evaluar la instancia de mérito de manera fundamentada y precisa si los hechos alegados por LA EMPRESA se encontraban previstos en alguna de las causales establecidas en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, resulta que dicho acto administrativo carece de suficiente motivación, siendo ésta uno de los requisitos de validez del acto administrativo.

Al respecto, el numeral 2) del artículo 10° de la LPAG dispone que el defecto o la omisión de alguno de los requisitos de validez del acto administrativo constituye una causal de nulidad de pleno derecho, siendo que, además, en el presente caso se ha inobservado el principio del debido procedimiento, señalado en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, así como el procedimiento regular, previsto en el numeral 5) del artículo 3° de la LPAG, razón por la cual corresponde declarar la nulidad de la Resolución Directoral Regional N° 0011-2016-GORE-ICA-DRTPE.

Finalmente, debe señalarse que el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de revisión presentado por la empresa FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C. contra la Resolución Directoral Regional N° 0011-2016-GORE-ICA-DRTPE.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

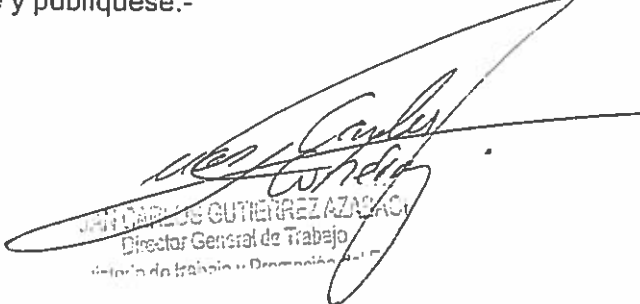
ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar la **NULIDAD** de la Resolución Directoral Regional N° 0011-2016-GORE-ICA-DRTPE, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, debiendo la Autoridad Administrativa de Trabajo observar lo establecido en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, a fin que proceda a la emisión de nuevo pronunciamiento observando lo establecido en la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO.- Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

ARTÍCULO QUINTO.- **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 alojado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-


JUAN CARLOS GUTIERREZ AZARACI
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

