



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 114 -2016-MTPE/2/14

Lima, 01 AGO. 2016

### VISTOS:

El expediente N° 25065-2016-MTPE/1/20.2 remitido a esta Dirección General en mérito al recurso de revisión interpuesto por el señor **BILLY VÍCTOR ODIAGA FRANCO** (en adelante, EL EMPLEADOR) contra la Resolución Directoral N° 21-2016-MTPE/1/20, por la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 128-2016-MTPE/1/20.2, por la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana declaró improcedente la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo cursada por EL EMPLEADOR.

### 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 (...)".<sup>1</sup>

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.

##### 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

<sup>1</sup> Martín Maleo, Ramón. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.



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"

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"*<sup>2</sup>.

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 de Lima Metropolitana, 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-TR<sup>3</sup>.



## II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 09 de marzo de 2016, EL EMPLEADOR solicitó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la terminación colectiva de los contratos de trabajo de cuarenta y un (41) trabajadores, amparándose en la causal objetiva de motivos económicos prevista en el literal b) del artículo 46° del 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).

Sobre el particular, según 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 provédo s/n emitido con fecha 11 de marzo de 2016, 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 de Lima Metropolitana requirió a EL EMPLEADOR que subsane ciertas omisiones incurridas. Mediante escrito presentado con fecha 12 de abril de 2016, EL EMPLEADOR absolvió el traslado de dicho requerimiento.

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

<sup>3</sup> 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"*

Con fecha 19 de abril de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana emitió la Resolución Directoral N° 128-2016-MTPE/1/20.2, declarando improcedente la solicitud cursada por EL EMPLEADOR. Ante ello, con fecha 06 de mayo de 2016, EL EMPLEADOR interpuso un recurso de apelación contra dicha resolución.

### III. De la Resolución Directoral N° 21-2016-MTPE/1/20

Con fecha 30 de mayo de 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana emitió la Resolución Directoral N° 21-2016-MTPE/1/20, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 128-2016-MTPE/1/20.2 y confirmando la misma, por los siguientes fundamentos:

- EL EMPLEADOR no habría cumplido con precisar las causas que lo habrían llevado a solicitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo, así como tampoco habría remitido a los trabajadores la relación de los trabajadores afectados con la medida. Asimismo, se observa una incongruencia entre la fecha de cese señalada en las cartas remitidas a los trabajadores afectados –si bien EL EMPLEADOR señala que dicha fecha se encontraba referida a la suspensión perfecta de labores, ello no se encuentra precisado en dichas cartas-, y las fechas consignadas en la solicitud cursada.
- No se habría cumplido con el precedente de observancia obligatoria establecido en la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14, toda vez que EL EMPLEADOR pretendería cesar a la totalidad de su planilla, lo cual no guardaría relación con la naturaleza jurídica de la causa invocada, esto es, revertir la crisis, actuar y suficiente que el referido empleador estaría atravesando.
- EL EMPLEADOR no cumplió con lo dispuesto en el literal c) del artículo 48° del TUO de la LPCL, es decir, presentar una declaración jurada en la que señale que se encuentra incurso en la causal objetiva invocada ni una pericia de parte que acredite su procedencia, la cual debe ser realizada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República, siendo que dichos documentos no podrían ser reemplazados por otros documentos.
- No se acreditaría la reunión en trato directo entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, conforme a lo señalado en el artículo 67° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, el Reglamento de la LFE).
- EL EMPLEADOR no cumplió con acreditar el pago completo de la tasa respectiva en el Banco de la Nación, la cual, de acuerdo con lo establecido mediante Decreto Supremo N° 397-2015-EF, ascendería a S/. 3,950.00 Soles.





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"

#### IV. Del recurso de revisión interpuesto por EL EMPLEADOR

Con fecha 16 de junio de 2016, EL EMPLEADOR interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 21-2016-MTPE/1/20, en base a los argumentos que se describen a continuación:

- Desde el año 2012, EL EMPLEADOR vendría atravesando un decrecimiento y variación en sus ventas, autofinanciamiento y rentabilidad, situación que se habría convertido en un completo déficit en el presente año, lo cual habría ocasionado una grave crisis empresarial insuperable.
- EL EMPLEADOR sí habría cumplido con informar a sus trabajadores de la adopción de la medida, lo cual se habría realizado de manera verbal.
- Con relación a la no presentación de la declaración jurada en la que señale que se encuentra incurso en la causal objetiva invocada, EL EMPLEADOR sostiene que la Autoridad Administrativa de Trabajo no habría tenido en cuenta la presentación del documento elaborado por su contador, en el que se podría observar que se habrían identificado las pérdidas económicas y financieras, así como una reducción en el año 2015 de los ingresos en un 27%.
- Las cartas enviadas a los trabajadores se encontrarían referidas a una fecha de suspensión perfecta de labores.
- El artículo 48° del TUO de la LPCL no haría referencia a la existencia de un porcentaje máximo de trabajadores afectados para la procedencia de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo.



#### 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 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 General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

De lo expuesto en el recurso de revisión, se verifica que dicho medio impugnatorio se sustenta en la incorrecta interpretación de las disposiciones contenidas en el literal b) del artículo 46° y el artículo 48° del TUO de la LPCL, en lo referente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

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 EL EMPLEADOR

Atendiendo a lo actuado en el expediente, corresponde señalar que de las cartas remitidas a los trabajadores, obrantes de fojas tres (03) a cuarenta y tres (43), se observa que EL EMPLEADOR les habría comunicado que la fecha de cese sería el día 07 de marzo de 2016, sin hacerse referencia alguna a la suspensión perfecta de labores. Así pues, teniendo en cuenta que en la solicitud cursada por EL EMPLEADOR, obrante de fojas cuarenta y cuatro (44) a cuarenta y seis (46) del expediente, se consignan fechas diferentes a la anteriormente aludida, nos encontramos ante una confusión relativa a la fecha en que la terminación colectiva de los contratos de trabajo operaría.

De otro lado, no se observa en el expediente documentación alguna que acredite que EL EMPLEADOR comunicó la medida a los trabajadores afectados –incluyendo la nómina correspondiente–, ni que se haya cumplido con llevar a cabo reuniones de trato directo con los trabajadores, que demuestre que no se arribó a un acuerdo, tal como lo exigen los literales a) y b) del artículo 48° del TUO de la LPCL y el artículo 67° del Reglamento de la LFE.

Asimismo, tampoco se observa documentación alguna por la cual EL EMPLEADOR haya dado cumplimiento a lo exigido expresamente en el literal c) del artículo 48° del TUO de la LPCL, esto es, presentar una declaración jurada en la que indique que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, la cual deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

Que, el artículo VI del Título Preliminar de la LPAG establece que los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada, siendo que "(...) el precedente administrativo es aquel acto administrativo firme que dictado para un caso concreto, pero que, por su contenido tiene aptitud para condicionar las resoluciones futuras de las mismas entidades, exigiéndoles seguir un contenido similar para casos similares."<sup>4</sup>

Sobre el particular, corresponde indicar que de acuerdo con lo señalado en el numeral 11.8 de la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14, precedente de observancia obligatoria, "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".

En el presente caso, EL EMPLEADOR ha señalado en su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, obrante de fojas cuarenta y cuatro (44) a cuarenta y seis (46) del expediente, el cese de cuarenta y un (41) trabajadores por la causal de motivos económicos tipificada en el literal b) del artículo 46° del TUO de la LPCL, siendo que en el escrito presentado el día 12 de abril de 2016, obrante de fojas cincuenta y

<sup>4</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. Op.cit p.110.



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"

nueve (59) a sesenta y dos (62) del expediente, se indica que *"hemos consignado 41 trabajadores, es decir el 100% de nuestros trabajadores conforme se puede acreditar de la copia de la relación de nuestros trabajadores inscritos en el PLAME (...)"*, así como se señala que *"la crisis económica que aqueja a mi empresa es permanente, definitiva e insuperable y por lo tanto no nos permite continuar con nuestras operaciones comerciales y la relación laboral con nuestros trabajadores"*. Así pues, de lo anteriormente reseñado se desprende una abierta contravención a lo establecido en la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14.

Adicionalmente, con relación al no pago completo de la tasa respectiva en el Banco de la Nación, señalado en la resolución materia de impugnación, cabe advertir que dicho extremo no ha sido cuestionado por EL EMPLEADOR.

Atendiendo a lo expuesto, se tiene que los argumentos esgrimidos por EL EMPLEADOR no desvirtúan la decisión adoptada en la resolución materia de impugnación.

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:

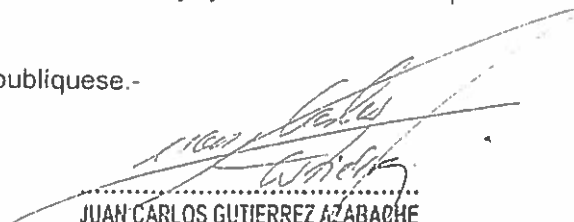
**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión presentado por el señor **BILLY VÍCTOR ODIAGA FRANCO** contra la Resolución Directoral N° 21-2016-MTPE/1/20.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** 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 TERCERO.-** **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 AZABACHE**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo