



EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 005-2022-GRC-GRDS-DRTPEC

Callao, 22 de marzo de 2022

VISTO:

El recurso de apelación con Registro de ingreso N° 3490 presentado con fecha 15 de marzo de 2022, por Roberto Carlos Quispe Morán, identificado con DNI N° 4125188, en calidad de apoderado de la empresa **FUNDICIÓN CALLAO S.A.** (en adelante, EMPRESA), contra la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC** de fecha 03 de marzo de 2022, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (en adelante, DPSC de la DRTPEC), en el marco de la comunicación de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas – motivos económicos y la suspensión perfecta de labores, presentada por la EMPRESA con registro N° 005192-2021, y;

CONSIDERANDO:

I - ANTECEDENTES:

PRIMERO. - Que, mediante comunicación con registro N° 005192-2021 de fecha 26 de noviembre de 2021, la EMPRESA solicita la terminación colectiva de trabajo por causa objetiva sustentada en motivos económicos y la suspensión perfecta de labores, respecto de setenta y tres (73) de sus trabajadores; en virtud de lo dispuesto en el artículo 46° inciso b) del TUO D.L. N° 728, competitividad laboral por Decreto Supremo N°003-97-TR y el procedimiento 100 literal b) del TUPA del Gobierno Regional del Callao.

SEGUNDO. - En atención a ello, la DPSC de la DRTPEC emite el Auto Directoral N°090-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 03 de diciembre de 2021, mediante la cual se dispuso la apertura del expediente de terminación colectiva de contratos de trabajos por causas objetivas (motivos económicos) comunicado por la EMPRESA.

TERCERO. - Que, mediante el decreto N°049-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 03 de diciembre de 2021, se dispuso que el Sindicato de Trabajadores de Fundación Callao – SITRAFUN CALLAO, dentro del plazo de 15 días hábiles presente lo pertinente; así también, se procedió a programar reuniones de conciliación de forma virtual, culminando en la tercera reunión de fecha 14 de febrero de 2022.

CUARTO. - Que, asimismo mediante el oficio 017-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 14 de diciembre de 2021, la DPSC de la DRTPEC requirió con carácter de urgente, a la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, la colaboración entre entidades para llevar a cabo la verificación de hechos de la causal invocado por la EMPRESA; en consecuencia, se emite la



EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

orden de inspección N°3357-2021-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. Argentina N° 3719, urbanización Pedro Ruiz Gallo - Callao; la misma que concluyó con la emisión del Informe de Actuaciones Inspectivas de investigación de fecha 30 de diciembre de 2021.

QUINTO. - Que, atendiendo lo antes descrito, la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, dentro del marco de su competencia, al no contar con toda la información competente solicitada por la DPSC de la DRTPEC, dispone la generación de la Orden de Inspección N° 200-2022-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, la misma que concluyó con la emisión del Informe de actuaciones inspectivas de fecha 09 de febrero de 2022 a cargo del Inspector del Trabajo Rafael Arce Zorrilla.

SEXTO. - Que, mediante el oficio 003-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 22 de febrero de 2022, la DPSC de la DRTPEC solicita con carácter de urgente a la SUNAFIL, se remita la información completa de las actuaciones de verificación de la Orden de Inspección 200-2022-SUNAFIL/IRE-CAL. Al respecto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, mediante el oficio 36-2022-SUNAFIL/IRE-CAL de fecha 23 de febrero de 2022 remite el Informe N° 040-2022-SUNAFIL/IRE-CAL-SIAL que contiene el Informe de actuaciones inspectivas de fecha 09 de febrero de 2022.

SÉTIMO. - Que, bajo ese contexto, con fecha 03 de marzo de 2022, la DPSC de la DRTPEC, emite la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, mediante la cual se declara DESAPROBAR la solicitud de terminación colectiva de trabajo por causa objetiva sustentada en motivos económicos, respecto de setenta y dos (72) de sus trabajadores, ordenando el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados, además de reponerlos en sus puestos de trabajo.

II- DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO

De conformidad con el artículo 220° del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, señala que el recurso de apelación se interpondrá *cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho*, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. El primer supuesto comprende el presente caso.

En esa línea, la DPSC de la DRTPEC, mediante el decreto 190-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 15 de marzo de 2022, eleva los actuados a esta Dirección Regional de Trabajo y





EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

Promoción del Empleo del Callao, en su condición de superior jerárquico, a efectos de resolver el recurso de apelación interpuesto por la EMPRESA.

III- DEL RECURSO ADMINISTRATIVO PRESENTADO:

OCTAVO. - Que, frente a la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 03 de marzo de 2022 expedido por la DPSC de la DRTPEC, la empresa ha presentado recurso de apelación con fecha 15 de marzo de 2022 signada con registro de ingreso N° 3490, solicitando sea revocada y dejada sin efecto exponiendo lo siguiente:

8.1 La resolución fue expedida extemporáneamente, y por fuerza de la ley nuestra solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo ya se encontraba aprobada, considerar lo contrario sería vulnerar el principio de legalidad y seguridad jurídica.

8.2 FUNCAL ha cumplido cabalmente con lo dispuesto en el literal a) del artículo 48° del D.S. N°003-97-TR. Sí hemos indicado con claridad y precisión el motivo invocado para el cese colectivo y la lista de trabajadores comprendidos en la medida.

8.3 si se ha cumplido con la negociación directa y se han agotado todas las medidas para evitar o limitar la medida.

8.4 la inclusión de trabajadores protegidos con el fuero sindical en el procedimiento se encuentra justificada, pues tres de ellos pertenecen a un área que ha sido desactivada.

8.5 La pericia ha cumplido con sustentar adecuadamente con la causal económica, la diferencia entre la cantidad de trabajadores recomendados para el cese y los que fueron comprendidos en el procedimiento no enerva el cumplimiento de la causal económica, esta solo puede ser cuestionada por otra pericia. La AAT respecto de la pericia, solo puede cuestionar un tema de forma mas no temas de fondo, pues esta es emitida por profesionales de distintas especialidades que la resolutoria

III. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO:

NOVENO. – Respecto al fundamento que la empresa señala: “La resolución fue expedida extemporáneamente, y por fuerza de la ley nuestra solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo ya se encontraba aprobada, considerar lo contrario sería vulnerar el principio de legalidad y seguridad jurídica.”

No obstante, la DPSC de la DRTPEC mediante el oficio N°017-2021-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 14 de diciembre de 2021, requirió a la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, realice la verificación de hechos mediante actuaciones inspectivas, el cual dentro del marco de su competencia emite la orden de inspección N°3357-2021-SUNAFIL/IRECAL de fecha 16 de diciembre de 2021, ante los hechos verificados en la EMPRESA, se concluyó con la emisión del Informe de actuaciones Inspectivas de investigación de fecha 30 de diciembre de 2021, la misma que está contenida en el Informe N° 028-2022-SUNAFIL/IRE-CAL-SIAI de fecha 07 de febrero de 2022.



EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

Que, la SUNAFIL al no contar con toda la información solicitada la DPSC de la DRTPEC, emite la orden de inspección N° 200-2022-SUNAFIL/IRECAL de fecha 03 de febrero de 2022. Por ello, mediante el oficio N° 003-2022-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 22 de febrero de 2022, la DPSC de la DRTPEC solicita a la SUNAFIL con carácter de urgente remita la información completa de las actuaciones de verificación; siendo así, mediante el **oficio N°036-2022-SUNAFIL/IRE-CAL de fecha 23 de febrero de 2022**, se remite el Informe N°040-2022-SUNAFIL/IRE-CAL-SIAI que contiene el Informe de Actuaciones inspectivas de investigación de fecha 09 de febrero de 2022.

En tal sentido, al amparo del artículo 76° de la LPAG – Ley N° 27444 en su numeral 76.3 señala lo siguiente: **“En los procedimientos sujetos a silencio administrativo positivo el plazo para resolver quedará suspendido cuando una entidad requiera la colaboración de otra para que le proporcione la información prevista en los numerales 76.2.3 y 76.2.4, siempre que ésta sea indispensable para la resolución del procedimiento administrativo. El plazo de suspensión no podrá exceder el plazo dispuesto en el numeral 3 del artículo 132 de la presente Ley”** (énfasis agregado).

En consecuencia, al haberse suspendido el plazo para resolver, debido al requerimiento de la información solicitado por ante la SUNAFIL de los informe de actuaciones inspectivas de investigación, la misma que recién fue presentada con fecha 23 de febrero de 2022 mediante el oficio N°036-2022-SUNAFIL/IRE-CAL de fecha 23 de febrero de 2022; por consiguiente, se emite la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°002-2022-GRC-GRDS-DRTPECDPSC, con fecha 03 de marzo de 2022, la cual fue notificada con fecha 11 de marzo de 2022 a horas 08:23 de la mañana, cumpliendo con el plazo previsto en el artículo 48 numeral e) del Decreto Supremo N° 003-97-TR del TUO de la Ley de la de Productividad y Competitividad Laboral, concordado con el artículo 24° de la LPAG – Ley N° 27444 mediante el cual establece el PLAZO Y CONTENIDO PARA EFECTUAR LA NOTIFICACIÓN, en su numeral 24.1 señala que “toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique”; por tanto, la resolución materia de impugnación se emitió y se notificó dentro del plazo establecido; además, cabe precisar que no había ningún escrito o pedido por parte de la EMPRESA para la aprobación por silencio administrativo positivo del cese colectivo, recién con posterioridad a la notificación de la resolución mencionada a horas 09:17 de la mañana del 11 de marzo de 2022, la empresa presenta el escrito con ingreso N° 1433; por lo que, al existir la Resolución Directoral N°002-2022-GRC-GRDS-DRTPECDPSC de fecha 03 de marzo de 2022, se emitió el proveído ESTESE a lo resuelto en la Resolución Directoral mencionada.

DÉCIMO. – Que, la empresa señala que “FUNCAL ha cumplido cabalmente con lo dispuesto en el literal a) del artículo 48° del D.S. N°003-97-TR. Si hemos indicado con claridad y precisión el motivo invocado para el cese colectivo y la lista de trabajadores comprendidos en la medida”.





EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

En ese sentido, se considera que, al comparar y armonizar las normas previstas para una autorización de cese colectivo por causas económicas, es necesario que la empresa demuestre la causa invocada en virtud de los requisitos señalados en la normativa, siendo que en el artículo 48° dice: "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 menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento, siendo su literal a) lo siguiente: *La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, 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.*

Es por ello, que de la revisión de autos, la empresa comunica mediante las cartas de fecha 07 de setiembre 2021, la información sobre la causa objetiva del cese colectivo y la nómina 79 trabajadores afectados; sin embargo, en la presente solicitud con fecha 26 de noviembre de 2021 comunica un total de 73 trabajadores afectados.

Asimismo, en el numeral 4.15 del Informe de resultados de verificación de hechos, con orden de inspección N.º 3357-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, el inspector comisionado señala que la inspeccionada presentó un informe sobre la causal objetiva para la solicitud del cese colectivo de 73 trabajadores, siendo *"la justificación objetiva o causal objetiva principal es que la empresa viene atravesando una situación económica – financiera crítica, con falta de trabajo al haber caído dramáticamente las ventas año tras año. El principal motivo, pero no el único, del mejor nivel de venta es el ingreso al mercado de productos chinos subsidiados de nuestro rubro; o como lo resume la revista acero latinoamericano en su emisión N°558, setiembre- octubre del 2016, "las exportaciones chinas generan desindustrialización del acero en Latinoamérica". Si no podemos reducir nuestros costos simplemente no podremos continuar operando, esto perjudicaría a los aproximadamente 1340 trabajadores que aun mantenemos"*.

En esa línea, en palabras de Carlos blancas, "el cese colectivo se configura cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundándose en la existencia de una causal general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa". En ese sentido, conviene indicar que se entiende por causa económica: "aquella situación característica porque los costos de producción de bienes y servicios que constituyen su objeto (el de la empresa) son superiores a los ingresos obtenidos de lanzar esos mismo al mercado".

Al respecto, se debe demostrar que el cese colectivo, con precisión del número de trabajadores afectados, es la medida necesaria para superar la situación de crisis presentada en la empresa, por ende, la comunicación a los trabajadores afectados con la medida de cese colectivo debería ser el fiel reflejo de la comunicación a la autoridad Administrativa de Trabajo y así se concluya que



EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

se indicó con precisión en la nómina de trabajadores afectados; lo cual no ha sucedido en el presente caso.

DÉCIMO PRIMERO. – Que, la empresa señala haber cumplido con la negociación directa y se han agotado todas las medidas para evitar o limitar la medida.

En tal sentido, es preciso manifestar que a la autoridad administrativa le corresponde verificar que se haya promovido correctamente la efectividad de las negociaciones como lo hace referencia el artículo 48 del TUO de la LPCL, en virtud del control sobre el procedimiento seguido por el empleador para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, que tiene por finalidad invalidar aquellas medidas abusivas o arbitrarias del empleador que pudieran afectar los derechos de la parte trabajadora.

En esa línea, la empresa convoca a reunión al sindicato y a los trabajadores no sindicalizados y de la revisión de los anexos de la solicitud de cese colectivo, se verificó que la reunión fue llevada a cabo el 04, 14, 21 y 28 de octubre de 2021; sin embargo, la política y propuesta del empresa es únicamente la renuncia voluntaria con incentivos de los trabajadores afectados, lo que se infiere una falta de negociación real o falta de voluntad negociadora contraría al deber legal de negociar de buena fe, ya que no se materializó ni agotó todas y cada una de las alternativas para evitar o limitar el cese colectivo.

Además, la pericia presentada por la EMPRESA, no realiza un detalle de las medidas alternativas de carácter económico y técnico previamente adoptadas por la empresa, tan solo se limita mencionar lo dicho por la EMPRESA, pero no se ha realizado el análisis sobre la viabilidad o de reubicar al personal en otros puestos de trabajo, para revertir la situación y evitar o limitar el cese; además, se observa en las actas de reunión que no se desarrollaron las propuestas por la empresa sobre la reubicación, solo licencia con goce de haberes por dos semanas a una mínima cantidad de trabajadores asistentes a la reunión y se propone otorgar una suma extraordinaria de dinero equivalentes a 4 y luego frece 5 remuneraciones mensuales, mantener vigente el seguro por 4 meses, entre otras; pero básicamente orientadas a la desvinculación laboral.

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”**, lo que no se ha dado en el presente caso.

DÉCIMO SEGUNDO. – Que, la empresa señala que “la inclusión de trabajadores protegidos con el fuero sindical en el procedimiento se encuentra justificada, pues tres de ellos pertenecen a un área que ha sido desactivada”.



EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

Que, es necesario precisar que inicialmente la solicitud contaba con setenta y tres (73) trabajadores afectados; sin embargo, en el considerando noveno, se indicó que el trabajador SUAREZ YATACO, RUBEN ALFREDO ya no tiene vínculo laboral; en ese sentido, el total de los trabajadores que conforman la presente solicitud de terminación colectiva es de setenta y dos (72) trabajadores, de los cuales sesenta y cinco (65) son personal sindicalizados y solo siete (07) no están sindicalizados, de ello se advierte que la mayoría son trabajadores sindicalizados, en la cual no se ha precisado cuales fueron los lineamientos y parámetros para la elección de los trabajadores a ser comprendidos en el cese colectivo.

Además, la empresa no ha demostrado objetivamente que es imposible la permanencia del fuero sindical en el centro de trabajo; toda vez que estos dirigentes se encuentran protegidos de manera preferente frente a cualquier tipo de despido colectivo. En ese sentido se debió agotar cualquier medio que pueda ayudar a mantenerlos en los puestos de trabajo y, considerarlos como última instancia como parte del grupo de trabajadores a ser despedidos; más aún, si los perfiles de los trabajadores Dirigente son afines y guardan relación con la actividad económica de la empresa. En tal sentido, existe indicios razonables, que se trataría de despedir a estos trabajadores, por el hecho de ser Dirigentes sindicales, toda vez que pudieron ser reubicados a otras áreas o capacitados para que estos trabajadores sigan desempeñando otras funciones de acuerdo a la necesidad del servicio, con el ánimo de proteger el fuero sindical.

DÉCIMO TERCERO. – Que, la empresa señala “La pericia ha cumplido con sustentar adecuadamente con la causal económica, la diferencia entre la cantidad de trabajadores recomendados para el cese y los que fueron comprendidos en el procedimiento no enerva el cumplimiento de la causal económica, esta solo puede ser cuestionada por otra pericia. La AAT respecto de la pericia, solo puede cuestionar un tema de forma mas no temas de fondo, pues esta es emitida por profesionales de distintas especialidades que la resolutoria.”

Al respecto, se tiene que el informe económico presentado por la EMPRESA no ha establecido cuáles han sido los criterios objetivos, lineamientos y parámetros para obtener la cantidad de trabajadores afectados y el área correspondiente y cómo es que se determina qué trabajador va ser incluido en el cese colectivo, a fin de que esta Autoridad Administrativa de Trabajo pueda convencerse indiscutiblemente que LA EMPRESA ha brindado toda la información real y ha elegido de manera adecuada a los trabajadores a ser comprendido en el cese colectivo; más aún si las áreas que se mantiene en actividad y los trabajadores no han sido incluidos en el cese colectivo son: Directorio, Gerencia General, Gerencia de RR.HH., Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia Comercial, Gerencia de calidad, Gerencia de Operaciones.

Asimismo, por un lado en el numeral **3.3 Análisis de la cantidad de trabajadores relacionados a la capacidad de producción**, se indica que “En el planteamiento de recuperación de la Compañía, se estima que la cantidad de trabajadores sujetos al proceso de cese colectivo por motivos económicos debería ser hasta 120 trabajadores”; sin embargo, en el



EXPEDIENTE Nro. 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

numeral **3.4 Análisis de elección de trabajadores involucrados en el procedimiento de cese colectivo**, señala que asciende a 109 colaboradores de 74 trabajadores afectados, lo que difiere con lo señalado en la solicitud de cese colectivo que señala 73 trabajadores afectados.

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 establecida en el artículo 48 del TUO de la LPCL, 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"; no obstante, solo se limita a mencionar lo dicho por la empresa, sin realizar una evaluación y análisis para la factibilidad o no de las medidas y agotar todas las alternativas sustentando objetivamente los motivos de la procedencia o improcedencia de cada una de medidas que eviten el cese laboral. Se observa que, de las conclusiones del informe pericial no se consigan cuales fueron realmente sus pérdidas operativas en los últimos tres trimestres; sin embargo, se indica que se generó una "utilidad bruta positiva".

En ese orden de ideas de lo expuesto se desprende que el empleador no ha logrado sustentar la solicitud de terminación colectiva de trabajo. En consecuencia, de los considerandos anteriores, corresponde a esta Dirección, con arreglo a lo establecido por los dispositivos legales aplicables emitir lo siguiente.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1: DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación presentado con fecha 15 de marzo de 2021 por la empresa **Fundición Callao S.A.**; en consecuencia, se CONFIRMA la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002-2022-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 03 de marzo de 2022, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, **en todos sus extremos**.

ARTICULO 2: INFORMAR a la empresa **Fundición Callao S.A.** que, tratándose la presente Resolución Directoral de un acto administrativo emitido en segunda instancia, cabe la interposición de un recurso de revisión contra el mismo; cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; en concordancia con lo regulado por el último párrafo del numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

ARTÍCULO 3: NOTIFICAR la presente Resolución Directoral al Sindicato y Empleador Recurrente conforme a ley; cursándose copia de la misma a los trabajadores comprendidos en la medida, sus representantes, de ser el caso.

HÁGASE SABER. -



Abog. Jorge Edwards Esquivel Tornero
Director Regional