



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

EXPEDIENTE N° 466-2025-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC

VISTOS:

La Resolución Directoral N° 003-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 11 de junio de 2025 que resuelve desaprobar la comunicación de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos estructurales y suspensión perfecta de labores presentada por la empresa Owens Illinois Perú S.A y el recurso de apelación ingresado con hoja de registro N° 1295 con fecha 18 de junio de 2025 interpuesto por la precitada empresa.

CONSIDERANDO:

Antecedentes

PRIMERO. – Con fecha 03 de marzo del 2025, la empresa Owens Illinois Perú S.A, en adelante “la empresa”, comunicó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, la terminación colectiva de los contratos de trabajo respecto de cuarenta (40) trabajadores por la causa objetiva sustentada en motivos estructurales, establecida en el 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. Asimismo, solicitó la suspensión temporal perfecta de labores de treinta y tres (33) de sus trabajadores.

SEGUNDO. – Mediante Auto Directoral N° 000238-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 13 de marzo del 2025, se dispuso la apertura del expediente de terminación colectiva de contratos de trabajos por causas objetivas, sustentado en motivos estructurales, comunicada por la empresa.

TERCERO. – Luego de las diligencias respectivas, mediante Resolución Directoral N° 003-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 11 de junio de 2025 la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió:

***“ARTICULO PRIMERO. - DESAPROBAR** la comunicación de terminación colectiva de los contratos de trabajo, por motivos estructurales, presentada por la empresa **OWENS ILLINOIS PERÚ S.A.**, mediante escrito con registro de ingreso virtual N°000466 de fecha 03 de marzo del 2025, respecto de 16 trabajadores señalados en el considerando primero y décimo segundo de la presente resolución.*

***ARTICULO SEGUNDO. – DESAPROBAR** la suspensión perfecta de labores, respecto de 16 trabajadores señalados en el considerando primero y décimo segundo de la presente resolución; en consecuencia, **DISPONER** que la empresa **OWENS ILLINOIS PERÚ 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 transcurrido entre la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y la fecha de extinción del vínculo laboral”.

De la competencia de la Dirección Regional de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de apelación

CUARTO. – El numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019- JUS (en adelante, TUO de la LPAG), establece que el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: **i) Recurso de reconsideración y ii) Recurso de apelación**; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

QUINTO. – Que, el artículo 220° del TUO de la LPAG, establece 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.**

SEXTO. – Asimismo de acuerdo a lo establecido en el inciso a del artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR que determina las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, corresponde a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolver en primera instancia acerca de la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas y será la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo quien resolverá en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos.

Sobre el recurso de apelación Interpuesto por la empresa Owens Illinois Perú S.A

SÉPTIMO. – Mediante escrito ingresado con hoja de registro N° 1295 con fecha 18 de junio de 2025, la empresa interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 003-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 11 de junio de 2025, y señala como principales argumentos los siguientes:

- a) La empresa sí convocó a los trabajadores afectados a reuniones de negociación directa, prueba de ello son los cargos de comunicación correspondiente que se adjuntaron a la solicitud, asimismo, el propio sindicato, en representación de sus afiliados, fue emplazado a fin de que pueda asesorar adecuadamente a sus



representados, todo ello, cumpliendo con lo establecido en el artículo 48° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- b) El sindicato solo estuvo quince minutos presente en las reuniones de negociación, a efectos de expresar su negativa a negociar; sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo no tomó en consideración la conducta desplegada por la citada organización colectiva, acusando a la empresa recurrente de no negociar efectivamente.
- c) No existe ningún extremo de la resolución donde se analice el fondo del asunto y por ende, se pronuncie por la causal estructural, puesto que el sustento de la desaprobación está centrada en el supuesto incumplimiento del deber de negociar efectivamente, vulnerando con ello las normas del Debido Proceso.
- d) Al momento de la presentación de la solicitud de terminación colectiva de trabajo, si se involucró a más del 10% de trabajadores totales; sin embargo, el hecho de que en forma posterior a dicha presentación, producto de las negociaciones, hayan cesado algunos trabajadores no es causal para desaprobar el cese colectivo por supuesto incumplimiento del porcentaje mínimo.

Análisis del caso en concreto

OCTAVO. – Que, el artículo 46 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que 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.

NOVENO. – Asimismo, el artículo 48° del citado cuerpo normativo establece que:

“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:

- a) *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;*
- 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 cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;*
- d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;*
- e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;*
- f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.*

DÉCIMO. – Por otro lado, en relación al primer fundamento de la empresa apelante; si bien se aprecian de autos los cargos de las cartas cursadas a los trabajadores no afiliados al sindicato señores Huaracha Gonzáles Andrés; Huamán Quispe Saúl Yuri; Zamora Ruiz Julio Cesar y Osco Tamayo Carmen Rosa, Gómez Navarro Rafael Martin; Ramos Garay Joel Andrés; Campos Mendivil Jerson Jeremi; Nunjar Cumpa Jhordin Jherson y Palacios Alvarado Juan Daniel, citándolos a las reuniones de negociación los días 25 y 26 de febrero de 2025; así como las Actas notariales de reunión de negociación directa de fechas 25 y 26 de febrero de 2025; sin embargo, este despacho debe de precisar que, las convocatorias formales no equivalen a una negociación efectiva, puesto que lo que busca el artículo 48° del Decreto Supremo N° 003-97-TR no solo exige una simple citación, sino que demanda una voluntad real de evitar el cese colectivo, proponiendo medidas alternativas como reubicaciones, reducción de jornada o modificación de condiciones laborales, entre otros.

DÉCIMO PRIMERO. – En la línea de lo expuesto, dentro del contexto de una negociación efectiva, no solo se meritúa la asistencia de ambas partes a dicha negociación sino que además debe existir propuestas de parte que denoten que la Terminación colectiva d Trabajo resultará ser la última medida a adoptarse por



constituir lesiva para el trabajador. En este contexto, la empresa no ofreció ninguna medida alternativa real al cese colectivo ni planteó propuestas sustantivas para evitar el despido; por el contrario se limitó a ofrecer una “renuncia voluntaria con incentivos” o “mutuo disenso” lo cual no cumple con el espíritu o interpretación teleológica del artículo 48 inciso b), que exige agotar mecanismos reales previos al cese.

En tal sentido, en relación a este punto, el órgano resolutor en primera instancia analizó adecuadamente que la empresa incurrió en un formalismo vacío, sin demostrar que buscó evitar o minimizar los despidos, como paso previo al cese colectivo.

DÉCIMO SEGUNDO. – En relación al segundo argumento señalado en el considerando séptimo de la presente resolución, el impugnante señala que el sindicato de Trabajadores de Owens Illinois Perú – SITRAOIPERU solo asistió brevemente a las reuniones de negociación y no mostró intención de negociar, y que dicha situación produjo que el órgano en primera instancia responsabilice a la empresa de no negociar efectivamente.

Al respecto, resulta menester precisar que, la carga de la prueba para acreditar una negociación real y efectiva recae en el empleador, no en los trabajadores; en ese sentido, es el empleador quien debe demostrar proactividad, flexibilidad y disposición a negociar medidas alternativas.

DÉCIMO TERCERO. – En tal sentido, ante la negativa de participar de dichas negociaciones por parte del sindicato, la empresa se encontraba en la posibilidad de ofrecer medidas alternativas a través de mecanismos paralelos como cartas reiterativas para reuniones de negociación, ofrecimiento de propuestas a través de correos, cartas notariales, entre otros.

DÉCIMO CUARTO. – Por otro lado, en relación al tercer argumento de la empresa impugnante, respecto de que la resolución de primera instancia no se pronuncia sobre el fondo, es decir, sobre la justificación estructural del cese. Al respecto, la resolución impugnada, de la revisión del acto administrativo recurrido, se advierte que se existe una valoración y análisis del sustento estructural invocado por la empresa, por cuanto, en los considerandos noveno, décimo y undécimo se analiza y se concluye que: a) El cierre de la planta del Callao fue previsto y planificado, b) la empresa contaba con una planta alternativa en Lurín y c) De los 40 trabajadores implicados con la medida de terminación colectiva de trabajo, veinticuatro ya habían cesado, quedando dieciséis personas con vínculo vigente.

Asimismo, se evaluó también el número y porcentaje de personal afectado, la disponibilidad de reubicación y la apertura de nuevas líneas de producción, demostrando que no se justificaba objetivamente un cese colectivo.

DÉCIMO QUINTO. – Por ende, este despacho concluye que la situación estructural invocada no comprometía la continuidad de la empresa ni justificaba un cese masivo, por lo tanto, no había una “última ratio” como exige la norma analizada.



DÉCIMO SEXTO. – Finalmente, en atención al último argumento de la empresa recurrente, respecto de que al momento de la solicitud se superaba el 10% de personal involucrado pero que, el hecho de que algunos cesaran por otras vías no afecta la validez del procedimiento; este despacho debe indicar que, el artículo 48 del Decreto Supremo N° 003-97-TR exige que el procedimiento sea aplicable solo si efectivamente se va a cesar a más del 10% del personal al momento del pronunciamiento y no solo al momento de la solicitud.

DÉCIMO SÉPTIMO. – Siendo ello así, la dependencia en primera instancia verifica que veinticuatro de los 40 trabajadores iniciales ya no mantenían vínculo laboral por mutuo disenso y vencimiento de contrato, quedando por tanto, solo dieciséis trabajadores activos, es decir menos del 10% del personal registrado por la propia empresa ante SUNAT (413 trabajadores).

En consecuencia, en relación a este último punto, opera automáticamente la sustracción de la materia, dado que no solo disminuyó el universo de afectados, sino que además la causal estructural invocada no subsiste como amenaza a la continuidad operativa, haciendo innecesario e improcedente autorizar la medida. Asimismo, si el impugnante ya resolvió individualmente la mayoría de los vínculos laborales, no puede pretender validar retroactivamente un procedimiento que ya perdió objeto.

Estando a los considerandos antes expuestos,

SE RESUELVE:

PRIMERO. – **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por la empresa Owens Illinois Perú S.A contra la la Resolución Directoral N° 003-2025-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 11 de junio de 2025, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

SEGUNDO. – **NOTIFICAR** la presente Resolución Directoral Regional a la empresa **OWENS ILLINOIS PERÚ S.A.**, en su domicilio sito en *Av. Venezuela N° 2695, Urbanización Santa Cecilia – Callao*; al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE OWENS ILLINOIS PERU – SITRAOIPERU** a su domicilio sito en *jirón Puno N° 283 oficina N° 202-203, Cercado de Lima* y al correo *sitra.oi.peru1@gmail.com*; así como a los señores: *Huaracha Gonzáles Andrés; Huamán Quispe Saul Yuri; Osco Tamayo Carmen Rosa; Zamora Ruiz Julio Cesar; Gómez Navarro Rafael Martin; Ramos Garay Joel Andrés; Campos Mendivil Jerson Jeremi; Nunjar Cumpa Jhordin Jherson y Palacios Alvarado Juan Daniel.*

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE. –

FIRMADO DIGITALMENTE
MIGUEL ANGEL JUNIOR NEYRA MONTOYA
DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
(MNM)