



**EXPEDIENTE N° 1670-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 898-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**

Callao, 28 de octubre del 2020.

**VISTOS:**

Que mediante escrito **registro N° 001670 de fecha 10 de julio de 2020**, presentada por mesa de partes virtual de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (mesavirtualgrc@regioncallao.gob.pe), mediante el cual la Empresa **PAPELERA NACIONAL S.A.** (en adelante la Empresa), identificada con **RUC. N° 20100047641**, domiciliada en la Av. Víctor Andrés Belaunde N° 783.- Carmen de la Legua Reynoso. - Callao, debidamente representada por el Gerente General–señor Salvador Calvo Pérez Badiola, identificado con DNI N°08801754, solicita la Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo respecto de cincuenta y siete (57) trabajadores, por **CAUSA OBJETIVA**, motivos económicos; el Auto Directoral N° 683-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 27 de julio de 2020 emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante la DPSC) ; escrito con registro 001977 de fecha 17 de agosto de 2020 presentado por la empresa; Auto Directoral N° 689-2020-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 24 de agosto de 2020;



**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES:**

1.1. Que, mediante escrito con registro N° 001670 presentado el 10 de julio de 2020, La Empresa **PAPELERA NACIONAL S.A.**, (en adelante **LA EMPRESA**), solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo la Terminación Colectiva de Contratos por motivos económicos de cincuenta y siete (57) trabajadores, conforme al siguiente detalle:

**TRABAJADORES AFECTADOS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	AFILIADO	DIRECCION
1	ALMEIDA OLIVOS, NILTON JOEL	AFILIADO	U.V. MIRONES 11B DEPARTAMENTO 401 - CERCADO DE LIMA
2	AQUIJE GARCIA, JUAN MARTIN	AFILIADO	
3	ARANGO HUANCARPUMA, JAVIER	AFILIADO	AV.MATERIALES # 264 VILLA SR. DE LOS MILAGROS, CARMEN DE LEGUA - CALLAO
4	BADILLO LEIVA, ROBERTO	AFILIADO	A.A.H.H. LA ENCANTADA GRUPO 2 MZ B LT 2, VILLA EL SALVADOR
5	BRAVO FERNANDEZ, JOSE ANTONIO	NO AFILIADO	AV. EDUARDO DE HABICH # 392, SMP



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

6	CASTILLO PURUGUAY, JULIO JAVIER	NO AFILIADO	AV. CHALACA Mz C Lt 6 - P.P.J.J. MIGUEL GRAU
7	CASTILLO RIOS, CARR MICHAEL	NO AFILIADO	PASAJE SANTA ROSA # 150 URB. CARMEN DE LA LEGUA REYNOSO - CALLAO
8	CASTRO MARIÑOS, JAVIER FRANCISCO	<b>AFILIADO</b>	MZ D17 LT 14 MI PERU, CALLAO
9	CASTRO RAMIREZ, CLARA JANY	<b>AFILIADO</b>	CALLE RICARDO PALMA MZ D LT 2. URB VISTA ALEGRE DE VILLA – COMITÉ 2, CHORRILLOS
10	CHAMBERGO SESQUEN, JUAN CARLOS	<b>AFILIADO</b>	AV. EL OLIVAR Mz A Lt19 - SMP
11	CHOQUECCA HUA, PIO MARIO	<b>AFILIADO</b>	URB. INRESA Mz A1 Lt 46 - CALLAO
12	COTRINA GIRALDO, RICARDO DANIEL	<b>AFILIADO</b>	AA.HH. 200 MILLAS CALLE LAS DELICIAS Mz A Lt 32 - CALLAO
13	FERIA COVEÑAS, ELVIS PRESLEY	NO AFILIADO	AV. MATERIALES # 282 URB. VILLA SEÑOR DE LOS MILAGROS - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
14	FERREYRA PEREZ, PAULO ROBERTO	NO AFILIADO	AA.HH. VILLA SEÑOR DE LOS MILAGROS JR. VICTORIA NAVARRO # 208 - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
15	FLORES HUAMAN, EDHINSON GUSTAVO	<b>AFILIADO</b>	A.A.H.H. ANGAMOS Mz J Lt 14 - VENTANILLA, CALLAO
16	GARCIA GIRON, JIMMY ROBERT	<b>AFILIADO</b>	JR. MARISCAL SUCRE # 415 URB. CERCADO DE PUENTE PIEDRA
17	GARCIA MENDOZA, GIANCARLO	NO AFILIADO	A.A.H.H. BOCA NEGRA Mz 3 Lt 27 TERCERA ETAPA - CALLAO
18	GARCIA SIMON, MARTINA YSABEL	<b>AFILIADO</b>	AV. ENRIQUE FERMI 334, URB. FIORI, SAN MARTIN DE PORRES
19	GAVILAN BUENDIA, WILDER AKIRA	NO AFILIADO	JR. PACIFICO 128, VILLA SEÑOR DE LOS MILAGROS - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
20	GOMEZ BARDALES, WILIAN	<b>AFILIADO</b>	AAHH. VILLA SEÑOR DE LOS MILAGROS JR. SAN MARCOS # 148 - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
21	GONZALES ALDANA, WALTER JUAN	<b>AFILIADO</b>	A.A.H.H. VIRGEN DE GUADALUPE Mz A Lt 10 - LOS OLIVOS
22	GONZALES CHUQUIPOMA, MARCOS LEONARDO	<b>AFILIADO</b>	JR. SAN MARTIN # 3468 - SMP
23	GUZMAN PEREZ, JOSE ANTONIO	<b>AFILIADO</b>	A.A.H.H. KEIKO FUJIMORI AV. BOLIVIA Mz E Lt 7 - Ventanilla, Callao
24	HIDALGO BUTUNA, DANILO	NO AFILIADO	AV. LAS HERRAMIENTAS # 2160 Mz J Lt7 - CERCADO DE LIMA
25	JARA GARAY, DIESEL	<b>AFILIADO</b>	AV. LOS DOMINGOS # 550 URB. EL CONDOR - CALLAO
26	JULCAPARI MEZA, CONRADO MAURICIO	<b>AFILIADO</b>	COOP. DE VIV. SANTA MARTHA Mz 01 Lt 8 – SAN JUAN DE LURIGANCHO
27	LOAYZA NAVARRO, MARCO ANTONIO	<b>AFILIADO</b>	ASOC. PRO VIVIENDA AYACUCHO Mz II Lt 7 - SJL
28	LUCERO PACHECO, GUILLERMO NOE	<b>AFILIADO</b>	AV. HUANCVELICA Mz z2 Lt 31 URB. SANTA CRUZ - CALLAO





**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

29	LUCERO PACHECO, MARCO ANTONIO	<b>AFILIADO</b>	AAHH. BOCA NEGRA PASAJE 4 Mz G9 Lt 43 - CALLAO
30	MANCHAY HUACHES, EDILBERTO	NO AFILIADO	A.A.H.H. 28 DE FEBRERO Mz D Lt 12 - SJL
31	MARTINEZ MACHARÉ, SANTOS	<b>AFILIADO</b>	JR. 29 de septiembre - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
32	MEDINA SALVADOR, JUAN DANTE	<b>AFILIADO</b>	JR. REPUBLICA DE COLOMBIA # 140 URB. VILLA SR. DE LOS MILAGROS - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
33	MENDOZA YOVERA, PRACEDES	<b>AFILIADO</b>	CALLE MAXIMO BELANDO # 105 - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
34	MONTALBAN RAMIREZ, MIGUEL ANGEL	NO AFILIADO	AA.HH. Virgen del Pilar Mz j Lt 5 - PUENTE PIEDRA
35	MURILLO RAMOS, JOSE OSCAR	<b>AFILIADO</b>	AA.HH. MI PERÚ AV. MI PERÚ #9 - VENTANILLA, CALLAO
36	ORTEGA OCAMPO, PEDRO ALBERTO	NO AFILIADO	JR. JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIOS # 165 - VILLA MARIA DEL TRIUNFO
37	PALOMINO CASTRO, JOSE ALBERTO	<b>AFILIADO</b>	AA.HH. SANTA ROSA JR. SAN PEDRO - COMAS
38	PEREZ ACUÑA, JORGE ALBERTO	NO AFILIADO	JR. SALAVERRY # 412 -A – SAN MARTIN DE PORRES
39	PISCO AJON, JANINA PAOLA	<b>AFILIADO</b>	JR. VICTOR ANDRES BELAUNDE # 660 - CARMEN DE LEGUA, CALLAO
40	POMAGALLAN LOZADA, JUAN CARLOS	<b>AFILIADO</b>	MZ LL LT 9 VILLA HERMOSA – VENTANILLA
41	PRINCIPE JULCA, JOSE LUIS	<b>AFILIADO</b>	JIRÓN TARICA Mz E1 Lt 20 - LOS OLIVOS
42	RAMIREZ HERNANDEZ, BRANDON RONNIE	<b>AFILIADO</b>	JIRO JOAQUIN CAPELO # 2832 URB. MIRONES BAJOS - CERCADO DE LIMA
43	RAMIREZ MONTALBAN, ELVIS	NO AFILIADO	AA. HH. SANTA ROSA AV. ALAMEDA Mz F Lt 17 - CALLAO
44	RAMIREZ TECCSI, JUAN NESTOR	<b>AFILIADO</b>	URBANIZACION BOTERIN Mz D Lt 20 – CALLAO
45	RAMIREZ ZUÑIGA, JESUS TEODORO	<b>AFILIADO</b>	JR. MELITON CARBAJAL Mz D1 Lt 10 – SJL
46	RIVAS QUIÑONES, TULIO DARWIN	NO AFILIADO	JR. LAMBAYEQUE # 363 URB. CAJA DE AGUA - SJL
47	RODRIGUEZ CCACCYA, EDER JHONATAN	<b>AFILIADO</b>	JR. CAMINOS DEL INCA # 253 URB. SAN MIGUEL - SAN MIGUEL
48	ROJAS SURICHAQUI, LUIS ALFREDO	<b>AFILIADO</b>	CALLE Los ruiseñores # 162 URB. Santa Cecilia – Bellavista Callao
49	SALINAS VARGAS, ERICSON RICARDO	<b>AFILIADO</b>	Asociación Pro vivienda Ayacucho Mz k Lt16 - SJL
50	SULCA SALVADOR, EDGARDO SAMUEL	<b>AFILIADO</b>	PASAJE 4 DE MARZO Mz B2 Lt 9 URB. 1 DE OCTUBRE - CERCADO DE LIMA
51	TAIPE CRISPIN, JULIAN ALEJANDRO	<b>AFILIADO</b>	AA.HH. Villa Señor de los Milagros JR. Republica Costa Rica # 140 Mz C2 Lt 24 - Carmen de Legua
52	TESEN VEGA, ABEL REMBERTO	<b>AFILIADO</b>	





**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

53	TORRES NEGRON, JULIO LUIS	<b>AFILIADO</b>	AV. ELVIRA GARCIA GARCIA ( TERCER PISO) # 228 URB. MIRONES - CERCADO DE LIMA
54	URRUTIA TARRILLO, ERWIN JHON	<b>AFILIADO</b>	AV. Manco Cápac # 157 – Carmen de Legua, CALLAO
55	VENTOCILLA SALAZAR, ROLANDO	<b>AFILIADO</b>	AA.HH. JR. ABEL GALLIRGOS # 379 - CARMEN DE LA LEGUA, CALLAO
56	VILLAR POLO, EFRAIN WILFREDO	<b>AFILIADO</b>	AA.HH. ANTONIO RAYMONDI PASAJE Mz A Lt 9
57	ZURITA GARCIA, GONZALO HUMBERTO	<b>AFILIADO</b>	JR CRESPO Y CASTILLO 2507 MIRONES BAJO, LIMA

- 1.2 Que, con fecha 13 de julio del presente, la Empresa presenta la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores, que afecta a cincuenta y siete (57) trabajadores, los mismos que se encuentran comprendidos en el presente procedimiento, como pretensión accesoria en relación al cese colectivo por motivos económicos, el cual se erige en pretensión principal de la Empresa en el presente caso que nos ocupa.
- 1.3 Que, mediante Auto Directoral N° 683-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 27 de julio de 2020, la DPSC resuelve requerir a la Empresa, que dentro del plazo de diez (10) días hábiles cumpla con subsanar la observación formulada, relacionada a la nómina de los trabajadores afectados y las direcciones de los centros de trabajo en los que laboran cada uno de los trabajadores afectados.
- 1.4 Que, mediante escrito con registro 001977 de fecha 17 de agosto de 2020, la Empresa cumple con subsanar las observaciones formuladas, dentro del plazo otorgado por la DPSC.
- 1.5 Que, siendo ello así, mediante **Auto Directoral N° 698-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 24 de agosto de 2020**, se dispuso abrir expediente de Terminación Colectiva de Contratos, de cincuenta y siete (57) trabajadores, por **CAUSA OBJETIVA**, motivo económico, comunicada por la empresa, y de conformidad con el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se dispuso remitir a la Intendencia Regional del Callao de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, a efectos que se disponga la diligencia de inspección correspondiente y verificar, la existencia del hecho invocado por la empleadora recurrente, por lo cual se dispuso la verificación de: (i) La existencia del hecho invocado; autorización de pesca), (ii) las actividades a la que se dedica LA EMPRESA y especies hidrológicas utilizadas por LA EMPRESA para el desarrollo de sus actividades, (iii) el número total de trabajadores de la empleadora, (iv) el número de trabajadores afectados con la medida de suspensión temporal perfecta, (v) si los puestos de labores suspendidos se mantienen ocupados, o por el contrario fueron asumidas por otros trabajadores, (vi) la identificación y el domicilio de cada uno de los trabajadores afectados con la medida de suspensión, así como la categoría de cada uno de ellos, la labor que realizan y el área de trabajo a la que pertenecen, (vii)





**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

si la empleadora recurrente ha otorgado vacaciones vencidas o anticipadas o si ha adoptado otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión, (viii) la existencia de organismo(s) sindical(es), y si lo(s) hubiera, su domicilio y el nombre de los representantes debidamente acreditados y de sus afiliados, (ix) la fecha exacta de inicio de la medida de suspensión, y el plazo de su duración, (x) si en los últimos cuatro (04) años, la empresa a pesar de encontrarse en problemas judiciales ha mantenido el desarrollo de sus actividades en los puestos de los trabajadores suspendidos con la actual medida, (xi) la declaración anual de impuesto a la renta de los últimos 4 años, (xii) si existen tareas o puestos de trabajo que puedan ser asignados al personal afectado con la suspensión perfecta de labores solicitada por la empresa, (xiii) si en los últimos 4 meses la empresa ha procedido a contratar personal nuevo (bajo modalidad a plazo determinado) de encontrar personal nuevo determinar el grado de especialidad de cada uno de los nuevos trabajadores, (xiv) si el personal de seguridad de la empresa es un personal especializados como ha sido alegado por esta y que grado de instrucción tienen los mismos.



- 1.6 Que, en ese sentido, mediante **Oficio N° 745-2020-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC**, de fecha 17 de setiembre de 2020, se requirió, a la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, la colaboración entre entidades para llevar a cabo la verificación de hechos de la existencia del hecho invocado por la empresa, conforme al **Auto Directoral N° 689-2020-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC**.
- 1.7 Que, atendiendo lo antes descrito, la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, dentro del marco de su competencia, dispone la generación de la **Orden de Inspección N° 2480-2020-SUNAFIL/IRE-CAL**, en mérito de la cual se llevaron a cabo las actuaciones de Verificación de Hechos en el centro de trabajo de la empresa, ubicada en Av. Víctor Andrés Belaunde N° 783.- Carmen de la Legua Reynoso - Callao; las mismas que concluyeron con la emisión del Informe de actuaciones inspectivas de fecha 21 de octubre de 2020 a cargo del Inspector del Trabajo Ricardo Cerna Obregón.
- 1.8 Que, asimismo, mediante comunicación de fecha 28 de agosto del presente año, la empresa solicita la **EXCLUSIÓN DE TRABAJADORES DEL PROCEDIMIENTO DE CESE COLECTIVO**, toda vez que, treinta y seis (36) trabajadores afectados habían renunciado de manera **voluntaria** a su empleo, conforme a siguiente lista:

N°	NOMBRE Y APELLIDOS
1	ALMEIDA OLIVOS, NILTON JOEL
2	ARANGO HUANCARPUMA, JAVIER
3	BADILLO LEIVA, ROBERTO
4	CASTILLO PURUGUAY, JULIO JAVIER
5	CASTILLO RIOS, CARR MICHAEL



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

6	CASTRO MARÍÑOS, JAVIER FRANCISCO
7	CASTRO RAMIREZ, CLARA JANAY
8	FERIA COVEÑAS, ELVIS PRESLEY
9	FERREYRA PEREZ, PAULO ROBERTO
10	FLORES HUAMAN, EDHINSON GUSTAVO
11	GARCIA GIRON, JIMMY ROBERT
12	GARCIA MENDOZA, GIANCARLO
13	GARCIA SIMON, MARTINA YSABEL
14	GAVILAN BUENDIA, WILDER AKIRA
15	GOMEZ BARDALES, WILIAN
16	GUZMAN PEREZ, JOSE ANTONIO
17	HIDALGO BUTUNA, DANILO
18	JARA GARAY, DIESEL
19	JULCAPARI MEZA, CONRADO MAURICIO
20	MARTINEZ MACHARÉ, SANTOS
21	MENDOZA YOVERA, PRACEDES
22	MONTALBAN RAMIREZ, MIGUEL ANGEL
23	MURILLO RAMOS, JOSE OSCAR
24	PALOMINO CASTRO, JOSE ALBERTO
25	PISCO AJON, JANINA PAOLA
26	PRINCIPE JULCA, JOSE LUIS
27	RAMIREZ MONTALBAN, ELVIS
28	RAMIREZ TECCSI, JUAN NESTOR
29	RAMIREZ ZUÑIGA, JESUS TEODORO
30	RODRIGUEZ CCACCYA, EDER JHONATAN
31	ROJAS SURICHAQUI, LUIS ALFREDO
32	SULCA SALVADOR, EDGARDO SAMUEL
33	TAIPE CRISPIN, JULIAN ALEJANDRO
34	TORRES NEGRON, JULIO LUIS
35	URRUTIA TARRILLO, ERWIN JHON
36	VILLAR POLO, EFRAIN WILFREDO



1.9 Que, siendo ello así, se advierte que de los cincuenta y siete (57) trabajadores afectados, actualmente **únicamente mantienen vínculo laboral veintiún (21) trabajadores**, cuya relación se detalla a continuación:

N°	Apellidos y Nombres	Categoría Ocupacional	Fecha de ingreso	Área	Puesto	Labor que realizan
1	AQUIJE GARCIA, JUAN MARTIN	OB	9/02/2004	MANTENIMIENTO	MECANICO	TORNERO



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

2	BRAVO FERNANDEZ, JOSE ANTONIO	OB	5/01/2004	PTA. CUADERNOS	OPERARIO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
3	CHAMBERGO SESQUEN, JUAN CARLOS	OB	7/04/1995	PTA. CUADERNOS	MAQUINISTA	SEGREGACIÓN DE PRODUCTOS DESTINADOS A BROKE
4	CHOQUECCA HUA HUAMAN, PIO MARIO	OB	18/06/2013	PTA. CUADERNOS	OPERARIO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
5	COTRINA GIRALDO, RICARDO DANIEL	OB	23/05/2011	IMPRENTA	AYUDANTE DE MAQUINA	APOYAR AL MAQUINISTA
6	GONZALES ALDANA, WALTER JUAN	OB	12/01/1995	IMPRENTA	MAQUINISTA	PRODUCIR CARATULAS, GUARDA Y STICKERS
7	GONZALES CHUQUIPOMA, MARCOS LEONARDO	OB	9/01/2006	IMPRENTA	MAQUINISTA	PRODUCIR CARATULAS, GUARDA Y STICKERS
8	LOAYZA NAVARRO, MARCO ANTONIO	OB	13/11/2003	IMPRENTA	MAQUINISTA	PLASTIFICAR CARTAULAS
9	LUCERO PACHECO, GUILLERMO NOE	OB	1/06/2011	IMPRENTA	OPERARIO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
10	LUCERO PACHECO, MARCO ANTONIO	OB	17/11/2003	IMPRENTA	MAQUINISTA	PLASTIFICAR CARTAULAS
11	MANCHAY HUACHES, EDILBERTO	OB	15/01/2015	ALMACEN	ALMACENERO	Personal en SUSPENSION PERFECTA
12	MEDINA SALVADOR, JUAN DANTE	OB	21/04/2009	PTA. CUADERNOS	OPERARIO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
13	ORTEGA OCAMPO, PEDRO ALBERTO	OB	20/11/2002	PTA. CUADERNOS	MAQUINISTA	CORTAR PAPEL EN LA GUILLOTINA
14	PEREZ ACUÑA, JORGE ALBERTO	OB	9/09/2011	PTA. CUADERNOS	OPERARIO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
15	POMAGALLAN LOZADA, JUAN CARLOS	OB	23/09/2010	PTA. CUADERNOS	OBRERO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)





**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

16	RAMIREZ HERNANDEZ, BRANDON RONNIE	OB	14/05/2016	PTA. CUADER NOS	MAQUINISTA	OPERAR MAQUINA DE ENCAJADO
17	RIVAS QUIÑONES, TULIO DARWIN	OB	19/01/2016	PTA. CUADER NOS	AYUDANTE DE MAQUINA	COLABORAR CON EL MAQUINISTA
18	SALINAS VARGAS, ERICSON RICARDO	OB	1/09/2010	IMPRESA	OPERARIO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
19	TESEN VEGA, ABEL REMBERTO	OB	16/12/2003	IMPRESA	MAQUINISTA	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
20	VENTOCILLA SALAZAR, ROLANDO	OB	1/10/2015	PTA. CUADER NOS	AUXILIAR MANUAL	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)
21	ZURITA GARCIA, GONZALO HUMBERTO	OB	2/06/2011	IMPRESA	OPERARIO	LABORES MANUALES (CARGAR, JALAR, EMBOLSAR, ENCAJAR, PALETIZAR)



- 1.10 Que, mediante Decreto N° 182-2020-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 24 de agosto de 2020, este Despacho decretar notificar al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE PAPELERA NACIONAL S.A.** (en adelante el Sindicato), y trabajadores afectados, la pericia realizada por la empresa, así como sus antecedentes, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del literal c) del artículo 48° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral el mismo que contiene un total de cuatrocientos cuarenta y tres (443 folios), a efectos que en el plazo de quince (15) días hábiles, la organización sindical presente pericias adicionales, para que la DPSC convoque a reuniones de conciliación a los representantes de la empresa y trabajadores, de conformidad con lo establecido en el literal d) del referido dispositivo legal. Asimismo, se programó la reunión de conciliación en forma virtual, mediante plataforma Zoom, para el viernes 18 de setiembre del presente.
- 1.11 Que, con fecha 14 de setiembre del 2020, y dentro del plazo otorgado, el Sindicato presenta en mesa de partes virtual sus descargos e Informe Contable, elaborado por el Contador Auditor Colegiado de Contadores del Perú con Registro N° 17627, los cuales serán valorados en el presente pronunciamiento, conforme a ley.
- 1.12 Que, con fecha 18, 28 de setiembre, 05 y 12 de octubre de 2020, se llevan a cabo las reuniones de conciliación de manera virtual -con la asistencia técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- a través de la Plataforma Zoom, en conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N° 092-2020-TR, "Aprueban la Directiva General N° 001-2020-MTPE/2/14,



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

“Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, habiéndose hecho presente en las cuatro reuniones los representantes de las partes debidamente acreditados, sin que las partes lleguen a acuerdo alguno luego de amplias deliberaciones en las diferentes sesiones, por lo que se da por concluida la etapa de conciliación el 12 de octubre de 2020.

1.13 Que, mediante escrito de fecha 06 de octubre del 2020 presentado por la empresa, solicita Informe Oral, por lo que este Despacho, atendiendo lo solicitado, con fecha 09 de octubre del 2020, dispone citar de manera virtual a los representantes de la empresa, el día 16 de octubre del 2020 a horas 10:00 am., para que expongan los argumentos de defensa que les asiste, de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 177 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2020-JUS.



1.14 Que, en el referido informe oral, por la empresa se hicieron presente la señora Magaly Alarcón Salas identificada con DNI N° 40255326, la señora Beatriz Yessica Giraldo Bueno identificada con DNI N° 10346904, el señor Eduardo Valdivia Llamosas identificada con DNI N° 09603347, la señora Mercedes Rojas Muñoz identificada con DNI N° 45656386, y el señor Ricardo Emmanuel Valdivieso Puescas con DNI N° 72670676, y, luego de escuchado el informe oral formulado por la empresa, las réplicas y preguntas formuladas por representantes de la Autoridad Administrativas de Trabajo, se dio por finalizada la diligencia, estableciéndose que la Empresa cuenta con un plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la diligencia virtual, para presentar sus alegatos finales a través de mesa de partes virtual de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao. Siendo así, con fecha 21 de octubre de 2020, la empresa presenta sus alegatos finales.

1.15 Que, mediante Oficio N° 786-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI, el Sub Intendente de actuación inspectiva de la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL remite a este Despacho el Informe de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 21 de octubre de 2020, elaborado por el Inspector del Trabajo, Ricardo Cerna Obregón.

**II. Principales hechos**

Escrito	Fundamento
<b>Solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo</b>	PANASA es una empresa que se dedica a la conversión, fabricación y comercialización en el mercado nacional y extranjero de todo tipo de papeles, cartones, cartulinas y demás productos derivados como cuadernos, blocks, papel higiénico, servilletas y otros, así como útiles escolares y artículos de oficina.



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

<p><b>presentada por LA EMPRESA (10.07.2020)</b></p>	<p>LA EMPRESA actualmente viene atravesando una difícil situación económica que determina implementar cambios en nuestro esquema de costo, que implica la terminación colectiva de trabajo de parte del personal de nuestras líneas de Negocios de Cuadernos y Conversión, así como de parte del personal de sus procesos asociados.</p> <p>La EMPRESA han generado un nuevo dimensionamiento de personal que permita viabilizar la continuidad y sostenibilidad del negocio, por ello se ha determinado la necesidad de implementar cambios que implican una adecuación de costos que genera una excedencia de personal, por lo que resulta necesaria la implementación de la terminación colectiva de contratos de trabajo, y, correlativamente, de proceder con la medida de suspensión perfecta.</p>
<p><b>Pericia adjuntada a la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo</b></p>	<p>LA EMPRESA acompaña a su solicitud la pericia de parte realizada por la Sociedad de Auditoría Moquillaza &amp; Asociados Sociedad Civil, el cual se encuentra acompañado del Informe Técnico emitido por Reynaldo Moquillaza O., con Registro N° 16210. Dicha pericia expresa que, es imperante que la Compañía reduzca sus niveles de producción y, por consiguiente, deje de seguir operando con los mismos costos y/o gastos e implemente un plan urgente en relación a los trabajadores que no tienen funciones ni actividades por realizar y se proceda con la consecuente reducción de 86 puestos de trabajo inoperativos, conforme a la lista adjunta (ver anexo N°18), todo ello a fin de evitar que la Compañía presente un serio problema de liquidez que afecte su viabilidad, afecte a otras líneas de negocios que apenas subsisten y finalmente, produzca su cierre definitivo.</p>
<p><b>Pericia presentada por parte de la organización sindical</b></p>	<p>El Sindicato de Trabajadores de Papelera Nacional remite el Informe contable elaborado por el Contador Auditor Colegiado de Contadores del Perú, Jaime Mendoza, con C.P.C. N° 17627, en la cual señala, que</p> <p>i) De la pericia presentada por LA EMPRESA se advierte que la información presentada se puede advertir cambios en el número de trabajadores que han sido considerados en el cese, iniciando con una cantidad de 86 trabajadores, para luego señalarse 56, siendo que en realidad no se ha comunicado de la renuncia con incentivos de los 58 trabajadores que ya no deberían mencionarse en el presente proceso de cese colectivo, lo que evidencia <b>CONTRADICCIONES</b> que no están del todo claras y <b>no generan certeza respecto del cumplimiento del requisito referido a que la medida adoptada comprenda a un número de trabajadores no menor al diez por ciento (10%) del total del personal de la empresa</b>; para que sea considerado un cese colectivo, conforme lo señala el artículo inciso b) del artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo</p>





**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**



	<p>N ° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N ° 003-97- TR, establece como causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo los motivos económicos., siendo el número real de trabajadores afectados de 21, siendo todos sindicalizados y miembros algunos de la Junta Directiva de SINTRAPANA.</p> <p>ii) Es cierto, conforme señala la empresa auditora en su informe contable página 10, que la empresa procedió a presentar una solicitud de suspensión perfecta de labores de 147 trabajadores, siendo dicha solicitud presentada ante la Autoridad de Trabajo, siendo que dichos trabajadores pasaron a suspensión perfecta de labores desde el 20 de abril de 2020 al 09 de julio de 2020. Sin embargo, en la mencionada paralización no se ha indicado los ingresos que ha obtenido la empresa desde el inicio de la pandemia respecto a sus ventas descomunales respecto del papel higiénico, que como tiene señalado la empresa forma parte del área de absorbentes.</p> <p>iii) Señalamos que, respecto del punto 4.1, sobre entorno y análisis del sector, así como se indica de forma general que la industria de papel ha sufrido un desbalance y pérdida, también se ha aumentado de forma general el consumo de papel higiénico, área que la empresa tiene y que como se aprecia puede hacer uso del sistema de rotación o reubicación de personal, a fin de no despedir colectivamente a los trabajadores, que para el caso de estudio vienen a ser únicamente 21.</p>
<p><b>INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS N° 2480-2020- SUNAFIL/IRE- CAL</b></p>	<p>A razón de la Orden de Inspección N° 2480-2020- SUNAFIL/IRE-CAL se dispuso a la verificación de los hechos que motivaron la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo invocados por LA EMPRESA.</p> <p>Los días 07, 12, 16 y 21 de octubre de 2020 se llevaron a cabo las diligencias inspectivas correspondientes, verificándose los siguientes hechos:</p> <p>i) Que sustenten y acrediten, la imposibilidad de rotar al personal suspendido, de acuerdo a lo indicado en dicho cuadro, actualmente las labores a las que estaba asignado el personal suspendido no cuenta con una ocupación efectiva y, dentro de la Compañía, no existen áreas a las que pudieran ser rotados. Así, de acuerdo a lo señalado en el Informe de Pericia presentado en la solicitud de terminación colectiva el nuevo dimensionamiento de personal no comprende labores adicionales en otras áreas de trabajo a la que pudiera ser asignado el personal comprendido dentro del cese colectivo y, correlativamente, la suspensión perfecta de labores.</p> <p>ii) Desde el inicio de la suspensión perfecta de labores, la Empresa no ha contratado a ningún trabajador para que cumpla con las labores del personal suspendido ni ha asignado a otros trabajadores para que asuman dichas labores, tal es así, que</p>



	<p>conforme hemos precisado en el organigrama de la Planta Callao, esta se encuentra realizando actividad con capacidad reducida.</p> <p>iii) La Empresa adoptó una serie de medidas alternativas que razonablemente buscaron evitar el agravamiento de la situación de los trabajadores comprendidos, estando entre ellas, las siguientes: 1) Programa de adelanto de vacaciones. 2) Programa de desvinculación acordada de planilla administrativa y gerencial. 3) Programa de reducción salarial acordada de toda su planilla gerencial. 4) Adopción de la suspensión perfecta de labores ante el contexto de Emergencia Sanitaria y Nacional que imposibilitaba el trabajo remoto o el otorgamiento de licencia con goce de haber. 5) Implementación de trabajo remoto a aquellas posiciones en las que fue posible. 6) Reducción de inventario ante sus limitaciones de flujo de caja. 7) Cierre de sus locales de La Victoria y Chacra Ríos para reducir costos de mantenimiento y ante la reducción de inventario. 8) Corte de gastos de combustible a jefaturas y gerencias.</p> <p>iv) Actualmente los únicos trabajadores suspendidos y comprendidos en el cese colectivo con vínculo laboral vigente tienen la condición de sindicalizados.</p>
--	--

**III. Competencia:**

- 3.1 Que el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, que determina cuáles serán las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, en su Artículo 2° se lee:

Artículo 2°.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales **La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos**, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, **resuelve en primera instancia** los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:

- a) **La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas** (Resaltado nuestro).
- b) La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;
- c) La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;
- d) La designación de delegados de los trabajadores;
- e) La inscripción en el registro sindical de sindicatos, federaciones y confederaciones;
- f) El inicio y trámite de la negociación colectiva; y
- g) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga.

- 3.2 Que el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, hace referencia a los centros de trabajo ubicados en más de una región, debe entenderse que la norma se está refiriendo procedimientos de carácter suprarregional o nacional, en su Artículo 3° se lee:





**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Artículo 3°.- De las competencias territoriales del gobierno nacional La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única los supuestos que se detallan a continuación, siempre que éstos sean de alcance supra regional o nacional:

- a) **La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas** (Resaltado nuestro).
- b) La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;
- c) La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;
- d) El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,
- e) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga.

A efectos del presente artículo, debe entenderse con **carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región.**

En el caso de los incisos d) y e) también se adquiere carácter supra regional o nacional cuando la actividad económica desarrollada por la empresa o sector productivo tiene un efecto o impacto notorio en la economía de más de una región o a nivel nacional.



Son supuestos de esta causal, entre otros, las siguientes actividades o servicios

- **Transporte aéreo, servicios aeronáuticos y administración aeroportuaria.**
  - **Carga y transporte acuático, administración portuaria y servicios portuarios.**
  - **Producción y suministro interregional de energía eléctrica, gas y petróleo.**
  - **Suministro suprarregional de agua.**
  - **Los de naturaleza estratégica vinculados con la defensa o seguridad nacional.**
  - **Las actividades que producen bienes o servicios determinantes para una cadena productiva de ámbito inter-regional o nacional.**
- (Resaltado nuestro)**

- 3.3 Que mediante Resolución Ministerial N° 282-2018-TR, de fecha 08 de noviembre de 2018, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declara la Competencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, para tramitar en segunda instancia los recursos de apelación planteados por la empresa Papelera Nacional S.A. y remite el expediente a la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo Callao.



- 3.4 De la lectura conjunta de las normas antes mencionadas, queda claro que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo Callao, es competente para conocer en primera instancia el presente caso que nos ocupa.

#### **IV. FUNDAMENTOS JURIDICOS:**

##### **4.1 Constitución Política del Perú. -**

**Artículo 22°.** Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona.

**Artículo 23°.** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, Ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**Artículo 24°.** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

##### **4.2. Decreto Supremo N° 003-97-TR: TUO de la Ley de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

**Artículo 46°.-** Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;**
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

**Artículo 48°.-** La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46°, **sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número**





**de trabajadores no menores al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:**

- a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;
- b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;
- c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;
- d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;
- e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;
- f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.





#### **4.3 Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**Artículo 143.-** Plazos máximos para realizar actos procedimentales. A falta de plazo establecido por ley expresa, las actuaciones deben producirse dentro de los siguientes:

(...)

3. Para emisión de dictámenes, peritajes, **informes** y similares: dentro de siete días después de solicitados; pudiendo ser prorrogado a tres días más si la diligencia requiere el traslado fuera de su sede o la asistencia de terceros.

#### **V. ANÁLISIS:**

5.1 El artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante TUO de la LPCL) señala que los motivos económicos constituyen causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, sin embargo, dicha norma no establece cuales son los criterios que definan los “motivos económicos” para efectos de la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

5.2 Sobre el particular, no cabe duda que el marco de referencia que ha tenido el legislador peruano para incorporar dicha causal de cese es el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, del año 1982; así como su respectiva Recomendación, esto es, la Recomendación N° 166, Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. En efecto estas normas internacionales admiten la posibilidad de extinguir colectivamente los contratos de trabajo por las mismas razones recogidas en la norma nacional, es decir, los “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”. Por lo tanto, si bien el Convenio N° 158 de la OIT no ha sido ratificado por el Estado Peruano, constituye un importante parámetro de referencia para determinar los alcances de los motivos económicos.

5.3 En este contexto, debe repararse que el artículo 4° del Convenio N° 158 de la OIT considera tres tipos de razones para la extinción válida de la relación laboral por iniciativa del empleador: a) causa justificada relacionada con la capacidad del trabajador; b) la causa justificada relacionada con la conducta del trabajador; y c) la causa basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. No cabe duda que la extinción colectiva de los contratos de trabajo por “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”, de la que también trata dicho Convenio y la Recomendación N° 166 de la OIT, se adscribe a la causa basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa.





- 5.4 Ahora bien, ¿qué debe entenderse por “necesidades de funcionamiento de la empresa” o, en otras palabras, a qué finalidad debiera dirigirse una extinción colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos?

Al respecto, resulta importante tener en cuenta lo previsto en el punto 19 de la Recomendación N° 166 de la OIT:

***“Todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados”.***

- 5.5 Como se observa, la terminación colectiva de los contratos de trabajo se dirige a recuperar o garantizar el funcionamiento eficaz de la empresa. Desde luego, i) **qué se entiende por funcionamiento eficaz**, ii) **cuándo el cese colectivo debe ser concebido como un “salvavidas” de éste (recuperación del funcionamiento eficaz ante una situación actual deficitaria)** y iii) **cuándo debería tener una vocación preventiva (garantía del funcionamiento eficaz frente a un escenario que se presenta desfavorable de mantenerse las condiciones actuales)** son aspectos que, en principio, corresponde definir al legislador o al operador jurídico competente a la luz de lo que conciba por “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”.



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

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

“La situación económica de una empresa está determinada por el **contexto económico en el que se desenvuelve la empresa** y por **las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa.**”

*La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa; o [encontrarse] en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de*



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

*trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe, que para tal efecto elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la Republica” (subrayado agregado).*

No obstante, mediante Resolución de fecha 20 de junio de 2018, recaída en el Expediente N° 00660-2015-23-1801-SP-LA-01 y notificada al Poder Ejecutivo el 09 de octubre de 2018, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima ha ordenado la suspensión de la eficacia del mencionado artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, que aprueba el concepto “situación económica de la empresa”, De otro lado, es pertinente traer a colación el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en los fundamentos 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013, los mismos que señalan lo siguiente:

*“11.8 Como se ha mencionado en lo resuelto por las instancias inferiores en grado, el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese del total de la planilla de trabajadores.*

*11.9 Conforme a ello, en el despido colectivo por causas económicas, la finalidad de superar la situación negativa de LA EMPRESA es el elemento relevante para habilitar al empresario a que proceda con el cese; en este caso, LA EMPRESA pretende cesar a la totalidad de la planilla de trabajadores sin que ello guarde relación alguna con los fines que reviste este procedimiento. De lo regulado en el artículo 48° de la LPCL y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de LA EMPRESA con el fin de que esta revierta la crisis **real, actual y suficiente** que atraviesa. ”*

De la lectura del fundamento 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, se desprende que el cese colectivo por motivos económicos puede producirse para revertir una crisis real, actual y suficiente por la que atraviesa una empresa; en tal sentido, corresponde evaluar si la pericia presentada por la Empresa cumple con sustentar la necesidad de recurrir a la extinción colectiva de los contratos de trabajo, sobre la base de una crisis económica que tenga las características antes mencionadas.

A mayor abundamiento, dichas características (crisis real, actual y suficiente) son desarrolladas en el fundamento 9.4 de la citada resolución, de la siguiente forma:

- **La realidad de la crisis:** es decir, que esta afecta verdaderamente a la empresa, para lo cual se debe analizar la situación económica de la empresa o del centro de trabajo. No basta alegar que el sector al que dicha empresa pertenece se encuentra en crisis, sino que la misma tiene que justificarse como es que esta le afecta y que ello se refleja en la situación económica de la misma. En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa.



• **La suficiencia de la crisis:** la crisis ha de ser “permanente, definitiva e insuficiente, no meramente coyuntural” de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasione más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no solo debe justificarse en “las pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos”.

• **La crisis debe ser actual:** debe ocurrir en el preciso momento en el que se solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras. De la misma manera no se puede sustentar dicha crisis en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron.

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



Dicho esto y, considerando que además de cumplir con el procedimiento establecido por la norma, para autorizar un cese colectivo por causas económicas, **es importante que el empleador demuestre que la causa objetiva económica que invoca cumple con los requisitos ya señalados, corresponde evaluar si la pericia presentada por la Empresa cumple con sustentar adecuadamente la necesidad de recurrir a la extinción colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas.**

El artículo 48° del TUO de la LPCL, establece que la terminación colectiva de contratos de trabajo, por motivos económicos, requiere, entre otros requisitos, el cumplimiento de un porcentaje mínimo de trabajadores a ser cesados colectivamente. En efecto, el referido dispositivo legal 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 compra a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa** (,,,)” (énfasis agregado).*

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.



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

En este contexto, resulta relevante mencionar que la empresa, en su escrito de fecha 10 de julio de 2020, señaló que el total de afectados por la medida eran cincuenta y siete (57) trabajadores, cantidad que según la empresa representaba más del 10% del total de trabajadores a la fecha de sus solicitud, dato que en atención al requisito previsto en procedimiento N° 101 del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Gobierno Regional del Callao, se tuvo como válido al momento de evaluar los requisitos de forma, sin embargo, corresponde emitir el pronunciamiento de fondo, valorando y analizando si tal porcentaje es correcto. Ahora bien, posteriormente la empresa señaló que treinta y seis (36) trabajadores comprendidos habían presentado su renuncia voluntaria, por lo que el procedimiento únicamente se realizaría por veintiún (21) trabajadores.

Al respecto, de la revisión de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, de fecha 10 de julio de 2020, se advierte que la empresa señala que los cincuenta y siete (57) trabajadores afectados (inicialmente) representan al 11.97% del total del personal de la empresa, que asciende a 476 trabajadores; sin embargo, estando en la comprobación de datos efectuado en la Portal de la Página Web de la SUNAT – Comprobación de RUC, se advierte que LA EMPRESA, tiene declarado al periodo **2020-07, a quinientos siete (507) trabajadores**, conforme al siguiente detalle, recogido de la referida página web:



**CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE  
20100047641 - PAPELERA NACIONAL S A**

La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2019-10	637	0	58
2019-11	628	0	16
2019-12	622	0	33
2020-01	632	0	83
2020-02	621	0	29
2020-03	595	0	17
2020-04	560	0	10
2020-05	543	0	3
2020-06	537	0	54
2020-07	507	0	8
2020-08	453	0	9
2020-09	425	0	6

Lo cual, se encuentra acorde con la legislación vigente, toda vez que, la medida cumple con comprender a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa a la fecha de presentación de la solicitud, esto es cincuenta y siete (57) trabajadores. No obstante, en el



presente caso ha operado sustracción de la materia respecto de treinta y seis (36) trabajadores comprendidos en el presente procedimiento, al haber renunciado a sus puestos de trabajo.

### **De la negociación directa como requisitos para la terminación colectiva de los contratos de trabajo**

El procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se regula por lo dispuesto en el Capítulo VII del TUO de la LPCL y en el Capítulo VII del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LFE). Este procedimiento implica distintas actuaciones previas y etapas, que incluyen la entrega de la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados, la negociación directa con la parte afectada y las reuniones de conciliación promovidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT).

Al respecto, cabe resaltar que la AAT debe realizar un control previo a la extinción del vínculo laboral, a fin de evitar conductas abusivas y arbitrarias del empleador. Asimismo, en caso se verifique la causa objetiva alegada por el empleador, la autorización o aprobación del cese colectivo por la AAT no produce la terminación automática de los contratos de trabajo del personal comprendido en la medida, sino que habilita al empleador a que haga efectivos los despidos correspondientes, recayendo en este último la decisión de extinguir el vínculo laboral.



En tal sentido, para la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, la AAT tendrá que efectuar un análisis respecto a si el empleador ha demostrado que se encuentra inmerso en la causa objetiva invocada y que además **ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL**. Ello exige que la AAT evalúe el cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos en la normativa vigente, e indique con precisión, el o los requisitos omitidos, de ser el caso.

Para efectos del caso, debemos remitirnos literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, el cual dispone que “[l]a empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, **entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante**” (El resaltado es nuestro).

Al respecto, cabe mencionar que, en primer lugar, de la norma se observa que **el legislador refiere a negociaciones en plural, entendiéndose – por ende – que el empleador debe convocar a más de**



**una reunión de negociación directa, esto con el objeto, no de cumplir un mero formalismo, sino de propiciar un diálogo real entre las partes para un eventual acercamiento de sus posiciones.** En el presente caso, se observa del expediente que solo se ha realizado una reunión de trato directo, el 07 de julio de 2020, constatada notarialmente. Siendo ello así, se concluye que la Empresa no ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL.

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

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



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

Sobre el particular, cabe señalar que **corresponde al empleador acreditar ante la AAT que promovió una efectiva negociación con la parte laboral durante la etapa de reunión directa a que hace referencia el artículo 48 del TUO de la LPCL.** Dicho control sobre el procedimiento seguido por el empleador para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, tiene por finalidad invalidar aquellas medidas abusivas o arbitrarias del empleador que pudieran afectar los derechos de la parte trabajadora. Lo cual no ha sucedido en el presente caso, toda vez que, la Empresa convocó una reunión de negociación mediante comunicación de tiene fecha 07 de julio de 2020, según anexos a la solicitud de cese colectivo, es decir la misma fecha en que se convocó la reunión, asimismo, otra incongruencia advertida, es que la empresa convoca a reunión de conciliación a llevarse a cabo los días 7 y 8 de julio de 2020 lo cual evidencia un mero formalismo de agotar la negociación directa, toda vez que, sin conocer la posición de los trabajadores convoca en una sola oportunidad a dos negociaciones, más aún, dicha convocatoria se realiza sin la debida anticipación (comunicación de fecha 07/07/2020 a llevarse mismo día) y sin el acuse de recibida la misma, a efectos que la AAT pueda convencerse razonablemente que los trabajadores afectados fueron comunicados de manera física o virtual con la convocatoria a



negociación directa al contener únicamente la firma del Gerente General de la empresa. Finalmente, la convocatoria señala que las reuniones de negociación se realizarán en la sede de chacra Ríos de la Empresa, ubicada en calle Luisa Beausejour N° 2450, Urb. Chacra Ríos Norte, lo cual no se encuentra conforme a los hechos ocurridos.

Sin perjuicio a lo señalado, es preciso señalar que la Empresa argumenta que en la segunda reunión de negociación directa asistieron trabajadores no afiliados, sin embargo, ésta última no acredita haber convocado a los trabajadores no afiliados, puesto que únicamente adjunta en su solicitud la comunicación cursada al Sindicato, de fecha 07 de julio de 2020.

### **Sobre el Informe pericial de parte de la Empresa**

Si bien el artículo 48 del TUO de la LPCL señala ciertas medidas que la Empresa puede adoptar, muchas de ellas en acuerdo con los trabajadores afectados por la medida, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14 de fecha 16 de enero de 2013, ha establecido como uno de los criterios administrativos a tener en cuenta para autorizar un cese colectivo por causas económicas, lo siguiente: “En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa.”, así también, la Resolución Directoral General N° 041-2017-MTPE/14 de fecha 03 de abril de 2017, ha establecido criterios sobre “Cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”, precisando que debe **“(…) acreditarse que la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores excedentes coadyuva directamente a la viabilidad económica de la empresa o la garantía de su productividad y competitividad. Para lo primero (justificación de la excedencia) resulta clave que el empleador demuestre que no resulta viable reubicar al personal en otros puestos de trabajo; para lo segundo (funcionalidad del cese colectivo), es importante que el empleador acredite la relación existente entre la decisión de despedir y la recuperación o funcionamiento eficaz del negocio (...)”** (énfasis agregado); en ese sentido, de la revisión de la pericia presentada por la Empresa, se aprecia que en la misma no se ha realizado el análisis sobre la viabilidad o no de reubicar al personal en otros puestos de trabajo.

A mayor abundamiento, se advierte que de la revisión del informe pericial presentado por la Empresa, realizada por el Estudio Moquillaza, el cual consta de ciento diez (110) folios, dicho Estudio realiza un detalle de las medidas alternativas de carácter económico y técnico previamente adoptadas por la empresa para revertir la situación y evitar o limitar el cese, siendo los siguientes: i) programa de adelanto de vacaciones, ii) programa alternativo de renuncia voluntaria, iii) programa de reducción salarial, iv) trabajo remoto, v) reducción de inventario, vi) cierre de locales, y vii) corte de gastos de combustibles a jefaturas y gerencias, más no ha realizado el análisis sobre la viabilidad de reubicación o no de los trabajadores



afectados por la medida; asimismo, se observa de las actas de reunión de conciliación llevadas a cabo ante la AAT, que las propuestas de reubicación no fueron desarrolladas por la Empresa. En ese sentido, se tiene que la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/1/14 de fecha 3 de abril de 2017, ha precisado que uno de los aspectos mínimos que debe contener la pericia prevista en el artículo 48 del TUO de la LPCL, el cual constituye un elemento informador fundamental para la decisión de la autoridad, es “La evaluación de la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese”.

**Respecto a la realidad de la crisis**, se observa se observa que, en el estado de resultados presentado por la Empresa, se consignan pérdidas operativas acumulada de S/. 26,052 mil, asimismo, el informe pericial señala que la estimación de la participación del mercado de la Compañía es de 45% y el mercado, por la coyuntura actual y la caída del sector papel, caerá a 45 millones de cuadernos al Año. Aplicando el 45% sobre los 45 millones, la producción de la Compañía caerá a 20.25 millones de cuadernos al año, lo que significa una utilización de su capacidad de planta de sólo 40.5%, por su parte se señala que la empresa continúa manteniéndose en bajos niveles de liquidez, es así que, al 31 de mayo del 2020 la Compañía presenta caja acumulada de S/ 13,787 mil versus una deuda financiera de S/ 191,398 mil

Sin embargo, cabe resaltar que los documentos financieros presentados por la Empresa no resultan suficientes para que esta Dirección General pueda verificar que, en efecto, la Empresa ha registrado tres (03) trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, conforme lo exige el Decreto Supremo N° 013-2014-TR. En ese sentido, a efectos de que la AAT pueda evaluar la “realidad de la crisis” respecto de los motivos económicos alegados por la Empresa, mínimamente debieron acompañarse los siguientes documentos:



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

Por otro lado, en los procedimientos de terminación colectiva de contratos de trabajo, la pericia de parte debe brindar los suficientes elementos de convicción para que se declare procedente la solicitud, no bastando con la presentación de un informe que indique resultados negativos, siendo precisado por la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/1/14 que el informe pericial deberá evaluar la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese colectivo.



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Por lo que, no ha quedado plenamente acreditada la realidad de la crisis invocada por la empresa para recurrir a la medida del cese colectivo por motivos económicos.

En ese sentido, la Empresa no ha considerado la realidad de la crisis tal y como lo señala la Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14, por lo que tampoco se cumpliría con lo establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL. De ello se concluye que corresponde desaprobar la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo formulada por la Empresa.

Asimismo, al ser la suspensión temporal perfecta de labores una pretensión accesoria en relación al cese colectivo, el cual se erige en pretensión principal de la Empresa en el referido proceso, se concluye que al ser desaprobada la terminación colectiva de contratos de trabajo, también resulta desaprobada la suspensión.

Por lo expuesto, la DPSC de la DRTPE Callao desaprueba la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos y desaprueba la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, ordenando la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados.

En virtud de todo lo expuesto, en el presente procedimiento administrativo, esta Dirección advierte que la presente solicitud de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo adolece de pruebas objetivas y reales para autorizar el Cese Colectivo de los trabajadores involucrados.

Por lo expuesto y, de conformidad con el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, y,

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** **DESAPROBAR** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, por motivos económicos, presentada por La Empresa **PAPELERA NACIONAL S.A.**, mediante escrito con registro N° 001670 de fecha 10 de julio de 2020, respecto de cincuenta y siete (57) trabajadores señalados en el considerando 1.1 de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** **DISPONER** que la empresa **PAPELERA NACIONAL S.A.** abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión temporal perfecta de labores y, además proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores comprendidos en la nómina adjunta a la solicitud de cese colectivo, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente. Respecto de aquellos trabajadores que no mantengan vínculo laboral a la fecha de notificación de la presente resolución, únicamente se deberá abonarles las remuneraciones dejadas de percibir por el tiempo



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

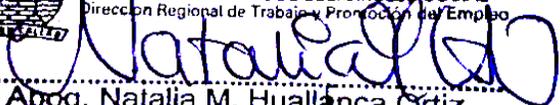
transcurridos entre la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y la fecha de extinción del vínculo laboral.

**ARTÍCULO TERCERO: HACER DE CONOCIMIENTO** la presente resolución a las partes, en mérito a lo dispuesto en la segunda disposición complementaria del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, sobre notificación electrónica obligatoria durante el Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria, al Sindicato a la dirección electrónica: [mireyapinto@gmail.com](mailto:mireyapinto@gmail.com), y por parte de la Empresa a la dirección electrónica: [bjraldo@panasa.com.pe](mailto:bjraldo@panasa.com.pe).

**ARTÍCULO CUARTO: HACER DE CONOCIMIENTO** de la Empresa que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición de recurso de apelación contra el mismo, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**HÁGASE SABER.-**

**GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



-----  
Abog. Natalia M. Huallanca Ortiz  
Directora de Prevención y Solución de Conflictos(e)