



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 251 -2017/MTPE/2/14

Lima, 23 NOV. 2017

VISTO:

El expediente N° 002-2016-TRT-DPSC-CHIM, remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, la DRTPE de Ancash) en virtud de los recursos de revisión interpuestos por el Sindicato de Pesquera Diamante Planta Samanco – SITRAPEDSAM (en adelante, EL SINDICATO) y los señores Dionisio Timoteo Ramírez Alba, Jorge Luis Córdova Vilela, Jhon Eduar Jara Mallqui y Felipe Francisco Maguiña Huerta, contra la Resolución Directoral Regional N° 016-2017-REGIÓN ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM, que declara fundado el recurso de apelación interpuesto y aprueba la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales presentada por la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. (en adelante, LA EMPRESA).

I. De la competencia en instancia de revisión

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [para 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 (...)".¹

Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 216.1 del artículo 216 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

En ese sentido, conforme a lo dispuesto en el numeral 7.3 del artículo 7°, de la Ley Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 29381; la Dirección General del Trabajo es competente para "[r]esolver, en instancia de revisión, sobre los procedimientos y materias que se determinen por norma legal o reglamentaria".

En ese marco, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos

¹MARTÍN MATEO, Ramón. *Manual de Derecho Administrativo*, Editorial Aranzadi, 2005, Navarra, pp.309-310.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

sobre inicio de negociación colectiva, suspensión de labores, terminación colectiva de contratos de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En atención a ello, de acuerdo con lo dispuesto el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, en virtud de lo previsto en el artículo 5° del Decreto Supremo antes invocado.

En este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la DRTPE de Ancash, 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.²

II. De la Resolución Directoral N° 035-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC- CHIM

Mediante Resolución Directoral N° 035-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, expedida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Ancash, que obra de fojas ochocientos cuatro (804) a ochocientos dieciséis (816) del expediente, se desestima la medida adoptada por LA EMPRESA en base a los siguientes argumentos:

- Se advierte que LA EMPRESA "...cumplió con el procedimiento señalado en el inciso a) del artículo 48° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber comunicado a los trabajadores incursos en la medida su decisión de aplicar la terminación colectiva de contratos de trabajo como es de verse de las cartas notariales remitidas al Sindicato de Trabajadores de Pesquera Diamante Planta Samanco, y a los trabajadores no afiliados a dicha organización sindical...".
- LA EMPRESA "...cumplió con presentar la Declaración Jurada que se encuentra en la causa objetiva invocada, como es de verse a fojas 32 de autos; asimismo, acompaña una pericia de parte elaborada por el Perito Valuador REPEV – Perito REPEJ, Econ. Jenner Francisco Alegre Elera, de fecha 03 de mayo del 2016, que corre de fojas 39 a 68 del expediente; la misma que ha sido ratificada mediante la Carta de fecha 02 de mayo del 2016, obrante a fojas 241 y 242, por la Sociedad CHAVEZ AGUILAR & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL, encontrándose legitimado para emitir la pericia prevista en el inciso c) del artículo

² 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

"Año del buen servicio al ciudadano"

48° del D.S. N° 003-97-TR, conforme se ha señalado en la Resolución Directoral General N° 065-2017-MTPE/2/14".

- Con relación a la pericia que corre de fojas treinta y nueve (39) a sesenta y ocho (68), presentada por LA EMPRESA, la misma que ha sido elaborada efectuando el análisis económico y estructural de LA EMPRESA, se desprende que la Planta de Samanco alcanza su punto de equilibrio en el año 2014 con una producción de 1,646.30TM de harina de pescado, de 1,402.90 TM en el año 2015, y se proyecta para el año 2016, usando los costos del año anterior, un punto de equilibrio de 2,625.50TM, por consiguiente su holgura productiva logra un coeficiente en dichos años de 2.95, 5.95 y 1.85, concluyendo del análisis económico, que de la comparación de las tres plantas de producción de la empresa se aprecia que: 1) existe una tendencia decreciente en la cotización de la TM de harina de pescado en el mercado internacional, 2) La planta de Samanco tiene un costo de producción mayor en comparación con las otras dos plantas, y 3) La planta de Samanco tiene baja holgura productiva debido a su menor margen de contribución (diferencia entre el precio y el costo variable).
- Se comprueba que la pericia presentada por LA EMPRESA ha sido elaborada por una empresa auditora registrada por la Contraloría General de la República en el código RESAF N° 0193, hoy denominado Registro de Sociedades de Auditoría y Auditores financieros, como lo establece el inciso c) del artículo 48° del D.S. N° 003-97-TR, norma legal que es concordante con lo dispuesto en el artículo 1° del D.S. N° 013-2014-TR, de fecha 20 de noviembre del 2014; así también lo ha determinado la Resolución Directoral General N° 65-2017-MTPE/2/14.
- Que, se advierte que los trabajadores Dionisio Timoteo Ramírez Alba, Jorge Luis Córdova Vilela, Jhon Eduar Jara Mallqui, y Felipe Francisco Maguiña Huerta interpusieron, en contra de LA EMPRESA, demanda por despido arbitrario conforme se acredita de las actas de diligencia de reposición corrientes a fojas trescientos setenta y nueve (379) y siguientes. En tal sentido, queda acreditado que, a la fecha de presentación de la solicitud de cese colectivo presentada por LA EMPRESA, los trabajadores anteriormente referidos se encontraban tramitando en sede judicial su reposición, situación que a la fecha no ha variado, o no se ha comunicado variación alguna; no siendo por ello la Autoridad Administrativa de Trabajo competente para conocer el procedimiento de cese colectivo de los referidos trabajadores.
- En el presente caso LA EMPRESA solicitó la autorización del cese colectivo por motivos económicos y estructurales de cuarenta y nueve (49) trabajadores del Complejo Industrial de Samanco, alegando que a pesar de los esfuerzos económicos y tecnológicos y la ausencia prolongada por más de cinco años de materia prima hacen insostenible la continuidad de las operaciones de producción de la Planta de Samanco.
- Los argumentos ofrecidos por LA EMPRESA en la pericia practicada han servido para determinar que se ha producido una reducción en el precio internacional de la harina de pescado, que los costos de producción de la Planta Samanco son mayores que en las plantas de producción de Supe y Callao; que la cantidad de





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

harina producida es muy baja debido a la baja capacidad de producción de la planta de Samanco. No obstante ello, dichos argumentos no configuran un excedente de personal para propiciar su despido, dado que no responden a una necesidad empresarial debidamente sustentada. Al respecto, la pericia se limita a señalar hechos y no a evaluar la cantidad de personal en base a criterios como los puestos de trabajo, funciones, entre otros, que determinen una nueva estructura y adviertan del personal excedente.

III. De la Resolución Directoral Regional N° 016-2017-Región Ancash – DRTYPE –CHIM

Mediante Resolución Directoral Regional N° 016-2017-Región Ancash – DRTYPE – CHIM, la DRTPE de Ancash revoca la decisión adoptada por la instancia previa y declara aprobada la medida solicitada por LA EMPRESA en base a los siguientes argumentos:

- La resolución de vista sostiene que "el órgano de primera instancia no advirtió que la actividad pesquera es aleatoria y no mantienen su actividad los 365 días del año, según se indica en la pericia, que en el año 2015 fue de 64 días, es decir 82% del año el personal estuvo sin generar valor agregado a sus labores".
- Se señala que "los hechos descritos son los hechos que sustentan el cierre de la Planta de Samanco y éste cierre sustenta el cese de personal, pues la decisión de reestructurar la empresa parte del análisis económico y operativo, el excedente del personal se configura con el cierre propio de la Planta, pues los argumentos técnicos de la pericia por los cuales la empresa opta por el cierre de la Planta Samanco, han sido determinantes para la reducción de personal".
- Se advierte que LA EMPRESA al optar por el cierre de la planta de Samanco, adopta la medida más efectiva para evitar que continúe su deterioro económico, el cual pudo generar el cierre de otras plantas, perjudicando a trabajadores. En tal sentido, LA EMPRESA buscó potenciar las plantas más cercanas, las cuales por su ubicación geográfica generarían un mayor desarrollo, manteniendo su punto de equilibrio, derivando por ello equipos a dichas plantas y ejecutar un plan de acción inmediato.
- Se evidencia que la resolución apelada adolece de los estándares mínimos de motivación, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444.

IV. De los recursos de revisión interpuestos

EL SINDICATO sustenta su recurso de revisión en atención a los siguientes argumentos:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

- La resolución materia de revisión atenta contra el derecho al debido procedimiento administrativo, ya que la misma se habría emitido en afectación al derecho a la debida motivación. Al respecto, la resolución recurrida sólo hace mención a que la resolución materia de revisión carece de una debida motivación. Sin embargo, emite pronunciamiento sobre el fondo. De igual modo, EL SINDICATO señala que en la resolución apelada no se ofrecen consideraciones que permitan entender por qué se aprueba la medida adoptada por LA EMPRESA. De igual modo, en el recurso se señala que la resolución de segunda instancia únicamente se limita a realizar citas de precedentes administrativos vinculantes, así como a citar afirmaciones vertidas por LA EMPRESA.
- EL SINDICATO señala que la resolución materia de revisión vulnera el derecho de prueba, dado que LA EMPRESA no habría cumplido con presentar un peritaje realizado por una empresa autorizada por la Contraloría General de la República, sino por un economista que actuó de manera particular como también ha sido señalado por la propia empresa solicitante en su misiva de fojas 241. En atención a ello, el peritaje realizado fue efectuado a cargo de una persona natural realizando una auditoría independiente, y que en rigor el peritaje no fue realizado por la empresa a la cual pertenece.
- Con relación al cumplimiento de los requisitos de fondo, EL SINDICATO señala que LA EMPRESA no ha cumplido con respetar el procedimiento previsto en la norma, dado que los trabajadores afectados no habrían sido adecuadamente informados sobre la medida adoptada.
- Finalmente, EL SINDICATO indica que la pericia presentada por LA EMPRESA no cumple con las características mínimas con las que debe contar de acuerdo a lo establecido en la Resolución Directoral General N° 041-2017-MTPE/2/14, el mismo que constituye precedente vinculante administrativo. Dichos parámetros son:
 - a) Relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo, indicando la siguiente información: nombres y apellidos, DNI, puesto, área y remuneración.
 - b) Información sustentada que demuestre la existencia tanto de los motivos de los cambios estructurales, como de las razones para el cese del personal excedente.
 - c) Análisis de dimensionamiento de personal, entendido como la determinación de la cantidad necesaria de personal a raíz de cambios en la organización o funcionamiento de la empresa.
 - d) Evaluación de la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese.
 - e) Análisis técnico de la reducción de costos o análisis de las ganancias en productividad y/o competitividad, por la aplicación de la medida de cambio estructural; contemplando los escenarios actual y futuro.

De otro lado, los señores Dionisio Timoteo Ramírez, Jorge Luis Córdova Vilela, Jhon Eduar Jara Mallqui y Felipe Francisco Maguiña Huerta sustentan su recurso de revisión en los siguientes fundamentos:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

- La resolución materia de impugnación valoró el contenido de la Resolución Directoral N° 048-2017-PRODUCE/DGPCHDI, que suspende la licencia de operación otorgada a LA EMPRESA; pese a que se trataba de un medio probatorio presentado fuera de plazo y que no se relaciona con el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo.
- La pericia presentada por LA EMPRESA no evidencia adecuadamente su situación económica, pues no se basa en documentos contables.
- LA EMPRESA no ha observado en el procedimiento de cese colectivo por motivos económicos el requisito de incluir un número de trabajadores no menor al 10% del total del personal de la empresa, tal como exige el artículo 48 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- LA EMPRESA tampoco cumplió con otros requisitos establecidos en el artículo 48 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a remitir la información pertinente, realizar negociaciones, demostrar el deterioro de ingresos y evidenciar predisposición para el diálogo.
- El cese colectivo comprende a representantes de los trabajadores que gozan de fuero sindical.
- La resolución impugnada no se pronuncia respecto a que se encuentra en trámite el proceso judicial sobre reposición de los trabajadores Dionisio Timoteo Ramírez, Jorge Luis Córdova Vilela, Jhon Eduar Jara Mallqui y Felipe Francisco Maguiña Huerta.
- LA EMPRESA ha efectuado el traslado de sus equipos y cierre de su establecimiento sin contar con la autorización correspondiente.

V. Análisis del caso concreto

Conforme al artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), la terminación colectiva de contratos de trabajo solicitada por LA EMPRESA, por motivos económicos y estructurales, requiere, entre otros requisitos, el cumplimiento de un **porcentaje mínimo de trabajadores** a ser cesados colectivamente. Además, dicho porcentaje mínimo se predica de la "empresa" y no de algún "centro de trabajo" en específico.

En efecto, el referido artículo 48 del TUO de la LPCL señala claramente lo siguiente:

"La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46° [motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos], sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa (...)" (el resaltado es nuestro)



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

Como se aprecia, el legislador ha optado por establecer que la medida extintiva sólo procederá en caso "se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa" y se cumpla, desde luego, los demás requisitos legales.

En este contexto, resulta particularmente relevante que LA EMPRESA, en su escrito de fecha 13 de mayo de 2016 (obrante a fojas setenta) dirigido a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Áncash, señale en el punto B. del Cuarto Otrosí que la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales se aplicará únicamente a los trabajadores del centro de trabajo de Samanco. En tal sentido, en dicho escrito LA EMPRESA señala lo siguiente:

"Cuarto Otrosí digo.-

(...) B. Nómina y domicilio de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor de 10% del total de trabajadores del Centro de Trabajo Samanco. (Fojas 74). (...)" (el resaltado es nuestro).

A criterio de esta Dirección General, el porcentaje de trabajadores establecido en el primer párrafo del artículo 48° del TUO de la LPCL (para la procedencia de una medida de terminación colectiva de contratos de trabajo) establece un parámetro de determinación objetivo, en atención al total de trabajadores de la empresa, el mismo que, en ningún caso, puede ser determinado en función a un compartimento de ésta.

Al respecto, doctrina española, a propósito de una regulación similar sobre el cese colectivo, sostiene lo siguiente:

"La diferencia de mayor o menor intensidad en la causa [para la terminación colectiva de contratos de trabajo] guarda relación con la decisión cuantitativa: sólo ante un determinado número de trabajadores afectados podrá hablarse de despido colectivo (...).

El número de afectados que sirve de umbral a partir del cual ha de reputarse el despido como colectivo no sólo está estáticamente determinado sino que es también el resultado de aplicar un porcentaje y todo ello en un tiempo determinado.

(...)

Como puede observarse, el referente legislativo es siempre y en todos los casos la unidad económica en su conjunto, la empresa, no un centro de trabajo determinado. Por otra parte, el término de comparación ha de ser siempre la totalidad de la plantilla, sin exclusión de los trabajadores temporales".³

Así pues, el porcentaje mínimo de trabajadores implicados en el cese colectivo debe predicarse respecto de los trabajadores de la empresa y no en función a sub parámetros de medición al interior de ella (por ejemplo, centro de trabajo), como es el caso de la planta de Samanco.

Conforme se observa a fojas quinientos treinta y cuatro (534), la Intendencia Regional de Ancash de la Oficina Zonal de Nuevo Chimbote de la Superintendencia Nacional de

³ Palomeque López y Álvarez de la Rosa, "Derecho del Trabajo". Editorial Universitaria Ramón Areces. Decimoséptima edición, Madrid. P. 776.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

Fiscalización Laboral señala que, al mes de agosto de 2016, LA EMPRESA declaró a mil cuatrocientos sesenta y un (1461) trabajadores en planilla en un total de 45 establecimientos anexos. Sin perjuicio de ello, en aplicación del principio de verdad material recogido en el artículo IV del TUO de la LPAG⁴, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones de este Ministerio, sobre la base de la Planilla Electrónica (T-Registro/Plame) ha informado que, a mayo de 2016, fueron mil doscientos veintisiete (1227) los trabajadores pertenecientes a LA EMPRESA.

Así pues, siendo cuarenta y nueve (49) los trabajadores afectados por la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, conforme a lo expuesto por LA EMPRESA (ver fojas 30 en adelante), la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo adolece del cumplimiento del porcentaje mínimo previsto en el artículo 48° del TUO de la LPCL.

De otra parte, a fojas ochocientos sesenta y tres (863), se aprecia que la DRTPE de Ancash interpreta el primer párrafo del artículo 48° del TUO de la LPCL y señala en la resolución materia de revisión que las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para limitar el cese del personal pueden ser materia de negociación. En ese sentido, dicha instancia convalida que LA EMPRESA no haya cumplido con adoptar la medida de cese colectivo sobre el diez por ciento (10%) o más de los trabajadores registrados en planilla a la fecha de presentación de la solicitud, sobre la base de que se habría adoptado como medida alternativa un programa de cese voluntario con incentivos⁵.

Al respecto, dicha instancia señala lo siguiente (fojas 863):

"(...) es necesario resaltar que en forma previa a la presentación del expediente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la empresa estableció un programa de cese voluntario con incentivos, incluyendo en forma personal a cada uno de los trabajadores, informándoles la invitación a efectos de que libremente decidan su acogimiento; que la empresa consideró conveniente, a efectos de que los trabajadores tengan tiempo suficiente para tomar la decisión de acogimiento al programa con incentivos, les exoneró de asistir al centro de trabajo, en calidad de licencia con goce de remuneraciones, hasta la presentación del expediente, pero previo a esa medida la empresa otorgó vacaciones vencidas y/o adelantadas, demostrándose de esta manera que la empresa cumplió lo establecido por la ley de la materia, realizando sus mejores esfuerzos para generar el menor impacto laboral antes del inicio del cese colectivo".

Sobre el particular cabe señalar que, si bien el carácter residual del cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos implica una preferencia por acciones previas menos gravosas para los trabajadores, tal preferencia no puede implicar la inobservancia de requisitos mínimos legales e imperativos, y menos asumir cumplidos tales requisitos en virtud de aquellas acciones previas. En tal sentido, nos

⁴ Artículo IV.- 1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

⁵ Resolución Directoral Regional N° 016-2017-Región Ancash – DRTYPE –CHIM, página 5, párrafo 5.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

encontramos ante una interpretación errada del artículo 48° del TUO de la LPCL por parte de la DRTPE de Ancash.

Desde luego, nada impide que, en el marco de un procedimiento de cese colectivo ya iniciado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos), las partes negocien y acuerden, por ejemplo, el cese colectivo de un porcentaje inferior al diez por ciento (10%) del total del personal de la empresa. Sin embargo, en el presente caso, ello no ha ocurrido así, pues desde el inicio del procedimiento (presentación de la solicitud), LA EMPRESA ha incumplido con el referido porcentaje mínimo.

En virtud a todo lo expuesto, corresponde declarar fundado los recursos de revisión presentados contra la Resolución Directoral Regional N° 016-2017-Región Ancash-DRTYPE-CHIM y, en tal sentido, desaprobar la terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales solicitada por LA EMPRESA.

De otro lado, atendiendo a que en el presente caso ha operado una suspensión perfecta de labores (en razón a la solicitud formulada por LA EMPRESA en el marco del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo), corresponde aplicar el precedente administrativo vinculante contenido en el fundamento 35 de la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14, el cual señala lo siguiente:

"(...) ante el rechazo administrativo de la solicitud de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no sólo debe tener lugar la reincorporación de los trabajadores (consecuencia directa del rechazo administrativo), sino también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (consecuencia directa del decaimiento de esta medida)".

En tal sentido, y por las mismas razones contenidas en los fundamentos 31 a 37 de la referida Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14, corresponde que LA EMPRESA abone, a los trabajadores implicados en el presente procedimiento, las remuneraciones dejadas de percibir durante el período de suspensión temporal perfecta de labores; ello, sin perjuicio de la obligación de reponerlos en sus puestos de trabajo en caso dichos trabajadores mantengan vínculo laboral vigente con LA EMPRESA.⁶

Finalmente, cabe indicar que los efectos de la presente Resolución Directoral General se aplican también a los señores Dionisio Timoteo Ramírez Alba, Jorge Luis Córdova Vilela, Jhon Eduar Jara Mallqui y Felipe Francisco Maguiña Huerta, cuyos vínculos laborales se reconstituyeron en virtud de sentencias judiciales firmes de reposición (ver fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cuarenta y seis) y, además, han sido considerados por LA EMPRESA en el listado de trabajadores a ser comprendidos en la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo. Por lo demás, un razonamiento distinto, como excluir de los efectos de la presente resolución a aquellos trabajadores, significaría inobservar lo ya sentenciado por el Poder Judicial (reposición) y, por tanto, se desconocería la obligación general de cumplimiento de las

⁶ Adjuntamos al presente documento un ejemplar de la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

decisiones judiciales regulada en el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS.⁷

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-

Declarar **FUNDADOS** los recursos de revisión interpuestos por el Sindicato de Pesquera Diamante Planta SAMANCO – SITRAPEDSAM, y los señores Dionisio Timoteo Ramírez Alba, Jorge Luis Córdova Vilela, Jhon Eduar Jara Mallqui y Felipe Francisco Maguiña Huerta, contra la Resolución Directoral Regional N° 016-2017-Región Ancash – DRTYPE – CHIM.

ARTÍCULO SEGUNDO.-

REVOCAR la Resolución Directoral Regional N° 016-2017-Región Ancash – DRTYPE –CHIM, y en consecuencia **DESAPROBAR** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos y estructurales presentada por PESQUERA DIAMANTE S.A.,

ARTÍCULO TERCERO.-

DISPONER que PESQUERA DIAMANTE S.A. realice el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los trabajadores, detallados en la relación que obra de fojas treinta a treinta y uno del expediente, durante el periodo de suspensión temporal perfecta de labores; y proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores, detallados en la relación que obra de fojas treinta a treinta y uno del expediente, que mantengan vínculo laboral vigente con dicha empresa.

ARTÍCULO CUARTO.-

Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la

⁷ Artículo 4.- Carácter vinculante de las decisiones judiciales. Principios de la administración de justicia.

Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso.

Esta disposición no afecta el derecho de gracia.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el literal c) del numeral 226.2 del artículo 226° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

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 GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo