



EXPEDIENTE N° 5192-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002-2022-GRC/GRDS/DRTPEC-DPSC

Callao, 03 de marzo de 2022.

VISTOS:

- A) La solicitud con registro N° 005192 de fecha 26 de noviembre de 2021 presentada por la empresa **FUNDICIÓN CALLAO S.A.** (en adelante LA EMPRESA) con R.U.C., N° 20100001579, con domicilio sito en la Av. Argentina N° 3719, Urb. Pedro Ruiz Gallo – Callao, ingresada el 29 de noviembre de 2021 a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, mediante la cual comunica la **TERMINACIÓN COLECTIVA** de Contratos de Trabajo por **CAUSAS OBJETIVAS - MOTIVOS ECONÓMICOS** y la **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES** de setenta y tres (73) trabajadores, con los medios probatorios que se adjuntan.
- B) El oficio N° 001-2022-JD/SINTRAFUN CALLAO de fecha 10 de enero de 2022 con ingreso N° 000535, presentado por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FUNDICIÓN CALLAO – SINTRAFUN CALLAO** (en adelante EL SINDICATO), ingresado el 11 de enero de 2022 a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, mediante el cual solicita se declare **IMPROCEDENTE** la comunicación de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas.
- C) El ingreso N° 005269 de fecha 24 de febrero de 2022 presentado por LA EMPRESA **FUNDICIÓN CALLAO S.A.** ingresada el 25 de febrero de 2022 a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, mediante el cual presenta argumentos adicionales para resolver; y,

CONSIDERANDO:

I. ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO:

- 1.1 Con fecha 26 de noviembre de 2021, LA EMPRESA comunica a este Despacho, la **TERMINACIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR LA CAUSA OBJETIVA SUSTENTADA EN MOTIVOS ECONÓMICOS**, en aplicación del literal b) del artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR y solicita también en



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

el primer otrosí digo **LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES** respecto a 73 trabajadores, conforme al siguiente detalle:

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	ÁREA	SINDICALIZADO
1	Acevedo Zavala, Marco Antonio.	SOLDADOR	PRODUCCIÓN	SI
2	Ashcalla Meza, Cornelio Reynaldo.	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	LOGISTICA	SI
3	Ashcalla Meza, Mario Jaime	ARREGLISTA	PRODUCCIÓN	NO
4	Avendaño Prado, Luis Enrique.	DESPLOMADOR	PRODUCCIÓN	NO
5	Ayala Gutiérrez, Oscar Jesús	DESPLOMADOR	PRODUCCIÓN	SI
6	Badajos Huamancayo, José Antonio.	TORNERO C.N.C	MECANICA	SI
7	Becerra Gutiérrez, Oscar Daniel.	AYUDANTE DE MODELERIA	INGENIERIA Y PLANIFICACIÓN	SI
8	Briceño Rojas, Jaime Tomas.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
9	Calderón Pacheco, Wilian	OPERADOR PUENTE GRUA	PRODUCCIÓN	SI
10	Calero Valverde, José Luis.	LIDER DE GRUPO DE DESBASTE	PRODUCCIÓN	NO
11	Camasca Chuchon, Martin.	SOLDADOR	PRODUCCIÓN	NO
12	Casanova Arias, Walter	OPERADOR DE PALA Y PLANTA	PRODUCCIÓN	SI
13	Ccallocunto Vilca, Pascual Nicolas.	CHATARRERO	PRODUCCIÓN	SI
14	Córdova Rivera Fredy.	TORNERO	MECANICA	SI
15	Cruz Miranda Orlando Efraín.	MOLDEADOR	PRODUCCIÓN	SI
16	Cruzado Ramírez, Jaime Ulises	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
17	Chaupis Pablo, Jacinto Liberato.	ENCARGADO DE ALMACEN	LOGISTICA	SI
18	De la Cruz Anca, Armando Jaime.	FRESADOR	MECANICA	SI
19	De la Cruz Anca, Pedro Ricardo.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
20	Esteves Tancun, Gianmarco Richard.	FRESADOR	MECÁNICA	SI
21	Esteves Villegas, Richard Jaime.	ENCARGADO DE ALMACEN	LOGÍSTICA	SI
22	Falla Alburqueque, Dionisio	OPERARIO DE MANT. MEC. ELECTRICO	MANTENIMIENTO	SI
23	Flores Tenicela. Juan Antonio.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
24	Franco Torres, John Ever	OPERADOR PUENTE GRUA	PRODUCCIÓN	SI
25	Gómez Sandoval, Julio Cesar	FRESADOR C.N.C	MECÁNICA	SI
26	Gonzales Chuchullo, Christian Daniel.	TORNERO	MECÁNICA	SI
27	Leyton Ayala, Julio Cesar.	OPERADOR PUENTE GRUA	PRODUCCIÓN	SI
28	López Nique, Joaquin.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	NO
29	Mayta Yberos, Hermogenes Leoncio.	TORNERO C.N.C	MECÁNICA	SI
30	Mendoza Abrego, Juan Alberto.	TORNERO	MECÁNICA	NO
31	Mendoza Ticse, Renzo.	SOLDADOR	PRODUCCIÓN	SI
32	Miranda Bemuy, Aldo Carlos.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
33	Miranda Valentín, Antonio Félix.	OPERARIO DE SERVICIOS	LOGISTICA	SI





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

		GENERALES		
34	Mondoñedo Ruiz, Alexis	OPERARIO DESERVICIOS GENERALES	LOGÍSTICA	NO
35	Monrroy Parreño, Eleazar Wilmer.	OPERADOR PUENTE GRUA	PRODUCCIÓN	SI
36	Murrieta Rengifo, Edwin.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
37	Nonato Zamudio, Simón Nolberto.	MOLDEADOR	PRODUCCIÓN	SI
38	Paredes Paredes, Florentino Walter	CHOFER DE CARGA PESADA	LOGISTICA	SI
39	Paz Carhuapoma, Leonardo.	ARREGLISTA	PRODUCCIÓN	SI
40	Ponte Rojas, Freddy Wilmer	AYUDANTE DE HORNO T.T.	PRODUCCIÓN	SI
41	Ponte Rojas, Edwin Florentino.	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	COMERCIO	SI
42	Ponte Rojas, Esteban Magno.	ALMERO	PRODUCCIÓN	SI
43	Ponte Rojas, Wilder Martín	MOLDEADOR	PRODUCCIÓN	SI
44	Quezada Queneche, Egberto Guillermo.	OPERADOR PUENTE GRUA	PRODUCCIÓN	SI
45	Ramírez Avalos, Mercedes Rafael.	TORNERO C.N.C.	MECÁNICA	
46	Rodríguez Muñoz, Walter.	AYUDANTE DE HORNO T.T.	PRODUCCIÓN	SI
47	Rojas Rosales Eliseo	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	LOGISTICA	SI
48	Romaldo Vargas, Felipe Luis	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
49	Romero Álvarez, Juan Bosco.	TORNERO	MECÁNICA	SI
50	Romualdo Mendoza, Luis Victoriano.	TORNERO	MECÁNICA	SI
51	Ruiz Vargas, José Yosi.	HORNERO	PRODUCCIÓN	SI
52	Salvador Laban, Milbor.	MANDRINADOR	MECÁNICA	SI
53	Sánchez Chávez Antonio.	OPERARIO DE MANT. ELECTRICO	MANTENIMIENTO	SI
54	Sánchez Camargo, Matías Elvis.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI
55	Sánchez Fernández, Omar Giovanni.	MOLDEADOR	PRODUCCIÓN	SI
56	Sánchez García, Jorge	OPERADOR DE GRUA MOVIL	LOGÍSTICA	SI
57	Sanjinez Saavedra, Willian Alfredo.	AYUDANTE CAYANERO	PRODUCCIÓN	SI
58	Saravia Almeyda, Alberto.	CORTADOR	PRODUCCIÓN	SI
59	Sauñe Sauñe, José Luis.	OPERADOR PUENTE GRUA	PRODUCCIÓN	SI
60	Serrato Amaya, Benito.	AYUDANTE DE FUNDICIÓN	PRODUCCIÓN	SI
61	Suarez Yataco, Rubén Alfredo.	MOLDEADOR	PRODUCCIÓN	SI
62	Suarez Yataco, Alan Stuart.	HORNERO	PRODUCCIÓN	SI
63	Suazo Alvarado, Héctor Wilmer.	ARREGLISTA	PRODUCCIÓN	SI
64	Tacure Ayala Braggihe Elbira.	EJECUTIVO DE VENTAS	VENTAS	NO
65	Thuollier Mansilla, Aldo Martin.	ESMERILADOR	LOGÍSTICA	SI
66	Torres Reynoso, Gustavo Henry.	TORNERO	MECÁNICA	SI
67	Tupia Ortega, Alex Brian.	OPERADOR DE MAQ. Y HERRAMIENTAS	MECÁNICA	SI
68	Valencia Paredes, Jimmy Harold.	OPERARIO DE MANT. MEC. ELECTRICO	MANTENIMIENTO	SI





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

69	Vásquez Carranza, Alfonso	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	MANTENIMIENTO	SI
70	Vega Juárez Javier.	OPERADOR DE PALA Y PLANTA	PRODUCCIÓN	SI
71	Villcas Sauñe, Raúl.	MOLDEADOR	PRODUCCIÓN	SI
72	Vinces Mogollón, Manuel.	DESPLOMADOR	PRODUCCIÓN	NO
73	Zacarias mauricio, Alfredo.	ESMERILADOR	PRODUCCIÓN	SI

1.2 Que, siendo ello así, mediante **Auto Directoral N° 090-2020-GRC-GRDS-DRTPEC- DPSC de fecha 03 de diciembre de 2021**, se dispuso: La apertura del expediente de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajos por causas objetivas, sustentado en motivos económicos, comunicada por la empresa FUNDICIÓN CALLAO S.A., mediante escrito con registro N° 5192 de fecha 26 de noviembre de 2021, que involucra a setenta y tres (73) trabajadores; y OFICIAR a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, a fin que dentro del plazo previsto legalmente, se practiquen las actuaciones inspectivas según lo establecido en el literal b) del numeral 9.1 del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, a la empresa FUNDICIÓN CALLAO S.A.

1.3 Asimismo, por **Decreto N° 049-2021-GRC/GRDS/DRTPEC-DPSC** de fecha 03 de diciembre de 2021, se dispone notificar al SINDICATO, a fin de que en el plazo de 15 días hábiles presente lo correspondiente y se PROGRAMA la reunión de conciliación en forma virtual para el 11 de enero de 2021 a las 11:00 a.m.

1.4 Que, en ese sentido, mediante el **Oficio N° 017-2021-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC** de fecha 14 de diciembre de 2021, se 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 existencia del hecho invocado por la empresa, respecto a la siguiente información:

- El organigrama estructural de organización empresarial, el mismo que deberá detallar cuantas áreas de trabajo mantienen en actividad a la fecha.
- Verificar y solicitar, en un cuadro detallado, cuáles son los trabajadores que laboran en cada área de la empresa y cuáles son los cargos que ocupan. Señalando perfil profesional, fecha de ingreso, tipo de contrato área a la que fue designado y finalmente las funciones que desempeñan.
- Si la existencia de los hechos invocados por la empresa en su comunicación, tiene incidencia sobre el normal desenvolvimiento de las labores que realizan los trabajadores afectados por la medida. Detallando de ser el caso las áreas afectadas de la empresa y si estas tienen relación con aquellas en las cuales laboran los trabajadores afectados.
- Las actividades a la que se dedican la empresa y el número total de trabajadores de la empresa empleadora y relación de trabajadores, área en la que trabajan, cargo que ocupan y fecha de ingreso a la empresa (formato digital).





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

- Verificar si los puestos de labores suspendidos se mantienen ocupados, o por el contrario fueron asumidos por otros trabajadores.
- 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.
- Si la empleadora 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.
- La existencia de organismos sindicales, y si lo hubiera, su domicilio y el nombre de los representantes debidamente acreditados y cantidad de sus afiliados; asimismo, de la relación de trabajadores sindicalizados comprendidos en la medida de suspensión.
- Verificar si en los últimos cuatro años, a que áreas fueron rotados los trabajadores afectados con la medida (detallado por año).
- Solicitar la declaración anual del impuesto a la renta de los ejercicios 2016 al 2020, así como el PDT 621-IGV de la renta mensual de los últimos siete meses.
- Verificar si existen tareas o puestos de trabajo que puedan ser asignados al personal afectado con la medida.
- Verificar la cantidad de contratos de trabajo a plazo determinado que ha celebrado con los trabajadores hasta la fecha.
- Verificar la cantidad de contratos de trabajo celebrados de los últimos tres trimestres (9 meses) y bajo que modalidad se han celebrado estos.
- Si en los últimos cuatro meses la empresa ha procedido a contratar personal nuevo, de encontrar personal nuevo, determinar el grado de especialidad de cada uno de los nuevos trabajadores y bajo que modalidad se han celebrado estos.
- Verificar las áreas operativas de la empresa y verificar la situación del área de mecánica.
- Acreditar las medidas que la empresa haya adoptado para evitar o limitar el cese del personal.

1.5 Que, con fecha 11 de enero de 2022, EL SINDICATO presenta el oficio N° 001-2022-JD/SINTRAFUN CALLAO con registro de ingreso N° 000535, mediante el cual da respuesta a la comunicación de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas y solicita se declare improcedente, aduciendo que:

- Los 73 trabajadores en su mayoría agrupados en la organización sindical, desde que la empresa tomó decisión de enviar a suspensión perfecta de labores y posteriormente cuando nos incorporamos el 4 de octubre de 2021, LA EMPRESA decidió no dejarnos ingresar; por lo que, decidimos hacer denuncia policial y presentar la demanda por despido;
- LA EMPRESA señala que no tiene solvencia; sin embargo, nunca dejó de funcionar, esto consta a SUNAFIL y Autoridad Administrativa de Trabajo; por tanto, no encontramos



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

sentido a que se deba cesarnos, sino es tema de atentar contra la libertad sindical y a la libre sindicalización.

- La empresa se encuentra operando en normales circunstancias, hasta ha alquilado el espacio a una empresa "tercera".
- Viene tercerizando el área de mecánica mediante la empresa METAL MECANICA INVERSIONES MINERAS MALU EIRL con RUC N° 20608397664, cuyo titular Gerente es el señor Nieto Mujica Rubén, creación 09.08.2021. Se adjunta la lista de 63 trabajadores sindicalizados que han iniciado proceso judicial y número de expediente judicial.

1.6 Que, con fecha 11 y 25 de enero de 2022 y 14 de febrero de 2022, se llevan a cabo las reuniones de conciliación de manera virtual a través de la Plataforma Zoom, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N° 092-2020-TR, "Aprueban la Directiva General N° 001-2020-MTPE/2/14, 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", se concluye que al no haberse formulado propuestas conducentes que arriben acuerdos, la dieron por finalizada conforme se advierte de las constancias de asistencias de audiencia de conciliación.

1.7 Que, atendiendo a lo descrito en el numeral 1.4 de la presente resolución, la Intendencia Regional del Callao de la SUNAFIL, dentro del marco de su competencia, dispone la generación de la 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; en consecuencia, se emite del **Informe de actuaciones inspectivas de fecha 30 de diciembre de 2021** a cargo del Inspector del Trabajo Rafael Arce Zorrilla; no obstante, al no estar toda la información solicitada por esta Dirección, se emite la Orden de Inspección N° 200-2022- SUNAFIL/IRE-CAL.

1.8 Al respecto, mediante **Oficio N° 003-2022-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC** de fecha 22 de febrero de 2022, este Despacho solicita a SUNAFIL con carácter de urgente remita la información completa de las actuaciones de verificación de la Orden de Inspección N° 200-2022- SUNAFIL/IRE-CAL.

1.9 Dando respuesta al oficio que antecede, 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 a cargo del Inspector del Trabajo Rafael Arce Zorrilla.

1.10 Bajo ese contexto, mediante el escrito con ingreso N° 005269 de fecha 24 de febrero de 2022, LA EMPRESA presenta argumentos adicionales para resolver el cese colectivo, alegando que:





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

- Es falso que hemos tercerizado el departamento de mecánica.
- Es falso que el presente procedimiento de cese colectivo tiene como fin deshacerse del sindicato.
- La empresa no estaría en crisis porque repartió utilidades a los trabajadores que han aceptado el incentivo.

II. PRINCIPALES HECHOS

2.1 Solicitud de terminación colectiva de contratos presentada por LA EMPRESA (26.11.2021)

FUNDICIÓN CALLAO S.A. es una empresa cuya actividad económica principal es: Industrias básicas de hierro y acero. LA EMPRESA alega lo siguiente:

- i) Que, se encuentra en una situación de insolvencia en la medida que viene registrando una pérdida de utilidad operativa durante los últimos cinco años y que, de no reducirse la carga laboral, mediante la aprobación por la Autoridad Administrativa de Trabajo del Cese Colectivo solicitado, se comprometerá la continuidad y supervivencia de la empresa, orillando a Fundación Callao S.A. a declararse en insolvencia e iniciar un procedimiento de disolución y liquidación para salir del mercado con lo cual se perdería la totalidad de los puestos de trabajo existentes.
- ii) Además, el informe pericial refleja el análisis económico – financiero sobre la situación (supuesto proyectado) que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores afectados implicaría una situación económica negativa que sería determinante para que la empresa tome la decisión de salir del mercado. Por el contrario, en el escenario proyectado con Cese Colectivo, estaría en un punto de equilibrio el 2023 (utilidad operativa ligeramente positiva) y lograría una utilidad operativa y neta positiva en los años 2024 y 2025, lo cual permitirá que se mantengan los puestos de trabajo de los trabajadores no comprendido en el procedimiento de cese colectivo.
- iii) Adjunta los siguientes medios probatorios:
 - Acta de Junta General de Accionistas de fecha 21 de diciembre de 2020.
 - Política de desvinculación del personal con incentivo y apoyo técnico para los trabajadores que cumplan las condiciones para jubilarse de fecha 20 de enero de 2021.
 - Liquidación de beneficios sociales de los trabajadores acogidos a la Política de desvinculación con incentivo de fecha 20 de enero de 2021.
 - Resolución Directoral N° 013-2021-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de





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

Trabajo y Promoción de Empleo del Callao, aprobó la solicitud de suspensión prefecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, respecto a 178 trabajadores desde el 08 de octubre de 2020 al 02 de octubre de 2021.

- Consulta realizada el 27 de setiembre del 2021 a 64 trabajadores activos.
- Cartas notificadas notarialmente el 01 de octubre de 2021, se comunica al SINDICATO y a los trabajadores no sindicalizados la información sobre la causa objetiva del cese colectivo y la nómina de los trabajadores afectado y se cita a primera reunión de negociación directa.
- Acta de reunión de negociación directa con los trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de sus contratos de trabajo por motivos económicos de fecha 4 de octubre de 2021.
- Política de incentivo para cese laboral de fecha 12 de octubre de 2021.
- Cartas notariales de fecha 12 de octubre de 2021, por las cuales se convoca al SINDICATO y a los trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida de terminación colectiva de sus contratos de trabajo por motivos económicos.
- Acta de reunión de negociación directa con los trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de sus contratos de trabajo por motivos económicos de fecha 14 de octubre de 2021.
- Cartas notariales de fecha 18 y 19 de octubre de 2021, por las cuales se convoca al SINDICATO y a los trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida de terminación colectiva de sus contratos de trabajo por motivos económicos, a una tercera reunión de negociación directa para el 21 de octubre de 2021.
- Acta de reunión de negociación directa con los trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de sus contratos de trabajo por motivos económicos de fecha 21 de octubre de 2021.
- Constatación notarial de fecha 21 de octubre de 2021 realizada por el Notario Público Pedro German Núñez Palomino, respecto a los trabajadores asistentes a la reunión convocada.
- Cartas notariales de fecha 25 y 26 de octubre de 2021, por las cuales se convoca al SINDICATO y a los trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida de terminación colectiva de sus contratos de trabajo por motivos económicos, a una cuarta reunión de negociación directa para el 28 de octubre de 2021.
- Acta de constatación notarial de fecha 28 de octubre de 2021 realizada por el Notario Público Pedro German Núñez Palomino, respecto a la reunión convocada.
- Convenios de extinción de vínculo laboral por mutuo descenso y 9 cartas de renuncia, respecto de los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo que optaron por la desvinculación consensuada en el marco de la Política de Incentivo para el cese.





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

- Informe pericial realizada por la empresa auditora Ropert Sarrio & Asociados S. Civil – TSG Sarrio & Asociados, sobre la situación económica de la empresa.

2.2 Pericia adjuntada a la solicitud de terminación colectiva de los contratos

LA EMPRESA acompaña a su solicitud la pericia de parte realizada por la empresa auditora Ropert Sarrio & Asociados S. Civil – TSG Sarrio & Asociados, el cual se encuentra acompañado del Informe Técnico emitido por José Luis Sarrio Abad con Registro N° 37729 y Ana María Castillo Tafur con Registro 28664. Dicha pericia concluye que:

"La compañía ha registrado pérdidas operativas anuales desde el ejercicio 2016 al 2020, conforme ha sido analizado en la Sección 3.7 del presente informe, siendo los principales factores del deterioro económico:

- *Durante los últimos 5 años (desde el periodo 2016 al 30 de agosto de 2021), los ingresos de la Compañía han venido cayendo de manera continua incluso en periodos en los cuales la economía peruana y los sectores minera e industria en general registraban tasa de crecimiento, lo cual se intensificó en el contexto COVID-19, teniendo como consecuencia una disminución en los ingresos del 58% para el año 2020 en comparación periodo anterior (2019). La tendencia a la reducción de los ingresos se ha mantenido hasta el 30 de agosto de 2021;*
- *Reducción de la capacidad real de producción, generando para el ejercicio 2019 un 8% de la capacidad instalada de producción promedio mensual y 16% para el 2020.*
- *Costo de carga laboral ociosa, derivado de la disminución de las ventas y la capacidad real de producción.*

La Compañía no realiza operaciones de la línea de mecánica desde el 8 de octubre de 2020 a la fecha, derivado de la baja de la línea de producción y los altos costos de reposición de equipos y mantenimiento de los activos, habiendo la Compañía optado por el arriendo del local del área de mecánica y la maquinaria a un tercero por el plazo de un año, partir del 20 de setiembre de 2021.

La compañía se encuentra en una situación de insolvencia económica, puesto que durante los periodos 2016 al 2020 se generó una utilidad bruta positiva con un nivel de margen bruto promedio anual del 10%. Sin embargo, la utilidad bruta generada por la Compañía no le permite cubrir su estructura de gastos administrativos y de ventas, lo que origina que Fundición Callao S.A. registre una pérdida operativa en los últimos 5 años. Al 30 de agosto de 2021, la Compañía generó un resultado positivo al llegar a un margen bruto del 20%, sin embargo, debemos de precisar que este resultado positivo se debió exclusivamente a la reducción de los costos de personal derivadas de la suspensión perfecta de labores regulada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020 a la cual se acogió la Compañía.

En el escenario de continuar con la misma cantidad de trabajadores, la Compañía generaría márgenes operativos negativos hasta el ejercicio 2025 bajo un promedio porcentual del 12% anual respecto a las ventas de cada ejercicio anual proyectado, comprometiendo la continuidad y supervivencia de la Compañía. Se recomienda la optimización de los principales componentes de costos y gastos, siendo el rubro sustancial (más representativo en el análisis de los estados financieros) la carga laboral ociosa identificada en la Sección 3.3. Si la Compañía aplicara esta sugerencia, lograría una optimización anual de costos y gastos de S/3,355.065 (representando en el costo de los 109 trabajadores que inicialmente formaron parte del proceso de cese colectivo), logrando una actuación de los recursos de la Compañía para poder revertir el margen operativo negativo en el ejercicio 2023 y mantener los puestos laborales de los trabajadores no comprendidos en el procedimiento de cese colectivo.

El resultado operativo histórico (de 2016 al 2020 generando pérdidas anuales) y el resultado proyectado (de 2021 al 2025) evidencian la delicada situación económica por la que la Compañía viene atravesando, lo cual de persistir en el tiempo podría comprometer su visibilidad a corto plazo y originar una crisis de insolvencia. En el





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

escenario de que exista una reducción de la carga laboral en S/. 3,355.065 anuales, complementada con las decisiones gerenciales que se señalan en la Sección 3.11 del presente informe, se evidenciaría una recuperación financiera de la Compañía a partir del perdido proyectado 2024, lo que permitiría su continuidad y la preservación de los puestos laborales de los trabajadores no comprendidos en el procedimiento de cese colectivo.

Ante la actual situación que la Compañía afronta, agudizada por un contexto económico de elevada incertidumbre (periodo 2020 y 2021), con expectativas negativas por parte de los agentes económicos (reducción de la inversión en el sector minero, principal sector de ventas de la Compañía), que podría afectar la recuperación de las ventas, a niveles cercanos a los observados en el año 2019, es necesario que la Compañía adopte medidas destinadas a reducir el impacto de la estructura de costos y gastos de la carga laboral en exceso (capacidad ociosa)."

2.3 Informe de actuaciones inspectivas por SUNAFIL

A razón de la Orden de Inspección N° 3357-2021- 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.

Los días 16, 17, 23 y 30 de diciembre de 2021 se llevaron a cabo las diligencias inspectivas correspondientes, verificándose los siguientes hechos:

- Sujeto inspeccionado tiene el estado de activo, la condición de habido con actividad económica fabricación productos de hierro y acero.
- En la Zona metal mecánica, no hay personal de la inspeccionada, dicha zona se encuentra alquilada a la empresa METAL MECANICA INVERSIONES MINERAS MARUB EIRL DESDE EL MES DE SETIEMBRE 2021.
- Relación de los 73 trabajadores comprendidos en el cese colectivo con DNI y fecha de ingreso.
- Organigrama de la organización de la inspeccionada, la cual no está legible. La inspeccionada manifestó que las áreas que se mantiene en actividad son: Directorio, Gerencia General, Gerencia de RR.HH. Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia Comercial, Gerencia de calidad, Gerencia de Operaciones, siendo que el área de metal mecánica que pertenecía a la Gerencia de Operaciones ya no se encuentra. Las áreas afectadas por el cese colectivo son: soldadura, moldeos, fundición, despacho mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico, servicio general de instalaciones, molederia, ventas.
- Relación de los 73 trabajadores comprendidos en el cese colectivo con perfil profesional y cargo.
- Relación los 73 trabajadores comprendidos en el cese colectivo con tipo de contrato (todos a plazo indeterminado).
- Las áreas afectadas por el cese colectivo de 73 trabajadores: producción, logística, mantenimiento, comercial y mecánica en todas sus áreas.





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

- El sujeto inspeccionado no ha otorgado vacaciones u otras medidas a los 73 trabajadores comprendidos en el cese colectivo al encontrarse en suspensión perfecta de labores.
- De los 73 trabajadores: 65 son sindicalizados y 8 trabajadores no sindicalizados.
- El sujeto inspeccionado refiere que ninguno de los 73 trabajadores comprendidos en la medida ha sido rotados del puesto donde trabaja.
- De los 73 trabajadores, 01 trabajador SUAREZ YATACO, RUBEN ALFREDO ya no tiene vínculo laboral con la inspeccionada por la causal de mutuo disenso.

A razón de la Orden de Inspección N° 200-2022- 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.

Los días 04 y 09 de febrero de 2022 se llevaron a cabo las diligencias inspectivas correspondientes, verificándose los siguientes hechos:

- La empresa se dedica a la actividad de FUNDICIÓN DE PIEZAS DE HIERRO Y ACERO EN SUS DISTINTAS DIMENSIONES. El proceso se divide en las siguientes etapas: Chatarra / ferroaleaciones, Fusión / Fundición y Colada Moldeado y Vaciado, Limpieza / desbaste, Tratamiento Térmico.
- 184 trabajadores que laboran para la inspeccionada, indicando DNI, nombres, área en la que trabajan, cargo que ocupan y fecha de ingreso.
- Relación de 10 trabajadores que tiene contratos de trabajo a plazo fijo.
- En los últimos 4 meses no se ha contratado ningún trabajador.
- En los últimos 9 meses se han contratado 3 trabajadores a plazo fijo.

2.4 Que, siendo ello así, se advierte que 01 trabajador SUAREZ YATACO, RUBEN ALFREDO ya no tiene vínculo laboral con la empresa por la causal de mutuo disenso, según la constancia de baja del T- registro exhibido por LA EMPRESA, conforme al siguiente cuadro:

N°	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
1	25477900	SUAREZ YATACO, RUBEN ALFREDO	SIN VINCULO LABORAL, FECHA DE BAJA 30/11/2021

2.5 Que, en tal sentido, se advierte que de los setenta y tres (73) trabajadores afectados al inicio del presente procedimiento, actualmente **mantiene vínculo laboral setenta y dos (72) trabajadores afectados con el cese colectivo** materia de pronunciamiento.

III. COMPETENCIA

3.1 Mediante el **Decreto Supremo N° 017-2012-TR**, se 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:



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

Artículo 2º.- 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.

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

4.1 Constitución Política del Perú

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

Artículo 23º. 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 24º. 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 del TUO de la Ley de la de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 46º.- 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.





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

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





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

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.

4.4 Criterio vinculante de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, sobre pautas a seguir en casos de solicitudes de cese colectivos.

V. ANALISIS DEL CASO

5.1 Es de mencionar que 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





DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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”**.

- 5.6 La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL, 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 trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe, que para tal efecto elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República” (subrayado agregado).

- 5.7 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:
11.9 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 72 trabajadores de





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

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.”

5.8 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 cabalmente 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.

5.9 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 afecte 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 ocasiona 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.

5.10 Ahora bien, entrando al estudio del caso concreto que nos ocupa, cabe precisar que, para la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) tendrá que efectuar un análisis respecto si el empleador **ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL y además si ha demostrado que se encuentra inmerso en la causa objetiva invocada.**





5.11 Sobre el porcentaje mínimo de trabajadores a ser cesados colectivamente.

Respecto al procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL, se 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. Como se aprecia, el legislador ha optado por establecer que la medida extintiva sólo procederá en caso “se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa” y se cumpla, desde luego, los demás requisitos legales.

En este contexto, resulta relevante mencionar que la empresa, en su escrito de fecha 26 de noviembre de 2021, señaló que el total de afectados por la medida eran setenta y tres (73) 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 valorando y analizando si tal porcentaje es correcto.

Ante ello, se tiene que posteriormente en las inspecciones de verificación de hechos por SUNAFIL, LA EMPRESA señaló que 1 trabajador comprendido en la medida de cese colectivo terminó su vínculo laboral por mutuo disenso el 30/11/21; siendo así, el presente procedimiento estaría inmerso setenta y dos (72) trabajadores en la medida de cese colectivo.

Al respecto, de la revisión de la solicitud, se advierte que la empresa indica que 73 trabajadores afectados (inicialmente) representan al 38.849% del total del personal de la empresa, que asciende a 188 trabajadores en total; 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 **2021-10** (al momento se presentar la solicitud corresponde mes de octubre 2021), a **doscientos veintiocho (228) trabajadores**, conforme al siguiente detalle, recogido de la referida página web:

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20100001579 - FUNDICIÓN CALAO

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 periodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio			
Periodo	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2021-02	260	0	1
2021-03	257	0	2



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

2021-04	257	0	1
2021-05	252	0	2
2021-06	249	0	3
2021-07	250	0	1
2021-08	250	0	3
2021-09	231	0	1
2021-10	228	0	0
2021-11	192	0	5
2021-12	187	0	1
2022-01	186	0	2

De ello se advierte, que se encuentra acorde con la legislación vigente, toda vez que, la medida cumple con comprender a un número de trabajadores no menor al 10% del total del personal de la empresa a la fecha de presentación de la solicitud; esto es, setenta y tres (73) trabajadores de 218 del total de trabajadores. No obstante, en el presente caso ha operado sustracción de la materia respecto de un (01) trabajador comprendido en el presente procedimiento, al haber terminado el vínculo laboral por la causal de mutuo disenso conforme a lo indicado en el numeral 2.4 y 2.5 de la presente resolución.



Por consiguiente, el 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 AAT.

5.12 Respecto al requisito de la obligación de LA EMPRESA de proporcionar la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados.

Al respecto, se tiene que LA EMPRESA mediante cartas de fechas 07 de setiembre de 2021, notificó notarialmente al SINDICATO el 01 de octubre de 2021, la información sobre la causa objetiva del cese colectivo y la nómina de 79 trabajadores afectados; sin embargo; dicha cantidad difiere a la señalada en la solicitud de cese colectivo que inicia el presente procedimiento (26.11.21), pues señala 73 trabajadores afectados.

Asimismo, se colige que LA EMPRESA en la comunicación detallada en el párrafo que antecede (01.10.21) se considera nombres y apellidos de 79 trabajadores obreros y las áreas afectadas, sin ningún asidero técnico especializado; ya que la pericia económica fue emitida con posterioridad (noviembre de 2021) en la cual se consigna la cantidad de 74 trabajadores afectados; además, recién la empresa tendría la cantidad real de trabajadores afectados, que áreas comprendería y cuáles serán los lineamientos y parámetros para la elección de los trabajadores incluidos en la medida cese, lo cual no ha sucedido en el presente caso; por lo que, ello genera confusión en la cantidad existente de trabajadores que estarían afectados en el cese colectivo conforme a la real situación de la empresa.



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

Además, en las cartas de comunicación mencionadas (01.10.21), tampoco se menciona toda la información pertinente; ya que no señala la aplicación de la suspensión perfecta de labores, a fin de que los trabajadores conozcan todos los efectos que amerita este procedimiento, ante ello los trabajadores afectados han acudido al Poder Judicial interponiendo la demanda de despido conforme a lo informado por el SINDICATO; por consiguiente, al no haberse notificado la lista fidedigna de trabajadores afectados al SINDICATO y toda la información pertinente, no se ha cumplido con esta formalidad del procedimiento de cese colectivo.

5.13 Respecto a la negociación directa

En cuanto al requisito de la negociación directa de LA EMPRESA y la parte afectada, se tiene que, en el presente caso, LA EMPRESA indica que se convocó al SINDICATO y a los trabajadores no sindicalizados comprendidos en la medida de Cese Colectivo, a reuniones de negociación para acordar las condiciones de terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar el cese de personal; LA EMPRESA señala lo siguiente:

- La Primera reunión con fecha 04 de octubre de 2021, asistieron 22 trabajadores, no asistió el representante del SINDICATO. Asimismo, la empresa propuso se acojan a una renuncia voluntaria con incentivos, se otorgó a los trabajadores asistentes licencia con goce de haberes por dos semanas.
- La Segunda reunión con fecha 14 de octubre de 2021, asistieron 10 trabajadores, no asistió la junta directiva del SINDICATO. Se presentó a los trabajadores asistentes la siguiente propuesta: i) otorgar una suma extraordinaria de dinero equivalente a 4 remuneraciones mensuales. ii) dar tratamiento razonable y consensuado a la remuneración compensable otorgada durante los meses de marzo (segunda quincena) abril y mayo (20 días) del 2020. iii) mantener vigente el seguro de vida ley por el lapso de un año. iv) Otorgar una carta de recomendación. v) brindar un programa de capacitación en reinserción al mercado laboral. vi) A los trabajadores que cumplan con las condiciones para acceder a una pensión de jubilación les brindaremos la asesoría técnica respectiva. Se otorgó una semana más de licencia con goce a los trabajadores asistentes.
- La Tercera reunión con fecha 21 de octubre de 2021, se explicó la política de incentivo para el cese laboral, la empresa indicó que la reducción de sueldos para los trabajadores comprendidos en el cese colectivo no aplicaría porque no hay puestos de trabajo, asistieron 8 trabajadores. Se otorgó una semana más de licencia con goce a los trabajadores asistentes El Notario Público Núñez Palomino realizó constatación de los asistentes.
- La Cuarta reunión con fecha 28 de octubre de 2021 con presencia del Notario. La empresa indicó que la disminución de turnos o días de trabajo no es viable, ya que





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

los trabajadores activos no están de acuerdo con la aplicación de esta medida, conforme a las encuestas que se les realizaron. Asimismo, indica que la reducción de remuneración no podría ser aplicada en la práctica ya que la empresa no tiene puestos de trabajos adicionales. Indicó la política de incentivo para el cese laboral (otorgar una suma extraordinaria de dinero equivalente a 5 remuneraciones mensuales).

- Con motivo de las negociaciones directas y las políticas de incentivos para el cese laboral, se llegó a un acuerdo de desvinculación por mutuo disenso con 26, mientras que 9 trabajadores presentaron su renuncia.

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; por lo que, la negociación directa efectiva a criterio de este Despacho no ha sucedido en el presente caso, toda vez que, LA EMPRESA si bien convocó a cuatro reuniones de negociación mediante de fechas 04, 14, 21 y 28 de octubre de 2021, según anexos a la solicitud de cese colectivo; sin embargo, no se ha dado cabal cumplimiento al extremo de "las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal". Entre tales medidas pudieron 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"; pues se advierte, que LA EMPRESA solo planteó la renuncia voluntaria con incentivos o el cese colectivo con la participación de un mínimo de trabajadores y se les otorgó licencia con goce a los asistentes, lo cual hay un trato desigual a los demás trabajadores afectados, más aún si no comunicaron de manera expresa que se aplicaría la suspensión perfecta; es por ello, que han iniciado proceso judicial de despido.

Todo ello evidencia un mero formalismo por parte de la EMPRESA de agotar la negociación directa, sin conocer la posición del SINDICATO y agotar todas las alternativas debidamente sustentadas para evitarse el cese y así la AAT pueda convencerse razonablemente que LA EMPRESA tuvo la intención real de negociar con el SINDICATO y los trabajadores no sindicalizados, siendo la única alternativa de LA EMPRESA la política de desvinculación laboral.

Por ello, 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*



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

		trabajadores que realicen un trabajo determinado
5	Paz Carhuapoma, Leonardo.	Fue contratado como ayudante en general, aunque últimamente estuvo realizando trabajos de ayudante de modelería, trabajo denominado arreglista, debido a que era quien ayudaba a arreglar algunas imperfecciones en los moldes. En ese sentido, la justificación para su inclusión en la lista de trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo radica en el hecho de que la empresa está conservando a trabajadores con una labor específica, o más preciso a trabajadores que realicen un trabajo determinado
6	Sanjinez Saavedra, Willian Alfredo.	Se trata de un trabajador que viene realizando trabajo de ayudante general, no tiene un puesto específico. En ese sentido, la justificación para su inclusión en la lista de trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo radica en el hecho de que la empresa está conservando a trabajadores con una labor específica, o más preciso a trabajadores que realicen un trabajo determinado

No obstante a ello, cabe precisar, en primer lugar que, a través de **El Fuero Sindical**: se garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores Dirigentes, durante y después del ejercicio de su función representativa, con el objeto de asegurar el ejercicio normal de sus actividades sindicales. Siendo así, para incluir en el cese colectivo a trabajadores protegidos por este fuero, necesariamente el empleador tiene que demostrar objetivamente que es imposible su permanencia 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 debe 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.

Siendo así, en el presente caso las justificaciones alegadas por LA EMPRESA, no se encuentran objetivamente sustentadas en el sentido que:

- (i) Los perfiles de los trabajadores Dirigente son afines y guardan relación con la actividad económica de la empresa, realizan funciones permanentes, requeridos por la empresa;
- (ii) No se ha sustentado los lineamientos y parámetros para la elección de los trabajadores a ser comprendidos en el cese colectivo,
- (iii) Los trabajadores Dirigentes tienen vasta experiencia en cada puesto de trabajo desempeñado, debido a la antigüedad de sus cargos, conforme se detalla a continuación:

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	INICIO	ANTIGÜEDAD
1	Casanova Arias, Walter	27/08/2012	9 años
2	Córdova Rivera Fredy.	29/03/2006	15 años
3	Gonzales Chuchullo, Christian Daniel.	11/06/2007	14 años
4	Paz Carhuapoma, Leonardo.	21/08/2013	8 años
5	Sanjinez Saavedra, Willian Alfredo.	7/12/2017	4 años
6	Tupia Ortega, Alex Brian.	19/02/2018	Más de 3 años

En ese sentido, este Despacho advierte que existe grandes rasgos e indicios razonables, que se trataría de despedir a estos trabajadores, por el simple hecho de ser Dirigentes sindicales, toda



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

vez que pudieron ser reubicados a otras áreas o bastaba con una capacitación para que estos trabajadores se actualicen y sigan desempeñando otras funciones de acuerdo a la necesidad del servicio, con el ánimo de proteger el fuero sindical. Asimismo, resulta irrazonable y desproporcional, pretender cesar a estos trabajadores, toda vez que por los años de antigüedad en el trabajo pueden adaptarse en otros puestos o funciones, en ese sentido este Despacho, considera que existe indicios suficientes para determinar que se está atentando contra la libertad sindical; máxime, si de la Carta enviada al Sindicato, sobre el cese colectivo, se advierte que son setenta y nueve (79) trabajadores; y de la solicitud sobre cese colectivo, presentado a LA EMPRESA sobre la Terminación de Contrato de Trabajo por Causas Económicas, en la relación trabajadores adjuntada se advierte que de los setenta y tres (73) trabajadores propuestos, sesenta y cinco (65) trabajadores se encuentran sindicalizados y solo ocho (08) no están sindicalizados.

5.15 ALEGACIONES DEL SINDICATO

EL SINDICATO esgrime que, contradictoriamente con los problemas económicos que manifiesta atravesar y no tener solvencia, La Empresa nunca dejó de funcionar y se encuentra operando en normales circunstancias, hasta ha alquilado el espacio a una empresa "tercera" y viene tercerizando el área de mecánica mediante la empresa METAL MECANICA INVERSIONES MINERAS MALU EIRL con RUC N° 20608397664,

Al respecto, se tiene que LA EMPRESA ha señalado en la solicitud de cese colectivo que *"Al 30 de agosto de 2021, la Compañía generó un resultado positivo al llegar a un margen bruto de 20%; sin embargo, debemos de precisar que este resultado positivo se debió exclusivamente a la reducción de costos de personal derivada de la suspensión perfecta regulada por el Decreto de Urgencia N° 038-2020"* de ello emerge que la empresa continuó con sus actividades económicas y además que en ese periodo tuvo resultados positivos, lo cual no condice con la pericia económica.

Además, con fecha 14 de diciembre de 2021 y 22 de febrero de 2022, se ofició a la SUNAFIL para disponga las actuaciones inspectivas pertinentes, con el ánimo de informar a esta Entidad: (i) la cantidad de Contratos de Trabajo a plazo determinado, (ii) La cantidad de Contratos de Trabajo a plazo fijo en los últimos tres trimestres, (iii) trabajadores que laboran por cada área, (iv) tareas o puestos de trabajo que puedan ser asignados, entre otras.

Siendo así, no se obtuvo toda la información completa por parte de SUNAFIL; no obstante a través del Informe de Actuaciones Inspectivas, dicha Entidad Informa: **(i) seguidamente se hizo recorrido en el centro de trabajo visitando zona denominada VI metal mecánica, verificando que no hay personal de la inspeccionada, sino dicha zona se encuentra alquilada a la empresa METASL MECANICA INVERSIONES MINERAS MARUB EIRL CON ruc n° 20608397664, ESTANDO A LA ENTREVISTA CON EL Sr Jorge Zapana Hilino**



Gerente administrativo de dicha empresa en calidad de arrendatario de dicha zona desde aproximadamente el mes setiembre de 2021.

Sin embargo, LA EMPRESA sostiene en su escrito de fecha 24 de febrero de 2022 que “las maquinas con las que contaba el departamento de mecánica tienen más de 50 años, convirtiéndose muchas de ellas en obsoletas, esta situación contribuye al hecho de no poder tomar trabajos con mecanizado (...) por esta razón se optó en desactivar el departamento de mecánica y arrendar todo el taller con las maquinas operativas”; de ello emerge que no resulta verosímil sostener arrendar el área de mecánica, la cual ocasiona pérdidas según LA EMPRESA, por las maquinas obsoletas, pero curiosamente otra empresa lo alquila con las maquinas operativas, de lo que emerge que si no resultaría rentable para negocio e ingresos, como es que otra empresa lo alquila por el lapso de 1 año, lo que se entendería que si habría rentabilidad.

5.16 Sobre el Informe pericial de parte de la Empresa

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, pero también 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.**

Ahora bien, se advierte que de la revisión del informe pericial en el numeral **3.3 Análisis de la cantidad de trabajadores relacionados a la capacidad de producción**, se menciona que al 30 de setiembre de 2021, LA EMPRESA tuvo 48 empleados y 183 obreros, haciendo un total de 231 trabajadores; asimismo, 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”**; no obstante, en la solicitud de cese colectivo materia de pronunciamiento, se menciona que el total de trabajadores es de 188, de los cuales 73 trabajadores comprendidos en la medida de cese, lo cual no condice con la cantidad de trabajadores incluidos en el cese que estima la pericia (120 trabajadores), tampoco se ha indicado en la solicitud la cantidad real total de 231 trabajadores (empleados y obreros) o en su defecto, cuál es la justificación para la reducción de personal únicamente en trabajadores obreros relacionados a la capacidad de producción y no en empleados u otras áreas que no sean producción; tampoco se ha establecido cuáles han sido los criterios, lineamientos y parámetros para obtener la cantidad de trabajadores por área y cómo es que la empresa va a determinar qué trabajador va ser incluido en el cese colectivo, a fin de que esta AAT pueda convencerse razonablemente que LA EMPRESA ha brindado toda la información real y ha elegido de manera razonable y adecuada a los trabajadores a ser comprendido en el cese





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

colectivo sin discriminar a uno y otro por alguna condición; 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; y las áreas afectadas por el cese colectivo son: soldadura, moldeos, fundición, debaste/ acabados, tratamiento térmico, servicios generales, al macen, despacho mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico, servicio general de instalaciones, molederia, ventas.

Asimismo, contradictoriamente en el numeral **3.4 Análisis de elección de trabajadores involucrados en el procedimiento de cese colectivo**, señala que el total 231 trabajadores al 30 de setiembre de 2021 (en alta y suspensión perfecta), el número de trabajadores que formarán parte del procedimiento de cese colectivo asciende a 109 colaboradores que representan el 47 % del total de empleados en planillas y se determina en cuadro de expediente de cese colectivo por área el total de 74 trabajadores afectados, lo que difiere con lo señalado en la solicitud de cese colectivo que señala 73 trabajadores; lo que una vez más genera confusión en la cantidad real de trabajadores afectados según la situación económica de LA EMPRESA.



Por otra parte, se tiene que 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 debidamente sustentada de reubicar al personal en otros puestos de trabajo.



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

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 cual no se ha dado en el presente caso, ya que solo se limita a mencionar lo que hizo la empresa, mas no realizó 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.

Respecto a la realidad de la crisis, se observa que, de las conclusiones del informe pericial de parte no son claras y contundentes, ya que no se consigan cuales fueron realmente sus pérdidas operativas en los últimos tres trimestres, más aun si indica que se generó una “utilidad bruta positiva”; por lo que, el informe pericial de parte, no resulta suficiente y categórico para que esta Dirección 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, y no a manera de proyectado y de manera condicional podría genera márgenes negativos y da a manera de sugerencia la reducción de la carga laboral ociosa y 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 las ratios financieras (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, habiéndose 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, lo cual no se ha dado en el presente caso.



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

Siendo así, LA EMPRESA conforme lo señalado en la solicitud de cese colectivo, refiere que está atravesando una situación económica que amerita una reducción de personal, ya que su compañía ha generado pérdidas económicas importantes durante los últimos cinco años del 2016 al 2020. Al respecto, si bien el Informe Pericial señala durante los últimos 5 años, la situación económica de la empresa se ha visto agravada; no obstante, el Decreto Supremo N° 013-2014-TR, en el artículo N° 1° establece que la situación económica de una empresa está determinada e implicaría un deterioro de los ingresos, entendiéndose como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos de utilidad operativa o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas.

En ese sentido y conforme lo señalado en la **Resolución Directoral General N° 003-2013-MTPE/2/14**, en el punto 9.4. Que establece los criterios administrativos que debe tener presente La Autoridad Administrativa de Trabajo, para autorizar el cese colectivo, señala que: *"La crisis debe ser actual: debe ocurrir en el preciso momento en que se solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración", es decir no se debe basarse en hechos probable e inciertos ni en hechos pasados cuyo efecto ya concluyeron; (lo subrayado es nuestro); en ese **contexto la pericia efectuada por LA EMPRESA se debió circunscribir de forma objetiva, sólo por los últimos tres trimestres nueve (9) meses consecutivos de su ejercicios contables**; por lo tanto esta Dirección solo evaluará los motivos económicos alegados por LA EMPRESA de los últimos tres trimestres., por lo que se señala lo siguiente:*



- (i) La empresa pretende la terminación colectiva de los contratos de trabajo de la mayoría del personal sindicalizado y de miembros de la Junta Directiva Sindical, lo que evidencia su real intención;
- (ii) Contradictoriamente con los problemas económicos y financieros que manifiesta atravesar, y que lo llevarían a la terminación colectiva de contratos de trabajo, LA EMPRESA tiene 10 trabajadores contratados a plazo fijo (entre ellos NECESIDAD DEL MERCADO e INCREMENTO DE ACTIVIDAD) lo cual le resta verosimilitud a la situación económica y financiera que sostiene atravesar la empresa, pues no debería tener ni siquiera 1 trabajador contratado por incremento de actividad o necesidad de mercado, pues no condice con las pérdidas negativas alegadas por la empresa, inclusive estar en estado de insolvencia.

Siendo así, cabe concluir, de conformidad con la Resolución Directoral N° 003-2013-MTPE/2/14, que: **1) Respecto del elemento objetivo**, de las causas económica invocada por LA EMPRESA, no se ha demostrado que exista una disminución sustantiva de la producción que impida el desarrollo normal de la actividad empresariado y/o una crisis económica o financiera que imposibilite a la empresa atender a sus obligaciones principales, es decir no tener la capacidad económica para cumplir con sus deudas adquiridas; por el contrario LA EMPRESA ha hecho público un Programa de retiro voluntario, evidenciado de esta manera su poder



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

económico; **2) Realidad de la crisis;** no basta con señalar que un sector de la empresa, se encuentra en crisis, sino que verdaderamente se vea afectada la totalidad de la empresa; en ese sentido se debió **evaluar la reubicación de dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa**, no obstante a ello, LA EMPRESA solo ha procedido como única opción unos incentivos económicos para la renuncia voluntaria; **3) Suficiencia de la crisis,** la crisis debe ser “permanente, definitiva, e insuperable, no meramente coyuntural”; en el presente caso la reforma planteada por la empresa obedece a planes de recuperación económica en base a proyectados, para continuar con la eficaz funcionamiento de la misma; **4) crisis debe ser actual,** (últimos tres trimestres); es decir, debe ocurrir en el preciso momento en que se solicita la admonición del cese colectivo, no debiendo basarse en hecho pasados o futuros; no obstante, el Informe Pericial efectuada por La Empresa Auditora TGS SARRIO & ASOCIADOS, data de los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020. Por otro lado respecto el ámbito procedimental LA EMPRESA debió negociar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo e informar al Sindicato, en primer lugar, los motivos y la nómina real de los trabajadores afectados; **5) No se ha respetado el Fuero Sindical,** la protección especial de trabajadores protegidos por el fuero, toda vez que no ha demostrado que no existen otros trabajadores de la empresa que podrían ser despedidos antes que los Dirigentes sindicales;

En virtud de todo lo expuesto, en el presente procedimiento administrativo, esta Dirección advierte que la presente solicitud de Terminación Colectiva de Trabajo adolece pruebas objetivas y reales para determinar y autorizar en Cese colectivos de los trabajadores involucrados, toda vez que sólo se podrá autorizar el Cese Colectivo ante una situación de crisis externa general. Es decir, solo se puede autorizar un cese colectivo, siempre y cuando verifique que se encuentra en peligro inminente la subsistencia y continuidad de la empresa en general y no solo el cierre de un área del negocio, teniendo en presente que el despido colectivo será la opción de *última ratio* que tiene el empleador;

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, tampoco se ha cumplido con los requisitos del procedimiento de cese colectivo; por 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, ordenando la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados.

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,





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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **DESAPROBAR** la comunicación de terminación colectiva de los contratos de trabajo, por motivos económicos, presentada por La Empresa **FUNDICIÓN CALLAO S.A.**, mediante escrito con registro N° 005192 de fecha 26 de noviembre de 2021, respecto de 72 trabajadores señalados en el considerando 1.1 y 2.4 de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: **DESAPROBAR** la suspensión perfecta de labores, respecto de 72 trabajadores señalados en el considerando 1.1 y 2.4 de la presente resolución; en consecuencia, **DISPONER** que la empresa **FUNDICIÓN CALLAO 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 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 y/o de conformidad con lo establecido en el artículo 21° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

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)