

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE NRO. 174-2003-ZTPE-LAO SOBRE
SOLICITUD DE CESE COLECTIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS DOE RUN PERÚ
S.R.L. PARA 354 TRABAJADORES DE LA OROYA**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado que presenta:

MILAGROS DEL ROCÍO SANDOVAL ROSALES

REVISOR:

DIAZ RONCAL, KENNY JEFFERSON

Lima, 2022

INFORME DE EXPEDIENTE ÚNICO (CÓDIGO E-846)

Candidata : Milagros del Rocío Sandoval Rosales

Origen : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Expediente : 174-2003-ZTPE-LAO

Demandante : DOE RUN PERÚ S.R.L.

Demandado : 354 Trabajadores

Primera Instancia : Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (Improcedente)

Segunda Instancia : Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (Infundado)

Revisión : Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Nula e Insubsistente RDR que niega apelación)

Intervención adicional : Viceministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Nula e insubsistente RDN que se pronuncia sobre recurso de revisión)

Materias : Derecho del Trabajo
Derecho Administrativo

RESUMEN

Con motivo de la revisión del Expediente Nro. 174-2003-ZTPE-LAO, mediante el cual la empresa DOE RUN PERÚ S.R.L. solicitó la terminación de contratos de trabajo por causas objetivas de 354 trabajadores de su asentamiento minero en La Oroya, Junín, se han identificado cuatro problemas jurídicos de forma: la oportunidad de la notificación a la autoridad administrativa sobre el procedimiento de cese colectivo; la anticipación con la que se convocó a la parte trabajadora a las reuniones de negociación en trato directo; la convocatoria de la autoridad a las reuniones de conciliación; y, la incorporación de personas de otra provincia a la solicitud de cese colectivo. Asimismo, se han identificado cuatro problemas jurídicos de fondo: el ánimo para negociar que deben de tener las partes a lo largo del procedimiento de cese colectivo, la justificación de la causa objetiva invocada por el empleador, la celebración de convenios colectivos con incrementos económicos el mismo año que se solicitó el cese colectivo; y la suficiencia de la medida de cese colectivo para la mejora de la situación del empleador. El análisis nos ha permitido concluir que el procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo vigente en nuestro ordenamiento laboral no reviste de una complejidad que los empleadores no puedan asumir. Por el contrario, se concluye que dicho procedimiento está estructurado para equilibrar el poder entre el empleador y los trabajadores. Sin embargo, consideramos que esta figura no habría sido usada con más frecuencia por los empleadores debido a que la autoridad administrativa de trabajo se resistiría a revisar la causa objetiva y preferiría enfocarse en incumplimientos de los requisitos de forma, como pasó en este caso. Ello convertiría este procedimiento en un trámite muy costoso para un resultado que tampoco brindaría claridad sobre la procedencia de la causa objetiva.

ÍNDICE ANALÍTICO

1. “La ley de Murphy en el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas de Doe Run Perú: Si el problema no está en el fondo o en la forma, lo interpretamos para que así sea”	6
2. “Sigue el camino amarillo”: Los hechos del procedimiento de cese colectivo de Doe Run Perú.	9
2.1 Antecedentes de la solicitud de cese colectivo por causas económicas de Doe Run Perú.....	9
2.2 Etapa pre-administrativa de la solicitud de cese colectivo	10
2.2.1 Acciones de Amparo Constitucional.....	13
2.2.2 Constataciones de Hechos por bloqueo de accesos.....	13
2.3 Etapa administrativa del procedimiento de cese colectivo por causas económicas	15
2.3.1 Resolución Directoral 079-2003-DRTPEJ/DPSC (Primera instancia):	20
2.3.2 Resolución Directoral Regional 009-2003-GR-JUNIN/MTPE (segunda instancia).....	22
2.3.3. Documento emitido por la Dirección Regional de Junín – 17 de noviembre 23	
2.3.4 Resoluciones Directorales Nacionales 001-2003/MTPE/VMT/DNRT (sobre la queja) y 005-2004/MTPE/VMT/DNRT (sobre la revisión):.....	23
2.3.5 Oficio 141-2004-MTPE/OAJ – Consulta absuelta por la Oficina de Asesoría Jurídica:.....	26
2.3.6 Resolución Viceministerial 001-2004-MTPE/DVMT:	27
2.3.7 Auto Zonal 01-12-A-170-2004-DRTPEJ-ZTPE/LAO:	28
3. “Ya nada puede salir peor”: ¿Cuáles fueron los principales problemas jurídicos en el caso de Doe Run Perú?	30
3.1. El procedimiento de cese colectivo por causas objetivas en la normativa peruana.	30
3.2. “Todo entra por los ojos”: los problemas de forma identificados en el caso de Doe Run Perú.....	35

3.2.1. ¿Cuáles son las notificaciones que la ley exige para iniciar el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas?.....	38
3.2.2. “No es RSVP”, pero ¿Con cuánta anticipación se debe de notificar una convocatoria dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas? ..	47
3.2.3. “Cumplir por cumplir”, ¿Cuándo es exigible tener tres reuniones de negociación según el procedimiento de cese colectivo?	57
3.2.4. ¿Competencia extraterritorial o daño colateral? ¿Era posible desvincular por cese colectivo a personas en más de un departamento?.....	67
3.3. “Lo importante es lo de adentro”: Los problemas de fondo que se encontraron en la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú.....	71
3.3.1. ¿Es el animus negotiandi o voluntad para negociar un requisito del procedimiento de cese colectivo?.....	71
3.3.1.1. ¿Bloquear las tarjetas de ingreso fue lo más acertado para asegurar la asistencia de los trabajadores a las reuniones de negociación?.....	82
3.3.2. “Volver al Futuro” ¿Cuándo una causa objetiva justifica un cese colectivo?88	
3.3.3. ¿Buena voluntad o contradicción? ¿La celebración de un convenio colectivo previamente a un procedimiento de cese colectivo evidenció una mentira de Doe Run Perú?.....	96
3.3.4. “La cura es peor que la enfermedad” ¿El cese colectivo debe ser la única vía para solucionar la crisis del empleador?	101
4. “Cuando tocas fondo, solo te queda subir”: ¿Cómo se debió resolver la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú y cuáles fueron las fallas incurridas por la autoridad de trabajo?	104
5. “¿Volveremos a tropezar sobre la misma piedra?” Las lecciones que nos dejó la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú.....	115
6. Referencias Bibliográficas.....	121

1. “La ley de Murphy en el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas de Doe Run Perú: Si el problema no está en el fondo o en la forma, lo interpretamos para que así sea”.

El cese colectivo por causas objetivas se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico 46 del Decreto Supremo 003-97-TR, T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 728 (en adelante, el TUO de la LPCL), el cual inicialmente contempla cuatro (4) causales para su aplicación: 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; y, d) la reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N 845.

Esta es una de las formas de extinción del contrato de trabajo señaladas en el artículo 16 del TUO de la LPCL. Sin embargo, a diferencia, por ejemplo, del cese por causas vinculadas a la capacidad del trabajador, en donde la razón del cese es responsabilidad de alguna de las dos partes, este tipo de cese faculta al empleador a poder terminar la relación laboral por: “circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, vinculadas al funcionamiento de la empresa y que involucran a una pluralidad de individuos” (Cortés Carcelén 1996: 81). En ese sentido, esta figura no implica que el empleador o los trabajadores hayan incurrido en alguna falta o incumplimiento que faculte la desvinculación, sino en que se ha presentado: “una causa general y objetiva” (citado en Cortés Carcelén 1996: 81) que pondría en peligro la funcionalidad o continuidad del empleador.

Sin embargo, esta no es una alternativa que puede ser aplicada por el empleador de manera automática. Como bien sabemos, la Constitución, a través de su artículo 27, otorga al trabajador una: “adecuada protección contra el despido arbitrario” (1993). Por lo que es necesario que la legislación garantice que el empleador no haga un uso irregular o abusivo de esta. Por lo que, el caso del cese colectivo por causas objetivas dispuesto en la norma nacional, esta garantía se realiza a través de la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, mediante el establecimiento de un procedimiento específico para cada causal, a fin de que esta sea quien otorgue la autorización para el despido colectivo, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la norma.

Esta intervención o participación de la autoridad de trabajo se justificaría, en las palabras de Sanguinetti, en que: “por consideraciones de índole social y a fin de proteger la estabilidad de los trabajadores, se interpone entre la voluntad del empleador y el acto

de extinción, la decisión de una autoridad superior que evalúa con carácter previo la entidad de la causa alegada” (Citado en Cortés Carcelén 1996: 83). Por lo que, podemos concluir que el rol de la autoridad en este procedimiento será de un auditor de la causa invocada por el empleador, para que proceda el despido. Ahora bien, en nuestra legislación, este rol se materializa a través del inicio de un procedimiento ante la autoridad para conseguir esta autorización (Cortés Carcelén 1996: 85).

Sin embargo, hay quienes afirman que el cese colectivo, tal como estaría regulado en el artículo 48 del TUO de la LPCL, tendría limitaciones que dificultarían su aplicación por parte de los empleadores, como por ejemplo en el numeral 2.5.4 del Decreto Supremo 345-2018-EF. En efecto, pese a que estos procedimientos administrativos no son públicos, se sabe que en entre el año 2000 hasta el 2018 solo se aprobaron cinco ceses colectivos por causas económicas (Miguel Juape 2018), por ejemplo. Lo que nos lleva a preguntarnos específicamente por este tipo de casos ¿Por qué los empleadores usan poco esta alternativa? Es poco probable que esto se deba a la inexistencia de crisis económicas que hayan generado que los empleadores analicen la posibilidad de reducir su planilla de trabajadores para garantizar su subsistencia en el mercado. Por lo que vale la pena analizar cómo se da, en la práctica, el despliegue del procedimiento de cese colectivo por causas económicas, a fin de identificar el o los quiebres que tendría el mismo y plantear posibles oportunidades de mejora.

Esta necesidad, de analizar el procedimiento de cese colectivo en la realidad, no solo se limita a una satisfacción netamente académica, sino que también nos ayudaría a vislumbrar la posibilidad de su aplicación en el contexto actual de pandemia mundial y, por lo tanto, de inestabilidad económica y laboral.

En efecto, nadie niega que la pandemia del Covid-19 ha sido uno de los peores flagelos que ha tenido que vivir la humanidad desde Segunda Guerra Mundial, obligando a transformar de manera general todas nuestras costumbres y poner distancia física entre nosotros para poder desarrollar nuestras actividades, para minimizar la posibilidad de contagio.

Como es de esperarse, los sectores económicos más afectados por la pandemia son aquellos que se desarrollaban principalmente a través del contacto físico (restaurantes, entretenimiento, turismo, entre otros.). No obstante, no es menos cierto que todos los sectores hoy en día han sentido las repercusiones de los cambios que ha traído el Covid-19 a nuestras vidas. Por lo que, desde el inicio de la pandemia el gobierno peruano ha

venido emitiendo una serie de medidas drásticas, tanto a nivel económico como a nivel laboral, orientadas a minimizar los impactos negativos de la pandemia.

Y es en esta realidad en la que resulta pertinente que los empleadores tengan la posibilidad de implementar medidas extremas, que, si bien afectarían el derecho a la estabilidad del trabajo de un grupo de trabajadores, evitarían: “un daño social mayor, que es la pérdida de todo un agente económico generador de empleo” (Castillo 2020); siendo la aplicación de un cese colectivo, una de estas alternativas, al estar regulada en nuestro ordenamiento normativo laboral.

Ahora bien, de las múltiples solicitudes de cese colectivo por causas objetivas que se han presentado en nuestro país que podemos revisar, existe una que llama particularmente la atención por el comportamiento de la autoridad administrativa de trabajo en su desarrollo. La solicitud presentada en el 2003 por Doe Run Perú (Exp. Nro. 174-2003-ZTPE-LAO) se caracteriza por la intervención de diversas instancias del Ministerio de Trabajo – llegando incluso al Viceministerio de Trabajo - en la aclaración de las obligaciones legales que tiene tanto el empleador como la autoridad administrativa de trabajo, dentro del procedimiento de cese colectivo. Así, este caso nos permitirá una visión panorámica del proceso, no solo desde el aspecto laboral sino también administrativo.

Es así como, a pesar de tratarse, en su aspecto de fondo, de una causa económica, la discusión principal del expediente se concentró en aspectos de forma que dejaría entrever una evidente intencionalidad del administrador de evitar hablar de la causa objetiva alegada por la empresa y parcialidad a favor de la parte trabajadora. Ello dado que la autoridad no solo habría inventado obligaciones formales sino no establecidas en la norma, sino que además habría optado por concluir su intervención antes de lo previsto por la norma, bajo la premisa que la parte trabajadora ya no quería dialogar más; y, habría dificultado al empleador a que su solicitud sea objetivo de revisión por instancias superiores. De igual modo, por parte del empleador, también hubo errores que no facilitaron, al menos en un primer momento, una adecuada canalización de la solicitud. Por lo que podríamos afirmar que, en este procedimiento administrativo, al mismo estilo de la Ley de Murphy, pasó todo lo malo que pudo pasar; llegándose incluso a crear nuevas obligaciones y/o pasos dentro del procedimiento sin justificación.

Sin duda, el expediente de cese colectivo por causas económica de Doe Run Perú tiene una importancia actual, máxime si en el presente contexto más de una empresa se ha

visto afectada económicamente por la pandemia y ha contemplado en el cese colectivo por causas objetivas una vía para subsistir a pesar de las circunstancias.

2. “*Sigue el camino amarillo*”: Los hechos del procedimiento de cese colectivo de Doe Run Perú.

Todo camino tiene un inicio y también tiene un destino. En este caso, para poder entender la relevancia de los problemas jurídicos advertidos en el procedimiento de cese colectivo de Doe Run Perú, es indispensable conocer los hechos que fueron sucediendo a lo largo del mismo.

Así, veremos que cada uno de estos casos nos llevan por un camino que al terminar nos llevarán a un destino aún más extraño que la tierra de Oz. Sin embargo, por más dificultoso que parezca seguirle el ritmo a la solicitud de Doe Run Perú, es necesario detenernos en cada una de las piezas que componen esta historia, para aprender de ellas y tomar decisiones basadas en la experiencia.

Así, desarrollaremos los hechos propios del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, conforme a lo dispuesto en la normativa laboral correspondiente, añadiéndole un momento preliminar al mismo. Por lo que, esta parte se dividirá en tres secciones: i) los antecedentes de la solicitud de cese colectivo; ii) la etapa pre-administrativa de la solicitud; y, iii) la etapa administrativa del procedimiento de cese colectivo

2.1 Antecedentes de la solicitud de cese colectivo por causas económicas de Doe Run Perú.

De acuerdo con las afirmaciones señaladas por Doe Run a lo largo del procedimiento de cese colectivo, la empresa sostuvo una política de no despidos *masivos* desde que adquirió el Complejo Metalúrgico La Oroya el 24 de octubre de 1997.

Sin embargo, en el año 2000 Doe Run Perú solicitó un préstamo por US\$ 9.9 millones de dólares al Banco de Crédito del Perú y en el año 2002 volvió a solicitar un préstamo por US\$ 8.1 millones de dólares, al mismo banco. Según refiere la empresa, estas solicitudes se generaron a causa de la caída en la cotización del cobre, plomo y zinc, metales principales de su producción. Por lo

que la empresa no podía generar los mismos niveles de ingresos con sus propios recursos, recurriendo así a la ayuda financiera externa.

De esta manera, aunque sus márgenes se encontraban en positivo, su capacidad de endeudamiento había llegado a su tope y no le era posible endeudarse una vez más.

Luego, desde inicios del año 2003, la empresa suscribió acuerdos colectivos prolongados, así como acuerdos de paz laboral, con dos de las cuatro organizaciones sindicales que existen en esta. Así, el 06 de enero de 2003 celebró el convenio colectivo y acuerdo de paz laboral por el periodo 2003-2007 con el Sindicato de Empleados (S.E). Por otro lado, suscribió el convenio colectivo y acuerdo de paz laboral por el periodo 2003-2008 con el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Doe Run Perú – La Oroya División, el 21 de julio de 2003. En ambos casos, la empresa acordó entregar bonificaciones ascendentes hasta por S/. 3,000.00 soles si los trabajadores afiliados a estos sindicatos cumplieran una serie de requisitos, como asistencia puntual, récord de asistencia, no paralización de labores, entre otros. Asimismo, acordó incrementos a la remuneración básica de los trabajadores afiliados a estos dos sindicatos.

De esta manera, podríamos resumir los antecedentes de la solicitud en los siguientes hitos:



2.2 Etapa pre-administrativa de la solicitud de cese colectivo

Para fines prácticos, denominaremos etapa pre administrativa a todos aquellos hechos que ocurrieron desde las comunicaciones enviadas por Doe Run Perú a

los trabajadores y organizaciones sindicales manifestando su decisión de solicitar a la autoridad de trabajo la aplicación de la figura de cese colectivo, hasta la presentación formal de la solicitud a la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya con sus anexos.

El 10 de septiembre de 2003, Doe Run Perú notifica vía notarial a los 345 trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, que estaban comprendidos en la solicitud de cese colectivo por causas económicas, en virtud del inciso b) del artículo 46 del TUO de la LPCL, a sus domicilios. Adicionalmente, la empresa notificó el inicio del procedimiento de cese colectivo a las 4 organizaciones sindicales que afiliaban a estos trabajadores:

- Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Doe Run Perú – La Oroya División.
- Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial – División Trabajadores – La Oroya División.
- Sindicato de Empleados (S.E)
- Sindicato de Empleados Patio Industrial Doe Run Perú – La Oroya División.

Estas notificaciones notariales se realizaron tanto dentro como fuera del campamento de La Oroya, ya que algunos de los trabajadores comprendidos dentro de la solicitud se encontraban con descanso médico o vacaciones.

Cabe precisar que, en la solicitud de cese colectivo presentada por Doe Run a la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya, indica que hay 3 trabajadores, de los 354 afectados, que realizan laborales en Lima. Sin embargo, no se precisa de qué manera se realizaron las notificaciones ni las reuniones de negociación.

En las comunicaciones se precisó la siguiente información:

- La complicada situación económica financiera de la empresa la obliga a recurrir al procedimiento de cese colectivo por causas económicas, contemplado en la norma.

- Estas causas económicas son:
 - La caída de los precios de importaciones del cobre, plomo y zinc han reducido los ingresos de la empresa dramáticamente.
 - La reducción en el volumen de concentrados disponible ha aumentado los precios de los concentrados principales de Doe Run Perú.
 - El impacto de la competencia agresiva de empresas extranjeras (por ejemplo, China) ha incrementado el costo de los concentrados de Doe Run Perú.
- Se señala que en las reuniones que se tendrán el 11 y 12 de septiembre se explicará y dialogará la situación de la empresa, las causas y las condiciones de terminación del contrato de trabajo. Cabe señalar que en las comunicaciones no se adjuntó información adicional.
- Asimismo, se precisa que los trabajadores comprendidos dentro del procedimiento de cese colectivo están exentos de asistir al trabajo los días 11 y 12 de septiembre, con el pago de sus remuneraciones.

Las cartas remitidas, tanto a los trabajadores como a las organizaciones sindicales precisaron el horario de la reunión que sostendrían con la empresa. Las reuniones se gestionaron por grupos, el 11 y 12 de septiembre de 2003 en tres horarios cada día, resultando así 6 reuniones de negociación con los trabajadores y 3 reuniones de negociación con las organizaciones sindicales.

Al término de cada reunión se levantó un acta de asistencia certificada por notario público, en el que se consignaron los hechos principales ocurridos en cada reunión, así como la lista de asistentes.

Es necesario mencionar, dos situaciones adicionales que no son parte del procedimiento de cese colectivo en estricto pero que tienen relación con este. La primera de estas son las acciones de amparo interpuestas por los trabajadores

frente a las comunicaciones de Doe Run Perú; y, la segunda son las constataciones realizadas por la Jefatura Zona de La Oroya solicitadas por las organizaciones sindicales de Doe Run Perú ante el bloqueo de las tarjetas de acceso de los trabajadores comprendidos dentro del cese colectivo.

2.2.1 Acciones de Amparo Constitucional

El 11 de septiembre de 2003, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Doe Run Perú – La Oroya División antepuso un recurso de Amparo en contra de la empresa, conforme a la Ley 23506, por la supuesta afectación del derecho constitucional del trabajo que se estaba perpetrando con motivo de la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú.

Asimismo, la organización sindical señala que no se ha respetado el derecho al debido procedimiento, toda vez que la empresa no presentó la información mínima que acredita la causa económica; y, tampoco debió de bloquear las tarjetas de acceso de los trabajadores, pues esto se entiende como un despido de facto.

Por otro lado, el 18 de septiembre de 2003, 34 trabajadores no sindicalizados de la empresa Doe Run Perú interponen también un recurso de amparo constitucional señalando los mismos argumentos que el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Doe Run Perú – La Oroya División.

Sin perjuicio de esto, es importante aclarar que el 02 de octubre de 2003, en el desarrollo de la verificación de hechos especial realizada por la autoridad de trabajo, dentro del marco de la solicitud de cese colectivo, las organizaciones sindicales dejaron constancia que los recursos de amparo presentados fueron declarados infundados, en virtud de la sentencia recaída en el Expediente 1124-2001 de Telefónica del Perú (Tribunal Constitucional 2002).

2.2.2 Constataciones de Hechos por bloqueo de accesos

Durante los días 11 y 12 de septiembre de 2003, Doe Run desactivó las tarjetas de ingreso de los 354 trabajadores comprendidos dentro del procedimiento de cese colectivo.

Así, los trabajadores que decidieron no asistir a las reuniones convocadas por la empresa y acudir a su centro de trabajo no pudieron ingresar. Cabe señalar que, a entendidos de la empresa, los trabajadores estaban exonerados de trabajar esos dos días, por lo que no era necesario que tuvieran las tarjetas activas, garantizándose así que estos acudan efectivamente a las reuniones convocadas y participen de las mismas.

En atención a esta medida, el Sindicato de Empleados Doe Run Perú – La Oroya División solicitó el 11 de septiembre una constatación notarial del bloqueo de las tarjetas de identificación de los trabajadores. Asimismo, se solicitó la constatación respectiva por parte de la autoridad de trabajo, que se constituyó en las instalaciones del campamento de Doe Run Perú el 12 de septiembre de 2003 por el supuesto el “despido masivo” de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo.

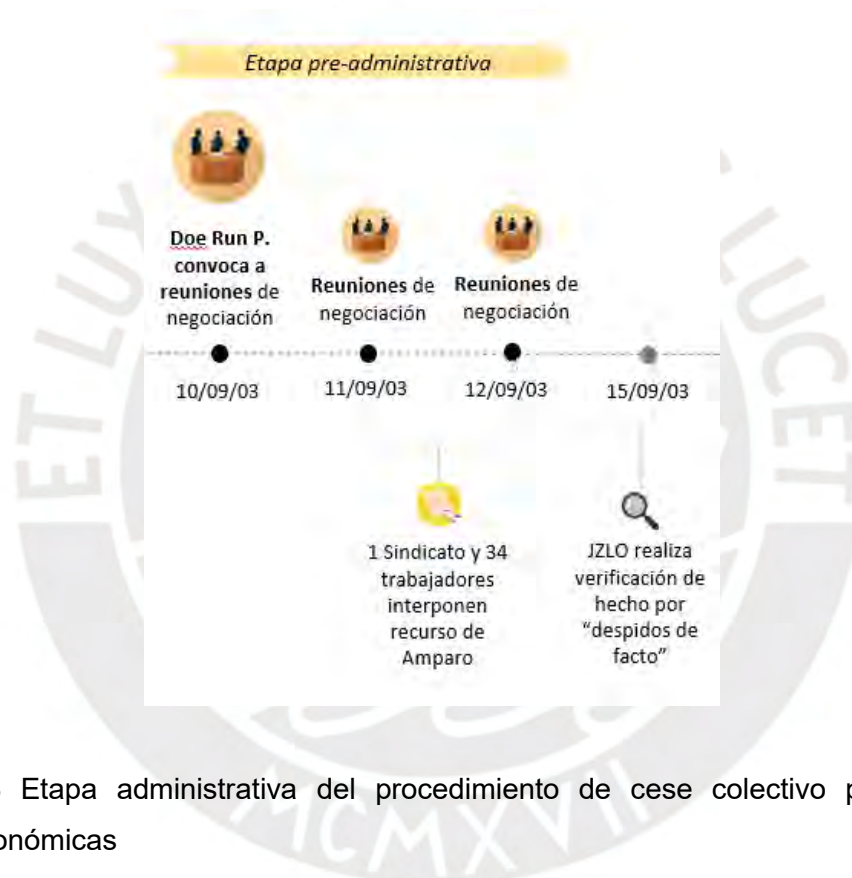
Del mismo modo, el 15 de septiembre de 2003 la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya vuelve a realizar una constatación de hechos por el supuesto despido de facto que empresa realizó el día 11 de septiembre. Es importante precisar que ambas diligencias no corresponden a la inspección especial de verificación que ordena la autoridad de trabajo dentro del marco del procedimiento de cese colectivo para validar la correcta implementación de la suspensión perfecta de labores solicitada por el empleador, según corresponda.

Dos inspecciones especiales más ocurrieron en el campamento de La Oroya el 19 y 24 de septiembre de ese mismo año, siendo que las organizaciones sindicales seguían solicitando la verificación de que la empresa no dejaba ingresar a los trabajadores comprendidos en el despido colectivo, alegando un despido de hecho. Al respecto, es importante señalar que la empresa sostuvo en estas dos verificaciones, que, desde el 13 de septiembre de 2003, los trabajadores ingresaron a un estado de suspensión perfecta de labores, dentro del marco del

procedimiento de cese colectivo presentado ante la autoridad de trabajo; la cual se entiende aprobada desde su presentación.

Por lo que, aunque las situaciones antes descritas ocurrieron durante la etapa previa a la presentación formal de la solicitud de cese, estas no son parte de los pasos a seguir dentro del procedimiento de cese colectivo, según la norma.

Por lo tanto, aunque breve, la etapa pre-administrativa del procedimiento de cese colectivo se puede condensar en los siguientes hitos:



2.3 Etapa administrativa del procedimiento de cese colectivo por causas económicas

Con la presentación formal de la solicitud de cese colectivo por causas económicas se iniciaría la etapa administrativa, que como su nombre lo indica, involucraría la acción directa de la autoridad de trabajo en el procedimiento de cese colectivo, conforme al artículo 48° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL. Asimismo, en esta etapa también se considerarían el pronunciamiento emitido por el Viceministerio de Trabajo y el desistimiento de Doe Run, como acto final formalizado por la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya.

Así, el 12 de septiembre de 2003, al término de las reuniones de negociación convocadas por Doe Run Perú, la empresa presentó la solicitud de cese colectivo, adjuntando los siguientes documentos:

- Declaración Jurada de encontrarse en el supuesto de cese colectivo por causas objetivas.
- Cargos notariales de las cartas remitidas a las organizaciones sindicales y a los trabajadores no sindicalizados.
- Nómina de trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo (10.4%).
- Copia legalizada de la hoja de planilla a Julio 2003.
- Pericia de parte para acreditarla procedencia de la causa objetiva invocada (económica) por la firma auditora Medina Zaldívar, Paredes & Asociados S.C. de fecha 29 de agosto de 2003.
- Constancias notariales de las reuniones de negociación realizadas los días 11 y 12 de septiembre de 2003.
- Constancias por el pago de la tasa de tramitación correspondiente.

Es importante destacar que, si bien en la solicitud de cese colectivo, la empresa señala que está adjuntando las Actas de las reuniones sostenidas el viernes 12 de septiembre mismo. Sin embargo, días después, el 15 de septiembre, ingresa un escrito adjuntando las actas de reuniones del 12 de septiembre. Por lo que podemos concluir que, al momento de presentar la solicitud a la autoridad de trabajo, no todas las actas de reuniones de negociación fueron adjuntadas oportunamente.

Del mismo modo, dentro de la solicitud de cese colectivo, la empresa solicitó la aplicación de la suspensión perfecta de labores regulada en el artículo 48 del TUO de la LPCL, por lo que esta suspensión, en el caso de Doe Run Perú, inició el sábado 13 de septiembre de 2003 desde las 00:00 horas.

Luego, el 15 de septiembre de 2003, la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya apertura el expediente de cese colectivo, bajo el número 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP, al cual se le anexan todos los documentos que hasta el momento se habían remitido entre las partes. Sobre este punto, resulta importante señalar que, si bien la apertura del expediente se realizó tres días después de la

presentación de la solicitud, esto no implicaría que la suspensión perfecta de labores iniciara el 15 de septiembre, ya que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 48 antes mencionado: “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”.

Frente a la apertura del expediente, el 18 de septiembre, las organizaciones sindicales remiten escritos impugnando el acto administrativo y solicitan medida cautelar para dejar sin efectos la suspensión perfecta de labores y reincorporar a los trabajadores a sus actividades diarias. Un dato que es relevante para el análisis que realizaremos más adelante sobre dos de las problemáticas de forma, es que, en sus escritos de impugnación, las organizaciones sindicales señalaron que Doe Run Perú no cumplió con remitirles la información pertinente, conforme a la norma. Del mismo modo, señalaron que, en la realidad, las reuniones convocadas no fueron reuniones de negociación sino meras reuniones informativas, en donde la empresa expuso su propuesta de retiro con incentivo, sin plantearse ninguna otra alternativa.

En días posteriores, 25 y 29 de septiembre de 2003, tanto las organizaciones sindicales como Doe Run Perú pusieron en conocimiento de la autoridad el hecho que el día 23 del mismo mes, la empresa suscribió 41 actas de cese por mutuo disenso, por lo que el número de trabajadores comprendidos dentro de la solicitud de cese colectivo que aún tenían vínculo laboral vigente había disminuido.

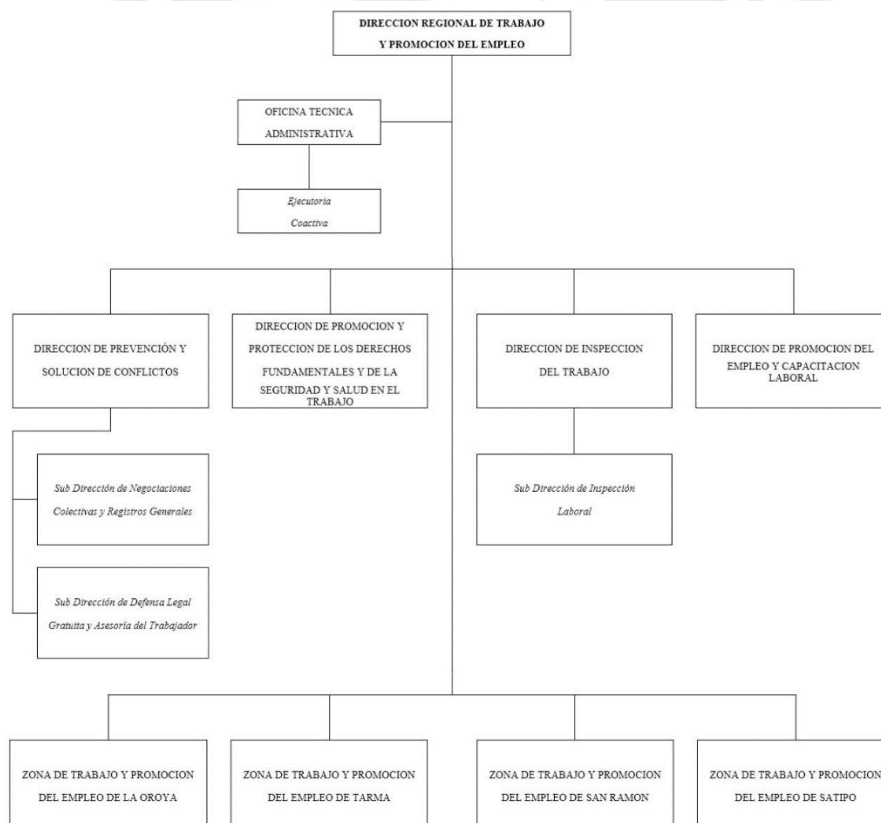
Sin perjuicio de ello, el 30 de septiembre, la autoridad de trabajo ordena la realización de la verificación de hechos especial de la suspensión perfecta de labores aprobada en el marco del procedimiento de cese colectivo. Por lo que el 02 de octubre de 2003, se constituyó en las instalaciones del yacimiento minero de Doe Run Perú en La Oroya, el inspector José Bernal Rojas quien constató lo siguiente:

- Desde el 13 de septiembre de 2003 la empresa aplicó una suspensión perfecta de labores hacia los trabajadores comprendidos en la solicitud de cese colectivo por causas económicas.

- De los 354 trabajadores inmersos en el procedimiento, 99 firmaron acuerdos de cese por mutuo disenso con la empresa, quedando aún activos 255 trabajadores.

El 17 de octubre de 2003 se realiza la primera reunión de conciliación en las instalaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín en la ciudad de Huancayo, en atención a la convocatoria efectuada por la Dirección Regional de Prevención y Solución de Conflictos.

Cabe señalar que, si bien la solicitud fue presentada ante la Zona de Trabajo (y Promoción del Empleo) de La Oroya como órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, el expediente fue elevado a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, que forma parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, conforme al TUPA vigente al 2003.



Aclarado este punto, debemos continuar con el análisis de las convocatorias a las reuniones de conciliación de la Dirección de Prevención y Solución de

Conflictos. Así, es necesario señalar preliminarmente dos hechos asociados a la gestión de los plazos realizada por la autoridad de trabajo en este caso:

- Inicialmente la primera citación a conciliar se había efectuado para el 14 de octubre de 2003; sin embargo, dado que algunos de los trabajadores no sindicalizados fueron notificados con la pericia realizada por Doe Run Perú el 23 de septiembre, el plazo señalado por la norma para remitir sus observaciones aún no concluía, por lo que se tuvo que posponer para el 17 de octubre.
- Del informe y acta de conciliación emitidos por el conciliador Luis Guillermo Ramón se desprende que la autoridad solo señaló en la citación enviada a las partes, el día 17 de octubre como fecha para la reunión de conciliación y no precisó la fecha de las dos siguientes reuniones, según se desprendería del inciso d) del artículo 48 del TUO de la LPCL.

En efecto, el 17 de octubre se llevó a cabo la primera reunión de conciliación en la cual la empresa manifestó su disposición a llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales y los trabajadores no afiliados; mientras que las organizaciones sindicales manifestaron que no seguirían reuniéndose con la empresa si es primero no accedían a reincorporar a los 354 trabajadores inmersos en el procedimiento. Aquí, resaltamos un dato importante: adicionalmente a las reuniones de negociación en trato directo con Doe Run Perú y la citación del 17 de octubre, los sindicatos y la empresa tuvieron otras dos reuniones de negociación realizadas en el marco de un extraproceso sostenido ante la autoridad de trabajo.

Ante lo manifestado por las organizaciones sindicales, se procedió a dar por concluida la reunión de conciliación y las partes se retiraron, sin acordar la fecha de la segunda reunión de conciliación que exige la norma.

El día 21 de octubre de 2003, la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya, convoca a las partes a la segunda reunión de conciliación a desarrollarse nuevamente en la ciudad de Huancayo (a 5 horas de La Oroya). A esta citación acudieron los representantes de las organizaciones sindicales, y solo algunos trabajadores no sindicalizados. No asistió Doe Run Perú, sin perjuicio del escrito ingresado por

la empresa al día siguiente solicitando la nulidad de esta segunda convocatoria por ser materialmente imposible y su reprogramación.

Al día siguiente, 22 de octubre, la Dirección Regional de Junín emite un acto administrativo que declara precluida la etapa de conciliación del procedimiento de cese colectivo. Por lo que, se deberá resolver la solicitud posterior a esto. Contra este acto administrativo, Doe Run Perú solicitó se declare su nulidad, ya que la segunda convocatoria fue irregular y no se programaron las tres reuniones de conciliación exigidas por la norma.

2.3.1 Resolución Directoral 079-2003-DRTPEJ/DPSC (Primera instancia):

El 23 de octubre de 2003 se emite la Resolución Directoral 079-2003-DRTPEJ/DPSC a través de la cual se señala que Doe Run Perú no cumplió con la obligación contenida en el inciso a) del artículo 48° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

- 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.**
(El énfasis es mío).

En el entendido de la autoridad de trabajo, la norma exigiría que el empleador informe, de manera independiente de la solicitud de cese colectivo, el envío de las comunicaciones a los trabajadores impactados.

Por lo que, la obligación contenida en el inciso a) antes citado se materializaría de la siguiente manera:

Etapa pre-administrativa



Por lo tanto, **declaran improcedente la solicitud de cese colectivo** por causas económicas presentada por Doe Run Perú, y en consecuencia **improcedente la solicitud de suspensión perfecta de labores** aplicada desde el 13 de septiembre de 2003. Del mismo modo, declaran **nula la apertura del Expediente 174-2003**, toda vez que no se habría cumplido el requisito de dar cuenta a la autoridad de las comunicaciones efectuadas a los trabajadores, antes de la realización de las reuniones para la correcta apertura del expediente.

Frente a esta resolución, Doe Run Perú interpone un recurso de apelación argumentando que el artículo 48 citado por la autoridad no implica una doble obligación hacia el empleador de avisar antes de la realización de las reuniones y apertura del expediente a la autoridad de trabajo. Asimismo, semana que incluso así fuera concebida tal obligación, Doe Run Perú presentó su solicitud el 12 de septiembre de 2003 y el expediente se apertura el 15 de septiembre (es decir, se cumpliría lo exigido por la autoridad). Por otro lado, sostienen que la formalidad exigida por la autoridad es subsanable y esto se habría corregido al haberse presentado las actas de las reuniones de negociación con los trabajadores los días 11 y 12 de septiembre; acreditándose así que el empleador cumplió con la sustancia de la obligación recaída en el inciso a), que es tener reuniones previas en trato directo.

En ese sentido, hasta este acto, es posible resumir los hechos de la siguiente manera:



2.3.2 Resolución Directoral Regional 009-2003-GR-JUNIN/MTPE (segunda instancia)

El 6 de noviembre de 2003, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín emitió la Resolución Directoral Regional 009-2003-GR-JUNIN/MTPE a través de la cual se pronuncia sobre la apelación presentada por Doe Run Perú los días previos.

La resolución emitida por la autoridad ratifica el pronunciamiento de la Resolución Directoral 079-2003-DRTPEJ/DPSC; es decir, que el empleador debió de avisar de las comunicaciones remitidas a los trabajadores antes (de la presentación de la solicitud) para la apertura del expediente. Por lo que resuelve infundada la apelación presentada por Doe Run Perú.

En contra de esta resolución, la empresa interpone un recurso de revisión, por lo que solicitan a la Dirección Regional de Trabajo de Junín que eleven el expediente a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, para que revise el pronunciamiento de la autoridad regional y su comportamiento de la autoridad regional.

2.3.3. Documento emitido por la Dirección Regional de Junín – 17 de noviembre

Respondiendo al recurso de revisión presentada por Doe Run Perú contra la Resolución Directoral Regional 009-2003-GR-JUNIN/MTPE, la autoridad emite un acto administrativo en el cual argumentan que el artículo 48 del TUO de la LPCL no establece expresamente la procedencia del recurso de revisión contra el pronunciamiento de la autoridad que resuelve la apelación:

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.

Asimismo, la autoridad de trabajo regional argumentó que dentro de la estructura orgánica de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo no se establecería como superior jerárquico de la Dirección Regional, por lo que no sería razonable concluir que procede el recurso de revisión planteado por la empresa. Por lo tanto, la Dirección regional resolvió declarar **no ha lugar** ante la solicitud de Doe Run Perú.

Luego de esto, la empresa interpuso un recurso de queja directamente ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo.

2.3.4 Resoluciones Directorales Nacionales 001-2003/MTPE/VMT/DNRT (sobre la queja) y 005-2004/MTPE/VMT/DNRT (sobre la revisión):

La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo intervino en el expediente de Doe Run Perú como la tercera instancia dentro del procedimiento. Esta intervención se manifestó de dos formas: en primer lugar, resolvió la queja presentada por la empresa y luego resolvió la revisión interpuesta el 13 de noviembre de 2003.

- o La Resolución Directoral Nacional 001-2003/MTPE/VMT/DNRT: Se emitió el 05 de diciembre de 2003, a través de la cual se determinó que la Dirección Regional de Trabajo de Junín estaba incurriendo en error al

sostener que la Dirección Nacional no es su superior jerárquico. Por lo que, resuelve por nulo el acto administrativo que concluyó no ha lugar la revisión y solicitó que se eleve el Expediente 174-2003 de Doe Run Perú.

Asimismo, revocó la Resolución Directoral Regional 009-2003-GR-JUNIN/MTPE, que declaró infundada la apelación de Doe Run Perú, tiene por válida la apertura del Expediente de cese colectivo y considera nulo el acto administrativo que declara precluida la etapa conciliatoria del procedimiento de cese colectivo.

De esta manera, la decisión de la autoridad tendría el siguiente impacto en el procedimiento:



- o La Resolución Directoral Nacional 005-2004/MTPE/VMT/DNRT: a fines del primer trimestre del 2004, el 24 de marzo, la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo emitió la Resolución Directoral Nacional 005-2004/MTPE/VMT/DNRT que se pronuncia sobre el recurso de revisión interpuesto por Doe Run Perú.

Contrariamente a lo esperado, la Dirección Nacional concluye que en virtud de los artículos 141° y 147° del Código Procesal Civil, el empleador tuvo que convocar a los trabajadores impactados con al menos tres (3) días hábiles de anticipación para las reuniones de negociación y no para el siguiente día (con 8 horas de anticipación):

Artículo 141.- Las actuaciones judiciales se practican puntualmente en el día y hora hábil señalados, sin admitirse dilación.

Son días hábiles los comprendidos entre el lunes y el viernes de cada semana, salvo los feriados.

Son horas hábiles las que determina la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Para las actuaciones que deban actuarse fuera del despacho judicial, son horas hábiles las que están comprendidas entre las siete y las veinte horas, salvo acuerdo distinto del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

(...)

Artículo 147.- El plazo se cuenta desde el día siguiente de notificada la resolución que lo fija y, cuando es común, desde la última notificación.

No se consideran para el cómputo los días inhábiles.

Entre la notificación para una actuación procesal y su realización, deben transcurrir por lo menos tres días hábiles, salvo disposición distinta de este Código.

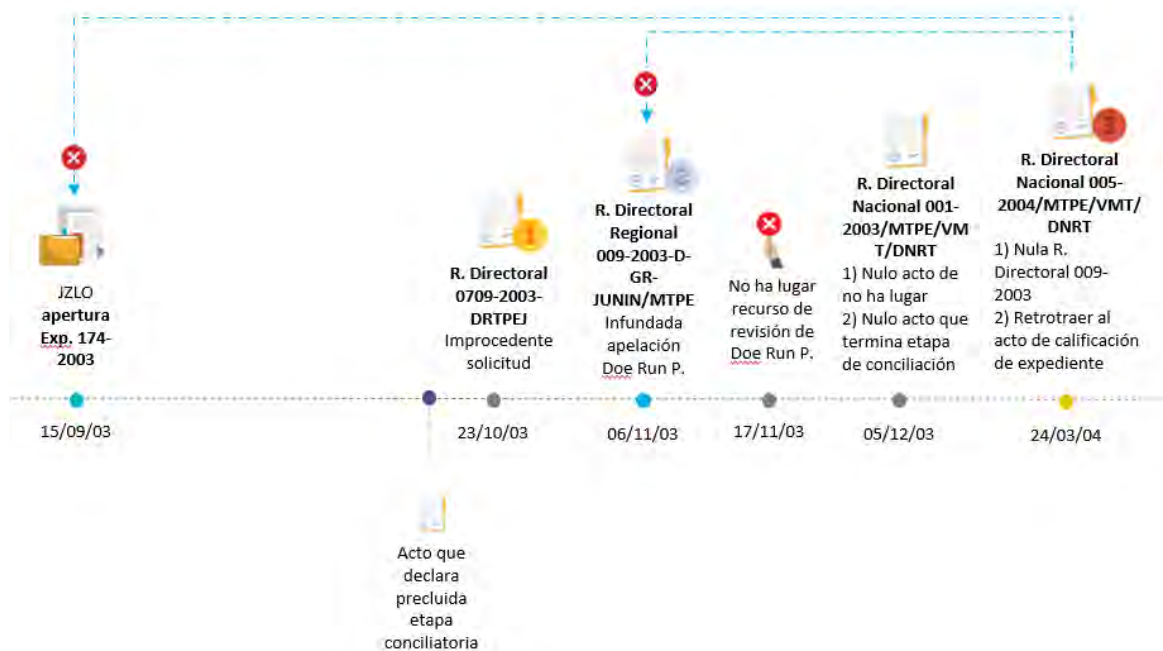
En consecuencia, la autoridad señala que este error debió de advertirse antes de abrir el expediente 174-2003-JZTPE-LAO.

Ello, toda vez que, esta poca anticipación en la convocatoria no permitiría una participación efectiva por parte de los trabajadores en las reuniones de negociación; y en ese sentido, las actas que acreditan las reuniones en trato directo carecen de eficacia legal.

Asimismo, la autoridad advierte que se debieron programar las 3 reuniones de conciliación, conforme a la norma. Sin embargo, al haberse advertido vicios de nulidad desde la apertura del expediente, no se pronunciarán a profundidad sobre este punto.

Por lo tanto, resuelve nula la Resolución Directoral Regional 009-2003-GR-JUNIN/MTPE y ordena retrotraer todo el procedimiento a la etapa de calificación de la apertura del Expediente.

Con este pronunciamiento, el procedimiento hasta el momento tendría los siguientes impactos:



2.3.5 Oficio 141-2004-MTPE/OAJ – Consulta absuelta por la Oficina de Asesoría Jurídica:

El 03 de mayo de 2004 la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo recibió una consulta del Viceministerio sobre el

Expediente 174-2003 revisado por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo.

Luego de revisar los documentos del expediente, concluyeron 3 aspectos importantes:

- La obligación contenida en el inciso a) del artículo 48° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, relaciona al empleador y a las organizaciones sindicales y, a falta de estas, a los propios trabajadores. Por lo que la Dirección Nacional no debió de pronunciarse respecto a las comunicaciones enviadas a los trabajadores sindicalizados sino a las comunicaciones dirigidas a las organizaciones sindicales y trabajadores no sindicalizados.
- La norma exige que se citen a tres reuniones consecutivas de conciliación en un mismo acto y no solo a dos reuniones de conciliación, como en el caso en cuestión.
- En atención al artículo 202° de la Ley 27444¹, Ley del Procedimiento Administrativo General, el Viceministerio tiene la competencia para poder pronunciarse sobre el Expediente 174-2003; por lo que, recomiendan elevarlo para su análisis y conclusiones.

2.3.6 Resolución Viceministerial 001-2004-MTPE/DVMT:

El 05 de mayo del 2004, el Viceministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se pronunció de oficio sobre la resolución emitida por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo. Ello toda vez que, conforme a la opinión emitida por la Oficina de Asesoría Jurídica, se habrían advertido vicios de nulidad importantes.

¹Ley 27444 (vigente al 2003) Artículo 202.- Nulidad de oficio

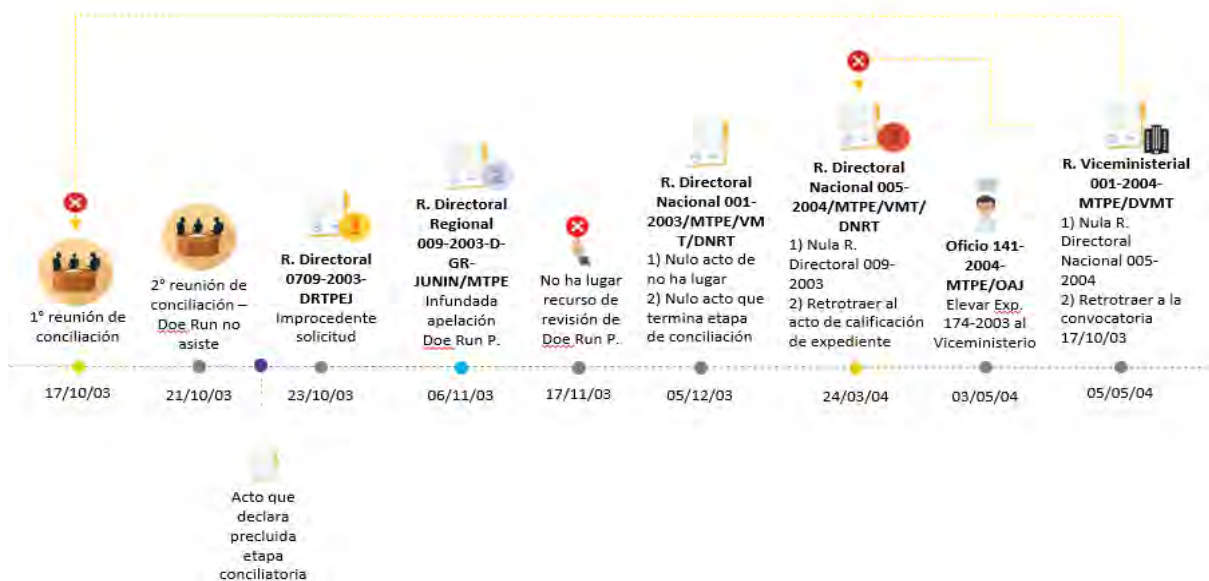
202.1 En cualquiera de los casos enumerados en el Artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público.

202.2 La nulidad de oficio sólo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad será declarada también por resolución del mismo funcionario.

Así, luego de la revisión del Expediente 174-2003-JZTPE-LAO, el Viceministerio concluyó lo siguiente:

- Hay nulidad en la imposición de los plazos estipulados en los artículos 141° y 147° del Código Procesar Civil al empleador por parte de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo.
- Hay nulidad en la primera citación a conciliación en la Dirección Regional de Junín, pues se debieron programar en esta convocatoria las tres fechas consecutivas de las reuniones de conciliación.
- Por lo tanto, la Resolución Directoral Nacional 005-2004/MTPE/VMT/DNRT es nula y el procedimiento debe retrotraerse a antes de la primera citación a conciliar.

Con lo cual, el procedimiento de cese colectivo tendría los siguientes impactos:



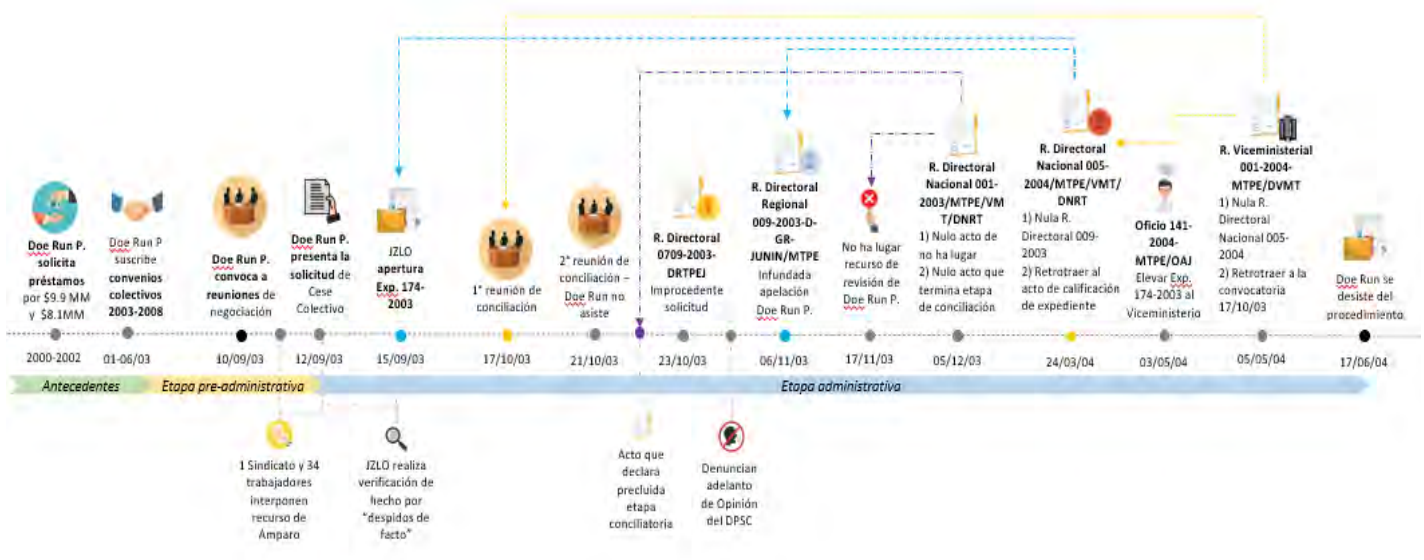
2.3.7 Auto Zonal 01-12-A-170-2004-DRTPEJ-ZTPE/LAO:

Sin embargo, el 24 de mayo de 2004, Doe Run Perú presentó, ante la Jefatura Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya un escrito de desistimiento del proceso, sin dar mayor razón de los motivos por los cuales había optado por esta acción.

De esa manera, el 17 de junio de 2004, la autoridad de trabajo de La Oroya, emite el Auto Zonal 01-12-A-170-2004-DRTPEJ-ZTPE/LAO mediante el cual resuelve tenerse por desistido del procedimiento a la empresa Doe Run Perú, dando así por concluido el procedimiento.

Siendo esto así, considerando todos los hechos descritos hasta aquí, desde los antecedentes hasta el fin del Expediente 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP solicitado por la propia empresa, tendríamos la siguiente línea de tiempo:

Cronología de los hechos más importantes por etapas



Cabe señalar que en la misma se han resaltado los impactos que las decisiones de la autoridad habrían tenido dentro del procedimiento de haberse concretado en la realidad. Esto nos permite concluir que el camino amarillo estuvo más accidentado de lo que la empresa pudo haber pesado cuando remitió las primeras comunicaciones a las organizaciones sindicales y trabajadores impactados con la medida.

Sin duda, al final de este camino amarillo, Doe Run Perú no pudo llegar a Ciudad Esmeralda, donde vive el poderoso Mago de Oz, que autorizara su solicitud de cese

colectivo por causas económicas. Mas bien, nos encontramos con una lucha entre la bruja mala del Oeste y la bruja buena, Glinda, quedando Dorothy en medio del fuego cruzado. Ahora, es importante señalar que, en esta analogía, nuestra protagonista no es del todo inocente, pues como veremos más adelante, al parecer no solo le habría robado el corazón al Hombre de Hojalata, sino que además habría sido la responsable de la cobardía del León.

3. “Ya nada puede salir peor”: ¿Cuáles fueron los principales problemas jurídicos en el caso de Doe Run Perú?

Visto los hechos, podemos concluir que hubo varios quiebres a lo largo del procedimiento de cese colectivo presentado por Doe Run Perú, que motivaron los distintos pronunciamientos de la autoridad de trabajo que vieron el caso. Pero para poder identificar cuáles y cuando ocurrieron esos quiebres, así como su impacto en el procedimiento mismo, es necesario primero conocer los pasos que determina la norma para este tipo de situaciones.

3.1. El procedimiento de cese colectivo por causas objetivas en la normativa peruana.

Según el artículo 46 del TUO de la LPCL, las causas permitidas para desvincular de manera colectiva a los trabajadores son:

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

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

Tal como se puede advertir, estas razones están directamente relacionadas con la supervivencia de la empresa dentro del mercado; es decir, que no se trata de motivos asociados a una simple reducción de costos o situaciones menores que podrían solucionarse con otras alternativas menos agresivas.

Las causas objetivas solo se pueden activar cuando existe una situación de vida o muerte empresarial. Por lo tanto, el inciso b) del artículo 46 no expresa una causa económica, tecnológica o estructural vinculada a los objetivos de eficiencia o ahorros propuestos por el empleador para un año específico, sino a causas que solo se presentan cuando se está al borde del abismo.

Sin embargo, ya que se trata de una medida que no solo permite la desvinculación de un solo trabajador, es necesario que la norma garantice el adecuado uso de este mecanismo de despido. Y esta garantía, tal como se ha señalado previamente, solo se podría ejecutar a través de la intervención de la autoridad de trabajo, como se hace en otros procedimientos que impactan colectivamente a los trabajadores, tal como la conciliación, el extra-proceso, entre otros, regulados en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento; en donde la autoridad laboral tiene un papel importante de cara a la acción final del empleador. Aunque vale, reiterar que, a diferencia de estas, en el procedimiento de cese colectivo, la intervención de la autoridad es más definitiva.

Por lo que, dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, el papel de la autoridad laboral juega un papel fundamental ya que es esta la que determina la veracidad de la causa invocada y finalmente da la autorización al empleador para aplicar el cese colectivo. Pero este papel no se desarrollaría desde un mismo enfoque de principio a fin.

De acuerdo con en el artículo 48 del TUO de la LPCL, el empleador primero debe de cumplir con una serie de requisitos formales, para que luego la causa de su solicitud sea revisada por la autoridad. Es decir, la primera barrera que tendría que superar el empleador, es la barrera de la formalidad, para luego tener que superar la barrera de la sustentación de la causa.

Así, la norma en cuestión establece el siguiente procedimiento:

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 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.

Asimismo, el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, DS 001-96-TR establece las normas complementarias al procedimiento que deberían de observarse, para el desarrollo del procedimiento de cese colectivo².

²Artículo 63.- Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información:

- a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de éste a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley;
- b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- c) La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes.

Artículo 64.- Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de éste de los trabajadores involucrados o sus representantes.

Los quince (15) días hábiles determinados en el inciso g) del Artículo 82 de la Ley, se computarán vencido el tercer día de haberse notificado a los trabajadores referidos en el párrafo anterior. A tal efecto, se observará el trámite establecido en los Artículos 70 y 71 del presente Reglamento.

Artículo 65.- Cuando el empleador presente pericia de parte según el inciso c) del Artículo 82 de la Ley, deberá adjuntar copia de la solicitud que contenga el sello y fecha de recepción por CONASEV, el Sector correspondiente o la Presidencia del Consejo de Ministros, según el caso. Asimismo, deberá consignar expresamente, bajo Declaración Jurada, que los organismos referidos no emitieron el dictamen respectivo, en el término de ley.

Artículo 66.- Recibido el dictamen o pericia de parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo lo pondrá en conocimiento del sindicato, o a falta de éste de los trabajadores afectados o sus representantes, y simultáneamente, en el término máximo de tres (3) días hábiles, convocará a las partes a conciliación.

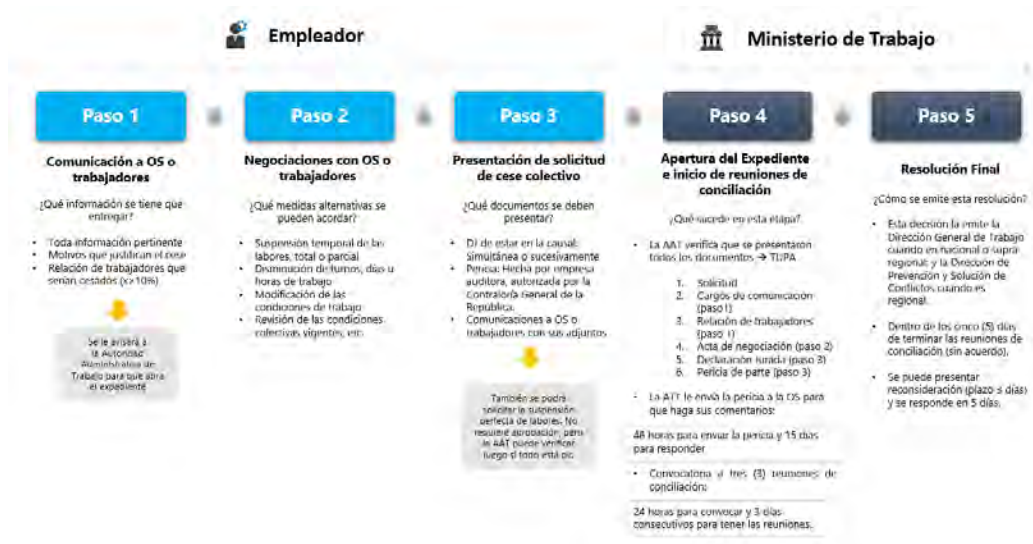
Artículo 67.- Para los efectos del artículo anterior, el empleador deberá presentar copia del acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno o constancia notarial de asistencia.

Artículo 68.- El término de ocho (8) días hábiles señalado por el inciso e) del Artículo 82 de la Ley para las reuniones de conciliación, se computará a partir del primer día en que se fija la fecha para la indicada diligencia.

Las reuniones de conciliación se efectuarán indefectiblemente dentro del referido término, el mismo que deberá haber vencido para que continúe el procedimiento.

Artículo 69.- En la última diligencia de conciliación que se lleve a cabo con audiencia de partes, se dejará constancia de la notificación a éstas para que en el plazo de tres (3) días hábiles, acuerden si someten o no la divergencia a arbitraje; en este último caso suscribirán el correspondiente compromiso arbitral, lo que deberán comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del segundo día posterior al vencimiento del referido plazo.

Si quisiéramos visualizar este procedimiento tendríamos que distinguir las obligaciones que debe cumplir el empleador (tanto de forma como de fondo), de las obligaciones que debe cumplir la autoridad de trabajo (que impactan en la decisión final de la solicitud), de la siguiente manera:



Así, podríamos concluir preliminarmente que el procedimiento de cese colectivo es claro y secuencial; es decir, que cuenta con pautas precisas que señalan las obligaciones de cada una de las partes involucradas en el mismo.

Si bien la falta de regulación normativa no sería un problema para la aplicación de esta figura, el artículo 48 del TUO de la LPCL no desarrolla el contenido de las obligaciones del empleador o de la autoridad de manera minuciosa. Por lo que bien se pudieron emitir instrumentos legales adicionales, para llenar los espacios del “cómo” que la norma original no habría aclarar por sí misma y evitar que el administrador o, tanto la parte empleadora como trabajadora, se dejase llevar por su imaginación en estos aspectos.

Artículo 70.- La Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución en el término de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente al vencimiento del plazo a que se refiere el artículo anterior.

De no expedirse resolución expresa, en el plazo señalado, se entenderá aprobada la solicitud del empleador, por silencio administrativo positivo.

Artículo 71.- Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles, computado desde el día siguiente de ingresado el expediente en la dependencia respectiva. En este caso, es de aplicación el segundo párrafo del artículo anterior.

Sin embargo, a falta de estos instrumentos jurídicos la autoridad ha ido profundizando los alcances de las obligaciones contenidas en el procedimiento de cese colectivo, como por ejemplo en el caso de Doe Run Perú, por cuenta propia. Ahora bien, no podemos echar por tierra a todos los pronunciamientos que la autoridad administrativa de trabajo ha tenido entorno a este tema, ya que sin ir muy lejos, a través de la Resolución Directoral General 003-2013/MTPE/2/14 estableció un precedente que ha brindado mucha más claridad sobre el contenido de la causal económica de los procedimientos de cese colectivo.

Pero, dado que de los errores se aprende a continuación desarrollaremos los principales problemas jurídicos, tanto de forma como de fondo, que se han advertido en el procedimiento de cese colectivo impulsado por Doe Run Perú.

3.2. “Todo entra por los ojos”: los problemas de forma identificados en el caso de Doe Run Perú

Es innegable que el ser humano es un ser visual y muchas veces se deja llevar únicamente por su sentido de la vista. Así, por ejemplo, cuando entramos a un restaurante, juzgamos a los platillos que ahí se sirve por su apariencia, para determinar si son apetitosos o si están bien preparados. Asimismo, en otros campos de la vida humana, la apariencia es muchas veces el factor determinante para la toma de muchas decisiones.

En ese sentido, una apariencia de limpieza y orden nos permitiría asumir que existe salud; mientras que una apariencia de desorden y descuido nos podría llevar por la conclusión contraria. De esta manera, es necesario ver si las partes actuantes dentro del procedimiento de cese colectivo cumplieron con sus obligaciones formales o en qué errores incurrieron, pues esto nos proporcionará los primeros indicios para verificar si el procedimiento se llevó de manera correcta o qué mejoras podrían realizarse.

Tal como hemos señalado previamente, las obligaciones del procedimiento de cese colectivo podrían dividirse en obligaciones recaídas en el empleador en la etapa pre-administrativa del procedimiento de cese colectivo; y, obligaciones de la autoridad administrativa de trabajo en la etapa administrativa.

En ambos casos, estas obligaciones tendrían dos frentes; en primer lugar, un frente formal, que consistiría en la manera y oportunidad en la que tanto el empleador como la autoridad, acreditan el cumplimiento de estas obligaciones. En segundo lugar, estas obligaciones tendrían un frente de fondo; es decir, la esencia y/o contenido de la obligación que debe de garantizarse en su ejecución para velar por la protección de los intereses y derechos de la parte empleadora como de la parte trabajadora, dentro del procedimiento de cese colectivo.

Ahora bien, si dentro del procedimiento de cese colectivo se advierte que estas obligaciones no se acreditaron o no se cumplió con su aspecto formal, la autoridad administrativa de trabajo tendría la obligación de declarar improcedente la solicitud de cese colectivo presentada. Del mismo modo, también se debería de declarar improcedente la solicitud en caso el incumplimiento se detectase en el aspecto de fondo de las obligaciones establecidas en el procedimiento de cese colectivo.

Sin perjuicio de esto, es importante diferenciar el incumplimiento de alguna de las obligaciones de forma señaladas en la norma sustantiva (LPCL) del incumplimiento de los requisitos de forma establecidos en la norma procedimental, la Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG). Ello toda vez que las primeras no podrían ser subsanables; mientras que las segundas sí. Veamos a continuación un ejemplo.

De acuerdo con el artículo 113 de la LPAG, existen requisitos formales que, mínimamente, los escritos de los administrados deben de tener para poder atender de manera adecuada el pedido que presenten:

Artículo 113.- Requisitos de los escritos

Todo escrito que se presente ante cualquier entidad debe contener lo siguiente:

1. Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.
2. La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoye y, cuando le sea posible, los de derecho.

3. Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.
4. La indicación del órgano, la entidad o la autoridad a la cual es dirigida, entendiéndose por tal, en lo posible, a la autoridad de grado más cercano al usuario, según la jerarquía, con competencia para conocerlo y resolverlo.
5. La dirección del lugar donde se desea recibir las notificaciones del procedimiento, cuando sea diferente al domicilio real expuesto en virtud del numeral 1. Este señalamiento de domicilio surte sus efectos desde su indicación y es presumido subsistente, mientras no sea comunicado expresamente su cambio.
6. La relación de los documentos y anexos que acompaña, indicados en el TUPA.
7. La identificación del expediente de la materia, tratándose de procedimientos ya iniciados.

Tal como se puede ver, si el administrado cometiese alguna omisión o error en la consignación de cualquiera de estos datos, podría subsanarse sin comprometer la causa que motiva la presentación de la solicitud. Así, en el caso del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, el que el empleador omitiese consignar la dirección a la que se le debería de notificar los actuados del procedimiento o diese una dirección equivocada, no impactaría de manera grave en la esencia del pedido (que es la evaluación de la causa objetiva alegada para que se le autorice el cese colectivo) o en el procedimiento establecido en la norma sustantiva.

Del mismo modo, siguiendo con el ejemplo anterior, un error u omisión en la consignación de la dirección del empleador se podría corregir sin necesidad de retrotraer el procedimiento a una etapa anterior o corregir en la "forma" un incumplimiento que podría comprometer una obligación del empleador. Tal como lo sería el no acreditar la realización de reuniones de negociación en trato directo con las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados. Aunque esto podría deberse a la omisión involuntaria de adjuntar las actas o constataciones notariales de estas reuniones a la solicitud de cese colectivo, en este ejemplo nos estamos refiriendo a una omisión completa, tanto en la solicitud como en los hechos. Siendo que este impase no podría ser subsanado por el

empleador, toda vez que implicaría regresar en el tiempo para realizar este paso o construir un documento para dar la apariencia de haberse realizado, pero solo en el papel. Es importante recordar que, aunque pueda no parecer grave, el hecho de no haber realizado este paso afecta de manera sustancial al procedimiento; ya que, la negociación en trato directo es una manera de equilibrar el poder entre el empleador y la parte trabajadora en la terminación colectiva de contratos de trabajo.

Es por ello por lo que, en este caso nos abocaremos a analizar los incumplimientos de forma de la norma sustantiva, dada su estrecha relación con la esencia del procedimiento de cese colectivo.

3.2.1. ¿Cuáles son las notificaciones que la ley exige para iniciar el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas?

De acuerdo con el artículo 48 del TUO de la LPCL, el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas inicia con la notificación de las organizaciones sindicales o trabajadores no afiliados de esta intensión:

Artículo 48. - La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas (...) 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.** (El énfasis es mío).

Así, la norma señala que el primer sujeto al que se debería de entregar información es a las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores. En caso un grupo de trabajadores no se encuentre afiliado a una organización sindical, estos deberán ser notificados también. Esta obligación se entiende a razón de que los trabajadores son los principales interesados en la información puesto que ellos son los que recibirán el impacto de la decisión final de la autoridad y deben de tener la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa.

En ese sentido, el trabajador comprendido dentro de la nómina de trabajadores a cesar colectivamente es el titular del derecho. Mientras que las organizaciones sindicales, no son titulares del derecho, pero estos, en virtud del artículo 8 del D.S. 010-2003-TR, T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estas ejercen la representación de sus trabajadores afiliados:

Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

a) **Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.** (El énfasis es mío).

Ahora bien, en el caso de Doe Run Perú, la empresa notificó a las organizaciones sindicales y a los trabajadores no afiliados con su intención de llevar su problemática ante la autoridad de trabajo. Pero adicionalmente, notificó con esta medida a los trabajadores sindicalizados, según ellos, con la finalidad de que todos estos tuvieran la información de primera mano.

Sin embargo, a la luz de lo señalado en el artículo 48, las únicas notificaciones que tendrían eficacia dentro del procedimiento de cese colectivo son aquellas dirigidas a los cuatro (4) sindicatos de Doe Run Perú y a los trabajadores no sindicalizados.

Por otro lado, la norma no desarrolla expresamente qué debe de contener esta notificación, únicamente señala que esa debe ser ***pertinente*** y debe de indicar ***con precisión los motivos que invoca***. Sin embargo, bajo el entendido que la autoridad de trabajo ha ido dotando de contenido las obligaciones recaídas en el empleador en el marco del procedimiento de cese colectivo, su desarrollo se encuentra en las Resoluciones Directorales emitidas por la Dirección General de Trabajo.

Así, sobre la obligación de acreditar información pertinente, la autoridad ha precisado, en la Resolución Directoral General 47-2017-MTPE/2/14 lo siguiente:

La información pertinente señalada por el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, es aquella relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo. **Dicha información debe resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los afectados por el cese colectivo conozcan en términos razonables la situación del empleador.** En tal sentido, la información pertinente **no puede consistir en meras afirmaciones** comunicadas a los afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; **y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas** sobre la situación empresarial. (El énfasis es mío).

Es necesario precisar que la profundidad dada por la autoridad de trabajo sobre este requisito se sustenta, más que en una cuestión de fondo (toda vez que el sustento usado por la Compañía lo analiza finalmente la autoridad), en que esto también tiene un impacto en el siguiente requisito de forma que se exige al empleador, que es acreditar el haber tenido reuniones de negociación con las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados. Así, la autoridad señala en la resolución antes citada:

Que la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifica a la luz de la negociación que las partes deben entablar en el marco del procedimiento de cese colectivo, previsto en el artículo 48 del TUO de la LPCL

(...)

Siendo esto así, cuando el TUO de la LPCL exige en su artículo 48 entregar la información pertinente a los afectados por la solicitud de cese colectivo busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite. (El énfasis es mío).

En ese sentido, podemos indicar que, de acuerdo con lo señalado por la autoridad de trabajo, la información “pertinente” debe estar lo suficientemente desarrollada en la comunicación como para que las organizaciones sindicales (o en su defecto, los trabajadores) que no tienen la oportunidad de acceder a la información económica, estructural o tecnológica de la empresa como parte de su día a día, conozcan de las

circunstancias que la llevan a tomar una decisión de alto impacto en términos sencillos que puedan entender.

Cabe señalar que, según se indica en la resolución antes citada, la información de estar sustentada; es decir, que no bastaría con que la comunicación desarrolle los motivos de la decisión del empleador en varias hojas para considerar que se ha cumplido con entregar la información pertinente. Sino que esta debe estar respaldada por documentos adicionales, tales como informes, balances, estudios, presentaciones, entre otros, que evidencien que lo señalado en la comunicación no sea el resultado de la imaginación del empleador, sino que haya evidencia que luego pueda ser contrastada por los trabajadores o sus organizaciones sindicales con otros especialistas.

Teniendo en cuenta esto, es necesario verificar si la información proporcionada por Doe Run Perú habría encajado dentro de estos parámetros de pertinencia desarrollados por la autoridad.

Así, como se señaló en el capítulo 3 del presente informe, el 10 de septiembre del año 2003, la empresa envió una comunicación a i) las organizaciones sindicales, ii) a los trabajadores no sindicalizados comprendidos en la solicitud y iii) a los trabajadores sindicalizados impactados.

En primera instancia, podríamos concluir que el envío de las comunicaciones al tercer grupo de trabajadores, no era necesario, ya que la norma no lo exige y sería un esfuerzo adicional que, lejos de acreditar una voluntad de buena fe del trabajador por proporcionar la información pertinente a todos los trabajadores afectados por la solicitud, podría evidenciar un acto de mala fe en contra de las organizaciones sindicales, ya que estas, dentro del procedimiento de cese colectivo, son los agentes que consolidan los intereses de los trabajadores y negocian a nombre de estos.

Este no es un elemento de poca importancia, ya que, como veremos más adelante, en el caso de Doe Run Perú, fueron justamente las notificaciones dirigidas a los trabajadores sindicalizados incorporadas

dentro de la solicitud de cese colectivo, que llevó a la autoridad de trabajo a rechazar, en tercera instancia, el pedido de la empresa. Ello, a pesar de que dichas notificaciones no serían efectivas de cara al procedimiento. Por otro lado, el contenido de estas comunicaciones, como hemos señalado, debe ser suficiente y sustentarse en documentación idónea. Siendo esto así, podemos advertir que en el caso de Doe Run Perú, no se habría cumplido con este requisito, toda vez que las cartas enviadas, constaban de una cara sin indicar que se adjuntaba documentación adicional a la misma.

Así, Doe Run Perú únicamente señaló en su comunicación que las causas económicas que motivaron su decisión fueron:

- La caída de los precios de importaciones del cobre, plomo y zinc han reducido los ingresos de la empresa dramáticamente.
- La reducción en el volumen de concentrados disponible ha aumentado los precios de los concentrados principales de Doe Run Perú.
- El impacto de la competencia agresiva de empresas extranjeras (por ejemplo, China) ha incrementado el costo de los concentrados de Doe Run Perú.

De esta manera, la comunicación enviada por la empresa habría consistido en afirmaciones y explicaciones genéricas, sin un sustento que permita contrastarlas o comprobarlas. Por lo que, respecto a este punto, podríamos concluir que Doe Run Perú no cumplió con entregar la información pertinente exigida por la norma.

Adicionalmente a este requisito, el inciso a) del artículo 48° del TUO de la LPCL, estipula que el empleador debe de informar a la autoridad de trabajo que ha comunicado a las organizaciones sindicales y/o los trabajadores sobre su decisión de iniciar el procedimiento de cese colectivo. No obstante, la norma no señala en qué momento, únicamente señala que esta comunicación debe de realizarse para que la autoridad de trabajo apertura el expediente.

Aunque esto pueda parecer de poca importancia, en la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú fue la médula de discusión a lo largo del procedimiento, entre la empresa y la autoridad de trabajo.

En efecto, el 12 de septiembre de 2003, Doe Run Perú presentó la solicitud ante la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya, adjuntando las comunicaciones que remitió a las organizaciones sindicales y los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, comprendidos dentro de la medida del cese colectivo; así como la información requerida por la norma correspondiente.

Luego, el 15 de septiembre de 2003, la autoridad de trabajo abrió el Expediente 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP dándose inicio así de la etapa administrativa del procedimiento de cese colectivo por causas económicas.

Sin embargo, el 23 de octubre del 2003, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Junín emitió la Resolución Directoral 079-2003-DRTPEJ/DPSC en donde concluye que Doe Run Perú no cumplió con proporcionar la información mínima (entiéndase pertinente) antes de la apertura del expediente, bajo la premisa que el inciso a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, al señalar: “De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente” en realidad está exigiendo al empleador le avise, antes de presentar la solicitud de cese colectivo, que ha informado a su contraparte el inicio de la etapa pre-administrativa del procedimiento de cese colectivo por causas económicas.

Pero ya que la norma antes citada no indica expresamente en qué momento se debe de realizar esta comunicación a la autoridad de trabajo, es necesario ver si hay alguna otra disposición legal que brinde esta precisión. Así, el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, vigente a la fecha de presentación de la solicitud (D.S 009-2002-TR) señala que la solicitud de cese colectivo por causas económicas debe de adjuntar:

Nº De Ord.	Denominación del Procedimiento	Requisitos
12	<p>Terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas.</p> <p>b) Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.</p>	<p><u>Solicitud</u> que contenga o adjunte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Constancia de recepción por los trabajadores afectados de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la nómina de los trabajadores afectados.</u> - Número total del personal de la empresa. - Nómina y domicilio de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa. - Sustentación de la causa invocada. - Número de copia de la solicitud y documentación anexa a la misma equivalente a la cantidad de trabajadores afectados por la medida. - En forma sucesiva o simultánea, el empleador presentará una Declaración Jurada que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, acompañando una pericia de parte, elaborada por una empresa auditora con registro vigente en el RUNSA de la Contraloría General de la República, y un documento que acredite la realización de la reunión de negociación directa. Alternativamente podrá presentarse una constancia notarial de asistencia.

Es importante resaltar que tanto la norma como el TUPA señalan expresamente que el empleador puede presentar de forma sucesiva o simultánea, a la solicitud de cese colectivo, la Declaración Jurada de que se encuentra inmerso en la causal invocada. Esto nos lleva a preguntarnos lo siguiente: si la norma estipuló la oportunidad de cumplimiento de esta obligación como sucesiva o simultánea ¿Por qué no habría de estipular el momento en el que se debía de acreditar el envío de información a las organizaciones sindicales y/o trabajadores?

Podríamos pensar que esto se debe a que la Declaración Jurada que debe suscribir el empleador no tiene un impacto en ninguna otra fase del procedimiento, ya que no afecta la realización de reuniones de negociación, por ejemplo. Sin embargo, es un requisito que también tiene naturaleza formal, por lo que, si no se cumple, la solicitud de cese colectivo resultaría inadmisibles.

Ahora, si quisiéramos comparar el orden en el cual están los requisitos antes señalados en el TUPA vigente, podemos advertir que no ha variado el contenido ni la oportunidad que se especifica en dicho texto.

Tal como se señala a continuación:

DENOMINACION DEL PROCEDIMIENTO	REQUISITOS
	NUMERO Y DENOMINACION
<p>5.2) Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (9) BASE LEGAL: D.S. N° 003-97-TR, Arts. 46° inciso b) y 48°, del 27/03/1997; D.S. N° 017-2012-TR inciso a) Art. 2° y 3° del 01/11/2012 D.S. N° 001-96-TR, Art. 63°, 67° y 71°, del 26/01/1996. D.S. N° 013-2014-TR, Art. 1° del 21/11/2014</p>	<p>Solicitud que contenga el sustento de la causa invocada</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Constancia de recepción por el sindicato o, a falta de este, por los trabajadores afectados con la medida o a sus representantes autorizados; de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la nómina de los trabajadores afectados. 2. Nómina de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa. 3. En forma sucesiva o simultánea, el empleador presentará una Declaración Jurada que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, acompañando una pericia de parte y un documento que acredite la realización de la reunión de negociación directa. Alternativamente podrá presentarse una constancia notarial de asistencia.

Desde el 2003 al 2021, el procedimiento de cese colectivo, en el TUPA, no ha tenido cambios sustanciales, especialmente en el extremo de la oportunidad en la que el empleador debe avisar a la autoridad de trabajo que envió a las organizaciones sindicales y/o trabajadores no afiliados la información pertinente.

Por lo tanto, si el artículo 48 del TUO de la LPCL y el TUPA del Ministerio de Trabajo vigente a la fecha de presentación de la solicitud (2003) no establecen que esta constancia de recepción de la información pertinente se debía de información a la autoridad de trabajo antes de presentar la solicitud, se puede concluir que este paso se puede y debe acreditar únicamente al momento de presentar la solicitud de cese colectivo.

Incluso en el caso de que acogiésemos la tesis de la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo que emitió la Resolución Directoral 079-2003-DRTPEJ/DPSC, estaríamos adicionando un paso al procedimiento que no tendría consistencia con el resto de las fases que se van a desarrollar después.

En efecto, la autoridad de trabajo de La Oroya afirmó que Doe Run Perú incumplió con la obligación contenida en el inciso a) del artículo 48 del TUO de la LPCL no por no haber entregado la información pertinente a las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados. Por el contrario; la autoridad manifestó que la empresa no le comunicó que había realizado el envío de la información pertinente antes que se iniciaran las reuniones de negociación en trato directo con la contraparte trabajadora, pese a que este incumplimiento no es tan grave como el no haber entregado la información pertinente de manera satisfactoria.

Si hemos validado que Doe Run Perú, solo entregó cartas notariales, sin adjuntos, en las que solo se señalan tres afirmaciones a modo de causas económicas que motivan el inicio de un procedimiento de cese colectivo, entonces, estamos ante un incumplimiento que afecta los siguientes pasos del procedimiento en sí, y no frente a un incumplimiento que más allá de ser interpretativo, no provee de ninguna garantía legal adicional.

Es decir, ¿Cuál sería la finalidad de que la autoridad de trabajo tomara conocimiento previo del inicio del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas? Si partimos de la premisa que el procedimiento administrativo se inicia con la presentación de la solicitud, y, por lo tanto, tendría la potestad de intervenir de manera activa en el procedimiento, la acreditación preliminar de haber comunicado a las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados no tendría ningún propósito.

No se estaría otorgando a la parte trabajadora ninguna garantía o seguro adicional en la defensa de sus derechos laborales, ya que esta notificación sería un simple “pónganse en conocimiento” que más adelante será adjuntado a la solicitud de cese colectivo, y no habilitaría a la autoridad a intervenir en las reuniones de negociación en trato directo, pues de lo contrario ya no serían en trato directo.

Por lo que, se tiene que concluir que la postura adoptada por la autoridad de trabajo de La Oroya no solo es en exceso restrictivo, al exigir un requisito adicional que no sigue la misma lógica que el resto de los requisitos de forma exigidos por la norma, sino que además la desenfoca

de la verdadera obligación cuyo cumplimiento debería de verificar: el envío de información pertinente (suficiente y sustentada).

Ahora bien, es necesario precisar que la autoridad de trabajo también comentó un error al declarar improcedente la solicitud de cese colectivo presentada por Doe Run Perú, ya que no analizó la causa económica invocada por la empresa. La autoridad de trabajo solo se limitó a desarrollar los argumentos que acreditaban el incumplimiento de requisitos formales, por lo que la solicitud debió ser declarada inadmisibile.

3.2.2. “No es RSVP”, pero ¿Con cuánta anticipación se debe de notificar una convocatoria dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas?

Habiendo superado el primer error advertido en el procedimiento de cese colectivo de Doe Run Perú, debemos superar uno que cometió tanto el empleador como la autoridad de trabajo y que fue mutando a lo largo del procedimiento.

Así, en un primer frente, tenemos las convocatorias efectuadas por Doe Run Perú a las organizaciones sindicales y a los trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados) inmersos dentro de la medida de cese colectivo, para las reuniones de negociación en trato directo. En un segundo frente, tenemos las convocatorias efectuadas por la autoridad administrativa de trabajo de La Oroya para las reuniones de conciliación a realizarse ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

En primer lugar, se tiene que el 10 de septiembre de 2003 la empresa Doe Run Perú envió cartas notariales a 354 trabajadores y 4 organizaciones sindicales, dentro y fuera del campamento del asentamiento minero de La Oroya. En estas cartas, se convocaron reuniones a realizarse el 11 y 12 de septiembre; es decir, al día siguiente iniciarían las reuniones de negociación.

No obstante, si bien el 11 de septiembre, según se señala en el expediente, hubo algunos trabajadores que no asistieron a las reuniones

de negociación programadas para ese día, debemos recordar que la obligación de informar (y por ende de asistir) está enfocada en las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados.

Sin perjuicio de ello, un dato interesante que debemos recordar es que estas cartas notariales en su mayoría fueron entregadas en los domicilios de los trabajadores en horas de la tarde del día 10 de septiembre del 2003. En otras palabras, las organizaciones sindicales y trabajadores no sindicalizados tuvieron menos de 24 horas para poder tomar conocimiento de la decisión de Doe Run Perú de iniciar el procedimiento de cese colectivo por causas económicas, revisar la información sustentatoria – de haberla adjuntado – y preparar una contrapropuesta u otros actos que podrían sumar al intercambio de postura que se realizaría el 11 y 12 de septiembre.

Considerando que estas notificaciones son la antesala de un espacio de negociación en trato directo que el empleador debe de sostener con el o los sindicatos y/o trabajadores no sindicalizados, es pertinente revisar si este comportamiento pudiera subsumirse dentro del principio de buena fe que debe de observarse dentro de los procesos de negociación colectiva. Cabe señalar que si bien, el producto de estos espacios no es en estricto un convenio colectivo, la norma dota a los acuerdos que resultan de este diálogo una fuerza vinculante³. Por lo que bien se podrían aplicar los mismos principios.

Así, de acuerdo con Gonzales Ramírez, el principio de negociación de buena fe o buena fe negocial implica: “una relación estable y continuada en la cual se **exige confianza recíproca** en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un **periodo prolongado de tiempo**” (2013:2) (El énfasis es mío). De esta manera, la buena fe no

³ 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 menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

(...)

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. (...) El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

podría aislarse a un solo momento durante la negociación, requiriendo además que el comportamiento de las partes genere confianza mutua.

Asimismo, Eto Cruz en el sustento de su voto para la Sentencia recaída en el Expediente 3243-2012-PA/TC LIMA señala que, el principio de buena fe desarrollado en los Convenios de la OIT⁴ exige que: "(...) las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un **desarrollo armonioso del proceso** de negociación colectiva, es decir, deben realizar un **esfuerzo sincero de aproximación mutua** para obtener un acuerdo razonable y coherente". (El énfasis es mío).

Del mismo modo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha desarrollado además una serie de principios rectores para que las partes apliquen correctamente la buena fe, dentro del marco de las negociaciones colectivas:

- 1) es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes;
- 2) el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, **supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones;**
- 3) si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo;
- 4) los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes. (Bernard Gernigon 2000:33-34) (El énfasis es mío).

⁴Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28 de la Constitución.

Por su parte, en el marco de las negociaciones colectivas del sector público, a través de la Ley N 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, también se define el principio de negociar de buena fe, el cual implica:

Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

(...)

b. Principio de buena fe negocial: Consiste en el deber de las partes de realizar **esfuerzos genuinos y leales** para lograr acuerdos en la negociación colectiva. (El énfasis es mío).

Tal como podemos ver, este principio requiere que ambas partes realicen esfuerzos auténticos por procurar una relación armoniosa durante todo el proceso de negociación, basado en la confianza y la lealtad.

De esta manera, podríamos concluir que, teniendo como premisa este principio, todos los actos que vayan en contra de este comportamiento, debería de ser reclamado por las partes ante la autoridad, tanto judicial como administrativa.

Por lo que, en el marco del procedimiento de cese colectivo que estamos analizando en el presente informe, las partes también podrían incurrir en actos contrarios a la buena fe, que deben de ser expuestos, pues estos podrían evidenciar posibles irregularidades en la implementación del espacio de negociación.

Así, por ejemplo, el que Doe Run Perú no haya proporcionado la información pertinente sobre los motivos económicos necesaria para el proceso de negociación de las alternativas menos gravosas al cese colectivo, no podría considerarse como un acto de mala fe. Del mismo modo, el haber enviado las convocatorias con menos de 24 horas de anticipación a las reuniones de negociación podría entenderse como un acto que dificultaría, entorpecería o imposibilitaría la asistencia de la contraparte a dicho espacio, generando que finalmente la parte

trabajadora no pueda ejercer el contrapeso de poder esperado dentro del procedimiento de cese colectivo.

Este mismo hecho fue notado por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo a través de la Resolución Directoral 005-2004/MTPE/VMT/DNRT de fecha 24 de marzo del 2004 que resuelve el recurso de revisión presentado por Doe Run contra la Resolución Directoral Regional 009-2003-GR-JUNIN/MTPE que emitió la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín.

Es importante recordar que Dirección Regional de Junín había declarado infundada la apelación presentada por Doe Run Perú debido a que esta instancia compartía la tesis de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de La Oroya; es decir, que Doe Run Perú debió de comunicarle a la autoridad de trabajo que había remitido las comunicaciones a las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados antes de presentar estas mismas comunicaciones en la solicitud de cese colectivo por causas objetivas.

Así, en el análisis realizado por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del expediente con motivo del recurso de revisión, se advirtió que la empresa envió las convocatorias a las reuniones de negociación del 11 y 12 de septiembre del 2003, tal solo 8 horas hábiles⁵ antes de que iniciaran⁶. Por lo que Doe Run Perú habría incumplido el artículo 141 y 147 del Código Procesal Civil, generando así que las convocatorias no tuvieran eficacia, de cara al procedimiento de cese colectivo.

Asimismo, señala que este hecho debió ser verificado por la autoridad de trabajo de La Oroya en su momento, por lo que ordena retrotraer el procedimiento hasta antes de la calificación de admisibilidad del expediente 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP para que se vuelvan a evaluar los documentos presentados por Doe Run Perú, considerando el plazo de anticipación con el que la empresa envió las comunicaciones iniciales.

⁵ Artículo 124.- Las actuaciones judiciales se practican en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad. Son horas hábiles las que median entre las seis y las veinte horas.

⁶ De acuerdo con lo señalado en el artículo 141 del Código Procesal Civil.

Pero ¿En qué consiste la obligación contenida en el artículo 141 y 147 del Código Procesal Civil? ¿Se trata de una obligación aplicable para este tipo de procedimientos? Veamos a continuación lo que señalan estos artículos:

Artículo 141.- **Las actuaciones judiciales se practican puntualmente en el día y hora hábil señalados**, sin admitirse dilación.

Son días hábiles los comprendidos entre el lunes y el viernes de cada semana, salvo los feriados.

Son horas hábiles las que determina la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Para las actuaciones que deban actuarse fuera del despacho judicial, son horas hábiles las que están comprendidas entre las siete y las veinte horas, salvo acuerdo distinto del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

(...)

Artículo 147.- El plazo se cuenta desde el día siguiente de notificada la resolución que lo fija y, cuando es común, desde la última notificación.

No se consideran para el cómputo los días inhábiles.

Entre la notificación para una actuación procesal y su realización, deben transcurrir por lo menos tres días hábiles, salvo disposición distinta de este Código. (El énfasis es mío).

En atención a esto, podemos verificar que las normas antes citadas regulan dos elementos: 1. El horario en el cual se pueden realizar actos procesales válidos; y, 2. El tiempo de anticipación con el cual se deberán de notificar los actos procesales a realizar.

Sin embargo, tal como se señala en estas normas, la obligación de cumplir estas disposiciones recaerá en la autoridad judicial; es decir en un juez, o un colegiado, que revisa la controversia a nivel judicial. Es decir, que a través de estas normas se estaría regulando el comportamiento del estado a través de un proceso judicial. Por lo tanto,

estas normas no podrían ser aplicables al procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, regulado en el artículo 48 de la LPCL.

En efecto, tal como señala el propio artículo 48 en referencia, las interacciones que tomarán lugar dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas se dan entre el empleador, los representantes de los trabajadores y/o trabajadores no sindicalizados y el estado, en su rol administrativo, a través del Ministerio de Trabajo y sus dependencias. En ese sentido, no es posible sostener que, en un procedimiento administrativo, se apliquen normas del proceso judicial.

Así, el numeral 1 del artículo II del Título Preliminar de la Ley 27444-LPAG, señala que dicho cuerpo normativo regula el comportamiento del Estado en su rol administrativo, abarcando todos los procedimientos administrativos de las diversas entidades que este tenga:

Artículo II.- Contenido

1. La presente Ley contiene normas comunes para las **actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados** en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales. (El énfasis es mío).

Asimismo, el artículo VIII de la LPAG señala el orden de prelación para la aplicación supletoria de las otras fuentes del derecho, cuando la ley administrativa presenta alguna deficiencia para resolver un caso. Así, se señala que:

Artículo VIII.- Deficiencia de fuentes

1. Las autoridades administrativas no podrán dejar de resolver las cuestiones que se les proponga, por deficiencia de sus fuentes; en tales casos, acudirán a los principios del procedimiento administrativo previstos en esta Ley; en su defecto, a otras fuentes supletorias del derecho administrativo, y sólo subsidiariamente a éstas, a las normas de otros ordenamientos que sean compatibles con su naturaleza y finalidad.

De esta manera, Juan Carlos Morón Urbina precisa que:

Para resolver estos asuntos, las autoridades deben acudir en orden descendente a las siguientes fuentes supletorias: a) los principios del procedimiento administrativo; b) fuentes supletorias del Derecho Administrativo (doctrina nacional, comparada, la costumbre o práctica administrativa); **y, solo a falta de ellos; c) analogía de otros ordenamientos (por ejemplo, el Código Procesal Civil** o Penal), en aquellos aspectos que sean compatibles con la naturaleza y finalidad administrativa.

Es importante resaltar que **este es el nivel de la supletoriedad que ofrece el ordenamiento procesal civil** al procedimiento. La postura se opone al hábito irreflexivo que ha existido en las entidades de transferir reglas del Código Procesal Civil al procedimiento administrativo sin advertir que este está pensado para relaciones procesales bilaterales formales y no para la resolución oportuna del interés público en causas flexibles e informales (2011: 113).

Por lo tanto, las normas del Código Procesal Civil solo podrían aplicarse en el caso que las dos primeras fuentes antes señaladas; es decir, los principios del procedimiento administrativo; y, las fuentes supletorias del Derecho Administrativo (doctrina nacional, comparada, la costumbre o práctica administrativa) no señalen de manera expresa cómo se debe de atender un asunto específico. Y no, como primera alternativa ante la omisión de la norma administrativa.

Un razonamiento similar fue desarrollado por el Tribunal de Contrataciones del Estado de la OSCE, mediante la Resolución 2384-2013-TC-S3, en la que una norma del Código Procesal Civil se intentó aplicar en un procedimiento administrativo especial de manera automática. Así, en la resolución se señala:

16. En adición a ello, el mismo Código Procesal Civil refiere en su Primera Disposición Final Complementaria, que sus disposiciones se aplican supletoriamente a los demás ordenamientos procesales, siempre que sean compatibles con su naturaleza.

17. Por otro lado, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante la LPAG), señala en el numeral 2 del artículo II de

su Título Preliminar, que los procedimientos especiales creados y regulados como tales por ley expresa, atendiendo a la singularidad de la materia, se rigen supletoriamente por dicho instrumento legal, en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto.

18. Ante las disposiciones glosadas, este Tribunal debe señalar que la aplicación de la normativa supletoria en materia de Contratación Pública, en los casos que la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento contengan varios legales respecto a los aspectos procedimentales; está regida en primer lugar por las disposiciones de la LPAG, dado su carácter de aplicación supletoria al procedimiento administrativo común.

19. En esa línea, **el Código Procesal Civil, solo constituirá un instrumento normativo aplicable en caso de vacíos en la regulación sobre contratación pública, que la LPAG no haya podido prever,** siendo exigible que la normativa que se pretende aplicar sea compatible con la naturaleza de su ordenamiento, tal como prescribe su Primera Disposición Final Complementaria.

Siendo ello así, se tiene que en primer lugar las disposiciones que se aplican en el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas son las contenidas en la LPCL, en segundo lugar, se debe de observar lo regulado en la LPAG; y, solo a falta de regulación expresa de esta última se podrán aplicar las disposiciones del Código Procesal Civil.

En ese sentido, el artículo 48 no establece un plazo de anticipación que el empleador deberá de tener en cuenta para remitir las comunicaciones dirigidas a las organizaciones sindicales y/o los trabajadores no afiliados. Por su parte, la LPAG sí tendría normas relacionadas a los plazos que el sujeto administrado como la administración deben de observar en los procedimientos de naturaleza administrativa. Así, señala que:

Artículo 132.- Plazos máximos para realizar actos procedimentales:

A falta de plazo establecido por ley expresa, las actuaciones deben producirse dentro de los siguientes:

1. Para recepción y derivación de un escrito a la unidad competente: dentro del mismo día de su presentación.

2. Para actos de mero trámite y decidir peticiones de ese carácter: en tres días.

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. Para actos de cargo del administrado requeridos por la autoridad, como entrega de información, respuesta a las cuestiones sobre las cuales deban pronunciarse: dentro de los diez días de solicitados.

Ahora bien, siendo que estos plazos regulan el cumplimiento de plazos máximos para el cumplimiento de los actos administrativos, por parte del administrado hacia la autoridad administrativa; y viceversa, no podría concluirse indefectiblemente que esta misma norma tendría que observarse a rajatabla en las gestiones que desarrollan dos administrados. Sin embargo, siguiendo el razonamiento de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, esta sería la norma que el empleador podría tomar como referencia o como guía para el desarrollo del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas.

Así, la norma que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo debió de tomar en cuenta para cuestionar el comportamiento de Doe Run Perú debió ser el artículo 132 de la LPAG, que requeriría una notificación con al menos tres días de anticipación para las reuniones del 11 y 12 de septiembre de 2003; antes que las disposiciones del Código Procesal Civil.

Ahora bien, esta situación también fue cuestionada por el Viceministerio de Trabajo, a través de la Resolución Viceministerial 001-2004-MTPE/DVMT de fecha 05 de mayo de 2004. En esta resolución, el Viceministerio observó dos inconsistencias por parte de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo. La primera, relacionada a las convocatorias de conciliación que se debieron realizar en la etapa

administrativa del procedimiento. Esta situación será analizada más adelante con profundidad.

Por otro lado, la segunda inconsistencia advertida por el Viceministerio de Trabajo consistió en la aplicación de las dos normas del Código Procesal Civil, artículo 141 y 147, en el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas. En efecto, a entendidos del Viceministerio, la normativa en referencia no sería exigible al empleador, en el despliegue del procedimiento administrativo de terminación colectiva de contratos de trabajo. No obstante, la autoridad de trabajo no señala si esto se debe a una mala aplicación de la supletoriedad de las normas del Código Procesal Civil sobre las reguladas en la LPAG. O si de plano, la autoridad advierte que, bajo ningún supuesto, se le podría requerir al empleador que tome como referencia el artículo 132 de la LPAG para sus gestiones para con la parte trabajadora en el procedimiento de cese colectivo, a fin de no adicionar requisitos no previstos expresamente, que podrían contravenir con el principio de celeridad del procedimiento administrativo.

Es así como, la Resolución Viceministerial en referencia, declaró la nulidad de la Resolución Directoral Nacional 005-2004/MTPE/VMT/DNRT y ordena retrotraer el procedimiento hasta el momento en el que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos realizó la primera convocatoria a las reuniones de conciliación.

Ahora bien, en este caso, Doe Run Perú tendría la posibilidad de convocar a las reuniones de negociación al día siguiente, toda vez que el artículo 132 no sería exigible, sino como un lineamiento a considerar. Pero sí podría también haber contemplado otros elementos para efectuar su convocatoria como la distancia, la disponibilidad de transporte para los asistentes, disponibilidad de la agenda, entre otros. Ello a fin de garantizar que el tiempo de anticipación no genere una situación que pueda dificultar las reuniones de negociación, dentro del marco del procedimiento de cese colectivo.

3.2.3. “Cumplir por cumplir”, ¿Cuándo es exigible tener tres reuniones de negociación según el procedimiento de cese colectivo?

Una vez abierto el expediente 174-2003-JZTPE-LAO por parte de la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya el 15 de septiembre de 2003, se inició la etapa administrativa del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas.

Dentro de esta etapa, corresponde que la autoridad de trabajo convoque a las partes para que, con ayuda de un tercero, pueda acercar sus posturas y encontrar puntos de entendimiento de cara al procedimiento de cese colectivo.

El inciso b) del artículo 48 del TUO de la LPCL estipula que las partes pueden:

“(…) 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 (…)”.

Si bien este inciso se refiere a las reuniones de negociación que las partes debe de tener durante la etapa pre-administrativa; es decir, sin la intervención de la autoridad de trabajo; se entiende que estas medidas pueden ser acordadas en cualquier momento del procedimiento, independientemente de que la solicitud de cese colectivo no sea aceptada por la autoridad Inspectiva.

Del mismo modo, se entiende que en las reuniones de conciliación que se llevan dentro de la etapa administrativa también tienen como finalidad que las partes puedan adoptar alguna de estas alternativas para ayudar a que la empresa, en crisis, continúe sin llegar a un cese colectivo.

Para poder lograr esto, la norma ha establecido un paso previo, que tiene como finalidad que todos los trabajadores impactados con la solicitud de cese colectivo tengan la posibilidad de acceder a la información remitida

por la empresa a la autoridad de trabajo. Asimismo, este paso previo, permite que todos los involucrados tengan la oportunidad de rebatir las afirmaciones vertidas en los sustentos de la empresa sobre su situación económica, ante la autoridad de trabajo; la cual deberá tomar en cuenta estas observaciones para su decisión final.

De esta manera, el artículo en referencia señala lo siguiente: “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”.

Una vez que se termina el plazo establecido para que la parte trabajadora presente documentación adicional, la autoridad de trabajo debe de realizar la convocatoria a las reuniones de conciliación antes señaladas.

En ese sentido, la normativa dispone que estas (varias) reuniones de conciliación deberán realizarse dentro de un plazo no mayor de 3 días hábiles. Esta obligación se desarrolla como:

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.**

Una vez más nos encontramos en una parte del procedimiento de cese colectivo en el que la LPCL no precisa el “cómo” de una obligación formal, que puede parecer sin mucha importancia, pero que en el caso de Doe Run cobró una gran relevancia para determinar el fin del procedimiento en la vía administrativa.

En efecto, a mediados del mes de octubre del 2003, terminado el plazo de 15 días hábiles para que las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados remitieran sus pericias de parte sobre la

situación económica de Doe Run Perú, la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto de Junín convocó a la primera reunión de conciliación. Esta reunión se realizaría el 17 de octubre del 2003 en las instalaciones de la Dirección Regional de Junín.

Un detalle importante que es necesario tener en cuenta en este punto, es que la convocatoria solo se hizo para dicho día, sin programar por adelantado las otras dos fechas de conciliación, conforme a la norma.

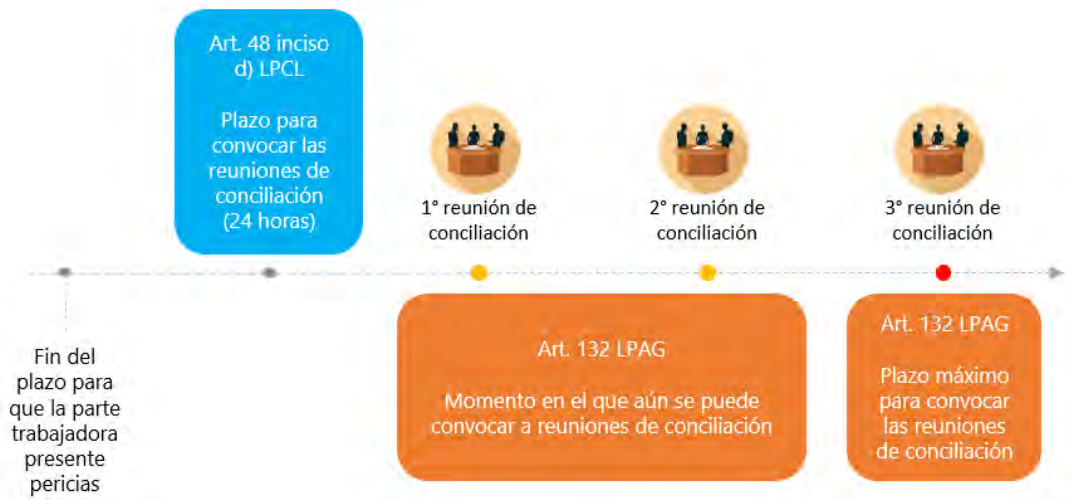
Así, de acuerdo con el Informe 001-2003-LGR suscrito por el conciliador Luis Guillermo Ramón el 17 de octubre se sostuvo la primera reunión de conciliación con los 4 sindicatos de Doe Run Perú, la empresa y los trabajadores no sindicalizados impactados con la solicitud de cese colectivo.

Luego de repasadas las posturas de la empresa y de la parte trabajadora, sin que se haya podido llegar a un acuerdo, la autoridad de trabajo concluyó la reunión, sin solicitar a las partes una fecha y hora de la segunda reunión de conciliación ni para la tercera reunión. Sin ánimos de ahondar aún en el motivo de esta omisión, la autoridad refiere en el informe antes citado, que la parte de trabajadora no tenía intención de reuniones con la empresa si esta no desistía de la solicitud de cese colectivo. Por lo que, esto podría haber llevado a que la programación de las reuniones 2 y 3 no se haya realizado al término de la primera reunión de conciliación.

Sin perjuicio de ello, es necesario volver a revisar lo señalado por la norma sobre el momento en el que se debe de realizar la convocatoria de las reuniones de conciliación.

El inciso d) del artículo 48 señala que las reuniones: “deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes”. Por otro lado, el artículo 132 de la LPAG señala que, a falta de plazo establecido por la norma aplicable, los actos de mero trámite o relacionados a la decisión de solicitudes del administrado, se deben realizar en tres días. En otras palabras, estos actos se deben de ejecutar o resolver en un plazo no mayor de 3 días.

Prácticamente, ambas normas coincidirían en que la convocatoria a las reuniones de conciliación se tendría que realizar en una sola oportunidad y no en momentos diferentes. La aplicación práctica de ambas disposiciones sería de la siguiente forma:

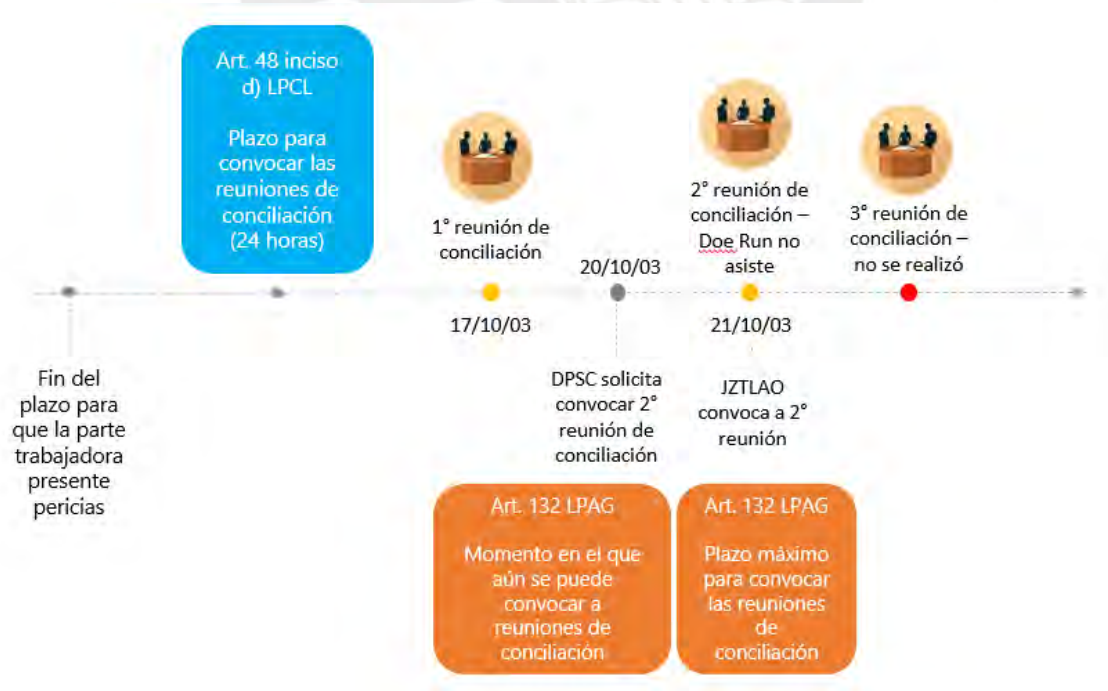


Tal como se puede advertir, a fin de no incumplir con la obligación contenida en el inciso d) del artículo 48 de la LPCL, la autoridad de trabajo podría realizar convocatorias individuales para cada reunión de conciliación; sin embargo, estas convocatorias se deberían de realizar el mismo día en que se llevaba a cabo la reunión de conciliación.

En otras palabras, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, pudo realizar la convocatoria a la reunión de conciliación del 17 de octubre de 2003 de manera individual. Pero a fin de cumplir con las disposiciones antes señaladas, la convocatoria a la segunda reunión de conciliación debió realizarla el mismo 17 de octubre; y, la convocatoria a la tercera reunión de conciliación, debió hacerla el mismo día de la segunda reunión de conciliación. Caso contrario, por un lado, la segunda y tercera reunión de negociación tendrían lugar fuera del plazo previsto en el artículo 48; y, por otro lado, la autoridad realizaría convocatorias fuera del plazo señalado en la LPAG.

En el caso de Doe Run Perú, como ya habíamos mencionado, la autoridad de trabajo convocó, dentro del plazo, a las partes a la primera reunión de conciliación, a llevarse a cabo el 17 de octubre de 2003. En dicha reunión no se llegó a un acuerdo y la parte trabajadora manifestó su negativa a seguir reuniéndose con la empresa si esta no se desistía de su solicitud de cese colectivo. Luego, el 20 de octubre de 2003, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos solicita realizar la convocatoria a la segunda reunión de conciliación. Dicha convocatoria se realiza el día 21 de octubre en la mañana, siendo que esta segunda reunión se iba a realizar el mismo 21 de octubre a las 16:00 horas. Cabe señalar que la empresa no asistió a esta reunión de conciliación, justificando su inasistencia en que la convocatoria se había realizado con menos de 5 horas de anticipación. Finalmente, no se realizó la tercera convocatoria, por lo que el procedimiento de Doe Run Perú concluyó con dos reuniones de conciliación.

Dicha secuencia de hechos, considerando los plazos señalados por la LPCL y la LPAG que acabo de ver, se presentarían de la siguiente manera:



Como podemos ver, el momento en el que se realizó la convocatoria a la segunda reunión no permitió que esta se realizara dentro de los

parámetros de oportunidad y eficacia que debió de tener una reunión de conciliación, dentro del marco del procedimiento de cese colectivo.

Asimismo, este incidente en la convocatoria generó que ya no se pueda realizar la tercera reunión de conciliación, pues si aun así se hubiera convocado el mismo 21 de octubre del 2003 para el día siguiente, esta se habría realizado fuera del plazo establecido por el artículo 48 de la LPCL y el artículo 132 de la LPAG.

Esta situación fue observada tanto por Doe Run Perú como por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, en la resolución de fecha 24 de marzo de 2004, y por el Viceministerio de Trabajo.

Sin embargo, esta situación no fue absuelta por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, lo que lleva a preguntarnos si en esta instancia, la autoridad de trabajo considera que un procedimiento de cese colectivo se ha satisfecho solo con dos reuniones de conciliación, pese a que la norma estaría exigiendo tres reuniones. También lleva a cuestionarnos si la autoridad de trabajo de Junín hizo una priorización correcta de los requisitos formales que se deben de cumplir para garantizar los derechos de ambas partes en el marco de una decisión de alto impacto laboral.

Bajo la premisa de la autoridad regional de trabajo, los derechos de las organizaciones sindicales y trabajadores sindicalizados y/o no sindicalizados, así como el procedimiento mismo de cese colectivo por causas objetivas fue vulnerado cuando Doe Run Perú no comunicó previamente a esta que ya había brindado la información pertinente a la contraparte trabajadora. Pero los derechos del empleador y el procedimiento de cese colectivo no tuvieron impactos cuando solo se convocaron a dos reuniones de conciliación y no a tres.

Y aunque la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo se pronunció al respecto, también optó por no profundizar sobre el incumplimiento incurrido por la autoridad regional; situación contraria a la resolución emitida por el Viceministerio.

Así, mediante la Resolución Directoral Nacional 005-2004/MTPE/VMT/DNRT, que ya hemos visto anteriormente, la autoridad de trabajo nacional no solo se pronuncia respecto al supuesto incumplimiento de los artículos 141 y 147 del Código Procesal Civil por parte de Doe Run Perú; además, la resolución advierte que la autoridad regional de trabajo de Junín no cumplió con realizar la convocatoria a las reuniones de conciliación según la norma.

Sin embargo, debido a que la decisión de la autoridad nacional implicaba que el proceso se retrotraiga hasta antes de la calificación de la solicitud de cese colectivo presentada por Doe Run Perú, consideró que no era necesario pronunciarse sobre este error en la parte resolutive de su acto procesal.

Por otro lado, el Viceministerio de Trabajo acogió como suya la observación señalada por la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Oficio 141-2004-MTPE/OAJ de fecha 03 de mayo de 2004. Dicho Oficio se emitió a pedido del Viceministerio de Trabajo, quien a su vez recibió una solicitud de parte de Doe Run Perú sobre la Resolución Directoral Nacional 005-2004/MTPE/VMT/DNRT que hemos visto líneas arriba.

La Oficina de Asesoría Jurídica, luego de revisar el expediente 174-2003-JZTPE-LAO advierte tres inconsistencias a lo largo del procedimiento de cese colectivo por causas económicas presentado por Doe Run Perú:

1. La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo tomó en consideración la fecha de notificación de las comunicaciones de Doe Run Perú dirigidas a los trabajadores sindicalizados dentro de su análisis. En su lugar, debió de tomar en cuenta la fecha de notificación de las comunicaciones enviadas a las organizaciones sindicales y los trabajadores no sindicalizados, conforme a ley.
2. La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos debió de convocar las tres reuniones de conciliación, conforme a la norma aplicable y no solamente dos reuniones.

3. El Viceministerio de Trabajo es competente para pronunciarse sobre este expediente en virtud del artículo 202 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo texto vigente al 2003, señalaba:

“Artículo 202.- Nulidad de oficio:

202.1 En cualquiera de los casos enumerados en el Artículo 10, puede **declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público.**

202.2 La nulidad de oficio **sólo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida.** Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad será declarada también por resolución del mismo funcionario”.

(El énfasis es mío).

En ese sentido, el Viceministerio además de resolver la nulidad de la Resolución Directoral Nacional 005-2004, en base a la inaplicabilidad del Código Procesal Civil en el marco del procedimiento administrativo de cese colectivo por causas objetivas, declaró la nulidad de dicha resolución por el incumplimiento de la obligación de la autoridad regional de convocar tres reuniones de conciliación (en un mismo acto) y resolver el expediente 174-2003 únicamente con dos reuniones de conciliación.

De este modo, al advertirse que el vicio, bajo el entendido del Viceministerio, se originó en el acto de la convocatoria a las reuniones de conciliación, se resolvió que el procedimiento se retrotraiga hasta el momento en el que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos realizó la primera convocatoria. Ello a fin de que la autoridad de trabajo regional convoque no solo la primera reunión de conciliación para el 17 de octubre, sino que además se incluya dentro de esa convocatoria, la programación de la segunda reunión de conciliación para el 20 de octubre del 2003 y la tercera reunión para el 21 de octubre.

Es así como, uno de los principales problemas de forma del expediente aquí analizado se resolvió de una manera que revela la disparidad de criterios que hay dentro del Ministerio de Trabajo. Tal como hemos visto, la autoridad regional no tomó en cuenta la necesidad de tener las tres reuniones de conciliación dentro del plazo establecido por la norma. Y le dio más peso a supuesta obligación del empleador de avisar a la autoridad de trabajo sobre las reuniones de negociación en trato directo antes de la presentación de la solicitud de cese colectivo, pese a no tener algún tipo de injerencia en dicha etapa del procedimiento.

Más adelante, la autoridad nacional detectó este incumplimiento, pero no consideró importante manifestar la nulidad de dicho acto de manera expresa, pues el otro incumplimiento que había advertido (tiempo de anticipación con la que debió de enviar las convocatorias a las reuniones de negociación en trato directo) se dio varios pasos atrás de las reuniones de conciliación. Ahora bien, para efectos prácticos, podríamos coincidir con la autoridad de trabajo nacional y aceptar que no era necesario declarar expresamente la nulidad de un acto que devino en nulo a consecuencia de otra nulidad advertida. Sin embargo, debido a la naturaleza e impacto del incumplimiento incurrido por la autoridad regional, sí resulta necesario que el superior jerárquico observe este incumplimiento.

Esta situación también nos deja una lección, dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas: el peso de los incumplimientos estaría relacionado con el sujeto afectado a lo largo del procedimiento administrativo. Al parecer, para la autoridad de trabajo, los incumplimientos que afectan a la parte trabajadora son más graves y necesarios de rectificar que los incumplimientos que podrían afectar los derechos del empleador o ponerlo en desventaja, frente a una solicitud de cese colectivo por causas objetivas.

Asimismo, nos deja ver que la prioridad de la autoridad de trabajo es advertir errores o incumplimientos en los requisitos de forma en una solicitud de cese colectivo, más que analizar el fondo de la solicitud, que es la causa objetiva invocada por la empresa.

3.2.4. ¿Competencia extraterritorial o daño colateral? ¿Era posible desvincular por cese colectivo a personas en más de un departamento?

Un hecho que llama la atención dentro de la solicitud de cese colectivo por causas objetivas (económicas) presentada por Doe Run Perú es de los 354 trabajadores comprendidos dentro de la medida, 3 trabajadores prestaban servicios en la ciudad de Lima al momento de ingresar la solicitud.

Efectivamente, en el escrito de fecha 12 de septiembre de 2003, Doe Run Perú señala, en uno de sus últimos puntos, que 3 trabajadores de la nómina presentada prestaban servicios en Lima. Por lo que, era necesario que la autoridad de trabajo de La Oroya remitiera la solicitud también a la autoridad de trabajo de Lima para que iniciara el procedimiento correspondiente dentro de su competencia territorial.

Cabe señalar que, a lo largo del procedimiento, no se volvieron a mencionar a los 3 trabajadores de Lima que se encontraban comprendidos dentro de la medida de cese colectivo. Esto puede deberse a que los tres trabajadores aceptaron la propuesta del retiro con incentivo propuesto por la empresa, por lo que la autoridad lo vio como una oportunidad para no tener que pronunciarse sobre ellos. Pero también es posible que, por el número de trabajadores, la autoridad regional de trabajo de Junín no consideró necesario tener que renunciar a su competencia por la de otra autoridad que viera la solicitud respecto de ambas regiones.

Al respecto, el artículo 130.1 de la LPAG, señala que cuando una autoridad no es competente para conocer una solicitud debe remitirlo a la instancia que si corresponda resolver el pedido del administrado:

130.1 Cuando sea ingresada una solicitud que se estima competencia de otra entidad, **la receptora debe remitirla a aquella que considere competente**, comunicando dicha decisión al administrado. (El énfasis es mío).

Ahora, es necesario recordar lo señalado en la norma cuando una misma solicitud de cese colectivo por causas objetivas comprende trabajadores que laboran en más de una región. Por un lado, el T.U.O. de LPCL no menciona ante qué autoridad se debe presentar la solicitud de cese colectivo. Asimismo, no se especifica qué es lo que debe de hacer el empleador cuando la solicitud de cese colectivo por causas objetivas involucra a varios centros de trabajo de más de una región o provincia.

Por su parte, la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General tampoco señala a qué instancia se debe de recurrir cuando un procedimiento administrativo, como el cese colectivo por causas objetivas, tiene impacto en más de un trabajador en diferente provincia. No obstante, en el artículo 30 de esta norma se señala que el Texto Único de Procedimientos Administrativos consolida el total de los procedimientos que el administrado debe de realizar ante la autoridad para ejercer un derecho o satisfacer un interés. Así, indica:

Artículo 30.- Calificación de procedimientos administrativos

Todos los procedimientos administrativos que, por exigencia legal, deben iniciar los administrados ante las entidades para satisfacer o ejercer sus intereses o derechos, se clasifican conforme a las disposiciones del presente capítulo, en: procedimientos de aprobación automática o de evaluación previa por la entidad, y este último a su vez sujeto, en caso de falta de pronunciamiento oportuno, a silencio positivo o silencio negativo. **Cada entidad señala estos procedimientos en su Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA**, siguiendo los criterios establecidos en el presente ordenamiento.

En ese sentido, ni la LPCL ni la LPAG podrían absolver esta consulta, siendo el TUPA el instrumento que nos podría ayudar a saber la instancia a la cual se debe iniciar los trámites administrativos de la entidad en cuestión.

Dicho esto, en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por el D.S. 009-2002-TR vigente al momento de la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú no especifica la instancia ante la cual el administrado debe presentar una solicitud de esta naturaleza que impacte

a más de una región. En efecto, la norma en referencia únicamente señala que la instancia a resolver esta solicitud es la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en primera instancia. En segunda instancia, resuelve la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sin perjuicio de ello, podemos tomar en cuenta un cambio que se realizó años después en el TUPA respecto a estos procedimientos. Tal como se señala en el TUPA vigente hoy en día, aprobado por D.S. 317-2018-TR, se establece que cuando el procedimiento tiene alcance supra regional o nacional, este se resuelve en instancia única. Dicha instancia única corresponde a la Dirección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Esta disposición resulta pertinente y adecuada ya que, al existir más de una competencia territorial comprometida, el superior jerárquico de ambas o de todas estas tiene la capacidad de realizar un análisis y tomar una decisión integral y no sectorizada, por la limitación territorial.

De esta manera, si la solicitud de Doe Run Perú se hubiera presentado con las mismas características hoy en día, la empresa habría tenido que dirigir su solicitud ante la Dirección General de Trabajo y no a una instancia regional para que corra traslado a una segunda autoridad regional. En definitiva, este cambio contribuyó con la simplicidad administrativa, para este procedimiento.

No obstante, aún no queda resuelta la operativa que se habría tenido que realizar ante la solicitud de Doe Run Perú con la distribución de trabajadores impactados que tenía. Por un lado, la presentación de dos solicitudes independientes de cese colectivo por causas objetivas no habría sido viable. Si bien en la provincia de Junín el número de 351 trabajadores pudo haber sostenido el cumplimiento del 10% requerido por ley, este mismo requisito no se habría podido cumplir en la solicitud de Lima, con solo tres trabajadores.

Por otro lado, el artículo 62 de la LPAG. Dicha norma establece que cuando un asunto deba ser visto por más de una entidad administrativa,

por cuestión de competencia territorial, será el superior jerárquico quien ejerza esta facultad. Así, se señala:

Artículo 62.- Presunción de competencia desconcentrada:

62.1 Cuando una norma atribuya a una entidad alguna competencia o facultad sin especificar qué órgano a su interior debe ejercerla, debe entenderse que corresponde al órgano de inferior jerarquía de función más similar vinculada a ella en razón de la materia y de territorio, y, **en caso de existir varios órganos posibles, al superior jerárquico común.** (El énfasis es mío).

Del mismo modo, es importante aclarar que, derecho del derecho administrativo, el superior jerárquico no siempre será aquel que esté designado como tal dentro del organigrama de la entidad administrativa, sino también a través de su función en virtud de la tutela administrativa.

En efecto, las discrepancias intra-administrativas pueden ser canalizadas al superior mediante los mecanismos de la fiscalización o tutela administrativa (Morón Urbina 2011: 611). Es decir, que los superiores jerárquicos serán aquellos que también tengan la función de fiscalización o tutelaje de los órganos inferiores.

En el caso concreto, si la solicitud de Doe Run Perú fue presentada ante una autoridad de nivel regional, pese a que dentro de su estructura orgánica no esté establecido un superior jerárquico, la solicitud podrá ser vista por su superior funcional a nivel nacional; que en este caso sería la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo.

Asimismo, es necesario resaltar que a través de la Ley 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁷, vigente al momento de la presentación de la solicitud de cese colectivo, se estableció que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo es un órgano de línea de ámbito nacional que tiene el rol de ser: “la instancia Nacional, en los

⁷ Esta normativa fue derogada en junio del 2009 por la Primera Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley 29381, y excluida del ordenamiento jurídico desde diciembre de 2009, según el Artículo 1 de la Ley N° 29477.

procedimientos administrativos particulares cuya materia este dentro del Sector Trabajo”.

Por lo tanto, si era posible aún en el 2003 solicitar el cese colectivo de trabajadores que laboraran en más de una región, siendo necesario que dicha solicitud sea canalizada hacia la autoridad administrativa nacional de trabajo, aunque dicho emplazamiento no se haya establecido expresamente en el TUPA o en las normas sustantiva o procedimental.

3.3. “Lo importante es lo de adentro”: Los problemas de fondo que se encontraron en la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú

Hemos visto hasta aquí, los problemas jurídicos de forma que aquejaron al expediente 174-2003 de Doe Run Perú. Haciendo un pequeño recuento de ellos, tenemos lo siguiente: el plazo de anticipación para efectuar las convocatorias de negociación en trato directo, el momento de aviso a la autoridad de trabajo sobre estas convocatorias, la convocatoria a las reuniones de conciliación con la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y la competencia territorial de la autoridad de trabajo.

Al parecer estos incidentes no permitieron que la autoridad de trabajo, en ninguna de sus distintas instancias, se pudiera pronunciar sobre el fondo de la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú. En efecto, en ninguna de las resoluciones que componen el expediente se abordó ni la causa objetiva ni otros elementos que también impactan en aspectos medulares del procedimiento, que de igual manera la autoridad de trabajo debe observar para dar su decisión final.

Siendo ello así, procederemos a revisarlos a continuación:

3.3.1. ¿Es el animus negotiandi o voluntad para negociar un requisito del procedimiento de cese colectivo?

Dentro del procedimiento de cese colectivo, hay dos momentos en los que la norma hace referencia a un espacio de negociación y/o entendimiento entre la parte trabajadora y empleador, a fin de llegar a un

consenso entre posturas. El primer momento se da en la etapa pre-administrativa; y, el segundo, en la etapa administrativa.

Así, en la etapa pre-administrativa, la norma prevé que el empleador y las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados impactados con la solicitud de cese colectivo sostengan reuniones de negociación directamente entre ellos. Este espacio tiene como finalidad que las partes traten de llegar a un acuerdo sobre la situación de la empresa y las acciones que se tendrán que implementar para evitar que se siga afectando.

El inciso b) artículo 48 del TUO de la LPCL señala que las partes: “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”. Dado que esta negociación se da en un momento en donde no interviene la autoridad de trabajo, y no puede tomar constancia de manera directa del desarrollo y términos de estas reuniones de negociación (como si lo pudo hacer en una reunión de extraproceso o de conciliación), las partes solo deben de probar que esta tuvo lugar.

Tal es así que, en el TUPA del Ministerio de Trabajo, tanto en el aplicable al 2003 como al 2021, solo requiere que se acredite haber llevado a cabo estas reuniones. Incluso, la norma se mantiene flexible en cuanto a la acreditación de estas reuniones. Tradicionalmente, una reunión en la que participan el empleador y los representantes de los trabajadores, se plasman los acuerdos en un documento, que sirve como medio para acreditar y conservar los acuerdos a los que arribaron.

Pero ¿Qué ocurre cuando no se llega a un acuerdo o una de las partes se niega a dejar constancia de dicha reunión? Sin duda, ante esta situación, cada una de las partes tiene la posibilidad de emitir un documento en donde deje constancia del hecho; no obstante, esta solo podrá ser tomada como una declaración de parte, ya que no ha sido refrendada o emitida en conjunto con su contraparte. Ante ello, dentro del marco de un procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, es necesario que exista una alternativa de acreditación que permita

mantener la imparcialidad de los hechos, o al menos, brindar la seguridad jurídica de veracidad de los hechos necesaria para que la autoridad de trabajo pueda tomar en cuenta dentro de su análisis.

Es por ello por lo que, ante la posibilidad de que en estas reuniones no concluyan en un acuerdo y que ambas partes suscriban el documento que lo compruebe, el TUPA prevé que de la ocurrencia de estos espacios se acredite a través de una constancia notarial. Con la presentación del documento suscrito entre las partes o por el notario público, se tiene por satisfecho este requisito, en su aspecto formal.

Ahora, la autoridad de trabajo no solo debe de tener en cuenta el cumplimiento formal de este requisito, para determinar la procedencia de la solicitud de cese colectivo. Sin duda, para la admisibilidad de la solicitud, solo se debería de observar el cumplimiento de los requisitos formales. Pero, para autorizar la aplicación del cese colectivo, también debería de tener en cuenta el contenido y/o desarrollo de las reuniones de negociación de la etapa pre-administrativa.

En efecto, la Resolución Directoral General 220-2018-MTPE/2/14 de fecha 21 de noviembre de 2018 exterioriza que:

Es pertinente aclarar que en el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas se identifican dos momentos distintos. En un primer momento, la AAT realiza una verificación del cumplimiento de los requisitos señalados en el TUPA del MTPE. Posteriormente, una vez iniciado el procedimiento administrativo, se valora la documentación presentada por el empleador.

Asimismo, continúa precisando que: “el pronunciamiento por parte de la AAT respecto al cumplimiento de los requisitos señalados en el TUPA del MTPE, no implica que no pueda efectuarse un análisis de fondo de manera posterior”. Por lo que, podemos concluir que el referido texto no hace alusión a las etapas pre-administrativa y administrativa del procedimiento de cese colectivo. Sino que, hace referencia a que, frente a la solicitud del empleador de aplicar un cese colectivo, en los términos del artículo 48 del TUO de la LPCL, la autoridad de trabajo en rol de

garante de la legalidad y transparencia del procedimiento primero debe de verificar el cumplimiento de los requisitos señalados por la norma, en su aspecto formal y de fondo, indistintamente en la etapa en la que estos se hayan desarrollado.

Así, resulta necesario verificar también, si se ha cumplido con el aspecto de fondo del requisito establecido en el inciso b) del artículo 48 en referencia, que es llevar a cabo estas reuniones de negociación. Pero la criticidad de que este espacio exista no reside únicamente en que la norma lo requiere así para continuar con el procedimiento, sino que la realidad de las relaciones laborales lo requiere.

En efecto, Javier Neves señala que:

(...) la doctrina concuerda en **que la negociación tiene necesariamente carácter colectivo por el lado de los trabajadores mas no por el del empleador**, y que es llevada a cabo —nuevamente desde la perspectiva laboral y no patronal— por un sujeto orgánico, **preferentemente una organización sindical** y solo a falta de ella un conjunto orgánico de trabajadores, representado por delegados negociales. (2016:73) (El énfasis es mío).

Sin embargo, este mismo autor nos dice que: “El único caso en el que nuestra legislación permite negociar directamente a los afectados y suscribir un acuerdo con “fuerza vinculante”, es el previsto en el inciso b) del artículo 48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando se encuentre en trámite una solicitud de extinción de las relaciones laborales por causas objetivas”. (2016:73).

Ahora, si bien el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas otorga esta excepción, no es menos cierto que se deba priorizar las negociaciones colectivas con la representación sindical que corresponda. Bajo el entendido de Kahn-Freund, que señala:

Si un grupo de trabajadores (llámese sindicato o de cualquier otra forma) negocia con un empresario, estamos entonces ante una negociación entre entidades colectivas, siendo ambas o pidiendo al menos serlo, detentadores de poder. Pero la relación entre un empresario y un

trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno.

En efecto, tal como señala el autor, para que estas negociaciones tengan, al menos, una intención de ser verdaderos espacios de diálogo entre iguales, tanto la parte empleadora como la parte trabajadora deben de tener poder, el cual se lograría a través de la reunión (en el caso de la parte trabajadora) de varios individuos, para generar un contrapeso al empleador, que por ley ya ostenta un poder sobre sus trabajadores⁸.

Es por ello por lo que, resulta indispensable que, dentro del marco de un procedimiento de cese colectivo, la interacción se dé ante un órgano que sea susceptible de ejercer presión, aunque sea social, al empleador:

(...) en lo que respecta a las relaciones laborales, las normas legales carecen a menudo de eficacia si no se encuentran además reforzadas por sanciones sociales: es decir, por el poder equilibrador de los sindicatos y demás organizaciones de trabajadores expresado a través de la consulta y negociación con el empresariado y en último término si esta falta, mediante el cese concentrado del trabajo. (Kahn-Freund 1987: 55).

Así, dentro de este procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, para alcanzar una verdadera voluntad para negociar, que propicie un espacio de verdadero diálogo, es necesario que la balanza esté al menos un poco equilibrada, a través de la representación sindical para que la parte trabajadora tenga una oportunidad de poder defenderse de la decisión drástica que plantea el empleador.

Ahora bien, una vez teniendo claro esto, podemos continuar con nuestro análisis. En palabras de la Dirección General de Trabajo, en la RD220-2018, vista anteriormente, este requisito exige que las partes hayan tenido una *negociación efectiva*, tal como se señala, a continuación:

(...) este periodo de consultas o negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada con la medida, atendiendo a

⁸ Artículo 9 del TUO de la LPCL.

la finalidad de las mismas, comprende también la **exigencia de una negociación efectiva, garantizándose como tal, aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas**, con la consiguiente toma de posición de unas y de otras, **aunque no se arribe a un acuerdo**. (El énfasis es mío).

Mas adelante, la autoridad señala:

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 seguir 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 pidieran afectar los derechos de la parte trabajadora. (El énfasis es mío).

Aquí es donde se hace relevante el *animus negotiandi* de las partes; ya que, si alguna de estas no tiene la verdadera intención de proponer alternativas, no se trataría de un espacio de negociación efectiva, sino una exposición de motivos de una sola vía.

Al respecto, este *animus negotiandi* se traduce en un verdadero propósito de negociar⁹ entre las partes involucradas en el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas.

Esta voluntad o propósito se debe de materializar de tal manera que permita a las partes alcanzar su propósito dentro de la negociación colectiva. Este propósito, en las palabras de Carmen Sáez Lara se da en la realidad a través de la posibilidad de contener o sopesar el poder que tiene cada parte dentro del procedimiento de cese colectivo. Así, se señala que:

“(...) la intervención de los representantes de los trabajadores no solo ejerce un control del poder de gestión empresarial (...) sino que además los acuerdos presuponen una limitación negociada de este poder. El acuerdo presupone una actividad negociadora sobre contenidos

⁹ Diccionario panhispánico del español jurídico <https://dpej.rae.es/lema/animus-negotiandi>

diversos que condicionan o modalizan la decisión empresarial”. (2014: 436).

Tenemos entonces, que este espacio de negociación no solo puede tratarse de una reunión en la que una de las partes hable y la otra escuche; o en la que se imponga un solo camino para solucionar un problema, sin aceptar diversidad de opiniones u otras alternativas, por más creativas que estas sean.

Recordando lo establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL, en este espacio se debe de procurar llegar a acuerdos sobre las condiciones del cese de los trabajadores o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Particularmente, bajo la premisa de que este espacio debe de promover una verdadera voluntad de negociar posturas, la redacción de esta obligación debería de invertirse. Así, en primer lugar, las partes deberían de acordar las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; y en caso esto no se lograra, se debería de procurar acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo.

Este nuevo orden de ideas permitiría que tanto el empleador como las organizaciones sindicales y/o los trabajadores no sindicalizados orientasen sus esfuerzos en acercar posturas hacia un punto medio y no directamente a anular la posición contraria, partiendo desde extremos.

De esta manera, en estas reuniones de negociación se lograría satisfacer el propósito del espacio y acreditar un verdadero ánimo de negociar entre las partes, dentro del marco de un procedimiento de cese colectivo mediante la realización de diversos actos con finalidades concretas. En ese sentido, de acuerdo con Sáez Lara, espacio debe tener como fin: “(...) examinar la concurrencia de las causas alegadas por la empresa y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos” (2014: 436).

Ahora bien, teniendo en cuenta que dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas se requiere que las partes tengan un ánimo

de negociar, es pertinente evaluar si en el caso concreto de Doe Run Perú este requisito fue satisfecho.

Tal como hemos señalado líneas arriba, el 10 de septiembre de 2003 la empresa remitió comunicaciones a las organizaciones sindicales y trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, en las cuales convocó a reuniones de negociación que se realizarían el 11 y 12 de septiembre.

Analizando a profundidad dicha comunicación, podemos advertir que la finalidad que le dio la empresa a dicho espacio fue la de *“explicar y dialogar sobre la situación de la empresa, las causas y las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo”*. Estas pocas líneas, reflejan la priorización del empleador sobre el procedimiento de cese colectivo: el fin de estas reuniones es terminar los contratos de trabajo según se ha solicitado. Aunque esto es interpretativo, resulta necesario analizar esta comunicación en conjunto con las actas notariales remitidas por Doe Run Perú sobre las reuniones del 11 y 12 de septiembre de 2003.

En estas actas se verifica que los representantes de la empresa que participaron en estas reuniones de negociación no reflejaron un verdadero propósito de negociar. A modo de ejemplo, tenemos el acta de fecha 11 de septiembre de 2003, de la reunión realizada a las 10:00 horas, en la cual se desarrollan los siguientes hechos:

1. El director de Recursos Humanos se dirige al auditorio con 300 trabajadores y representantes sindicales asistentes y da la introducción de la reunión.
2. El director de Relaciones Laborales expone la situación económica de la empresa, su estado crítico, el marco legal aplicable al cese colectivo y expone los casos de otras empresas impactadas por el contexto económico que han tenido que tomar decisiones drásticas (cierre de operaciones o reducción de personal).
3. El vicepresidente y Gerente de Operaciones explicó los aspectos operativos de la medida y el impacto de la rebaja de los índices de producción.

4. Los trabajadores intervinieron de manera acalorada, afirmando que se trataba de un “despido arbitrario” y se rompió el diálogo.
5. A las 11:45 horas se señala que se da por concluida la reunión de negociación y que se continuará el día siguiente (12 de septiembre del 2003).
6. Frente a esto, los trabajadores y representantes sindicales manifestaron que no se iban a retirar hasta solucionar el problema.
7. Los representantes de Doe Run Perú se retiraron de la reunión.

Tres situaciones particulares llaman la atención de la anterior descripción de hechos. La primera es la concurrencia a esta reunión de trabajadores sindicalizados. En segundo lugar, llama la atención la afirmación vertida por los trabajadores sobre un supuesto despido arbitrario. Y, en tercer lugar, destaca el retiro de los representantes de la empresa de la sala de reuniones pese a que los trabajadores y sus representantes sindicales manifestaron que debían de solucionar el problema.

El primer elemento que debemos de revisar, tal como señalamos líneas arriba, es la concurrencia de trabajadores sindicalizados a las reuniones de negociación de trato directo, en la etapa pre-administrativa.

Así, como hemos señalado desde un principio, este hecho se generó debido a que la empresa también le cursó a estos, las convocatorias a las reuniones de negociación. Sin embargo, esta situación podría constituirse no solo como un acto de mala fe sino como una evidencia de que la empresa no tenía una verdadera voluntad de negociar.

En efecto, tal y como señala Carmen Sáez Larala negociación en paralelo con trabajadores afiliados vaciaría de contenido el propósito de tener un espacio de negociación colectiva, restándole fuerza a los representantes sindicales. De esta manera, señala que: “esas negociaciones individuales, se dice, vaciarían de contenido el proceso negociador del periodo de consultas, impidiendo que alcanzase sus objetivos (...) restando fuerza a la negociación colectiva” (2014: 437).

De esta forma, una negociación dirigida a cada uno de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados bloquearía la posibilidad de tener un mayor poder de negociación, pues el canal de comunicación, que se da a través de ellos, se atomizaría, y generaría que cada trabajador enfrente con su poder individual al empleador en la negociación de las medidas alternativas al cese colectivo por causas objetivas.

Por otro lado, la gestión de un conflicto de esta magnitud es un aspecto no poco importante. Tal es así que la norma, sin tener la necesidad de advertir de esta situación al empleador, dispone que las comunicaciones de esta naturaleza sean dirigidas a los representantes de las organizaciones sindicales que afilian a los trabajadores impactados por el cese colectivo; y, solo cuando estos no tienen representantes, se dirigen directamente a los trabajadores. De tal modo, que la negociación en trato directo de un cese colectivo entre unos pocos es más sencilla que con el 10% de la nómina de la empresa; ya que permite la consolidación de intereses, para que el empleador no tenga la necesidad de responder a cada uno de los pedidos particulares de los trabajadores involucrados en el procedimiento.

Sin embargo, Doe Run Perú no hizo una convocatoria acotada a los individuos señalados por la norma, sino que abrió esta convocatoria al total de trabajadores comprendidos dentro de su solicitud. Esto generó, tal como hemos podido ver líneas arriba, que el diálogo se quebrara al poco tiempo de empezar la reunión, al estar presentes 300 trabajadores, incluyendo los representantes sindicales de los mismos; por las diversas opiniones y posturas que tenían los asistentes.

En segundo lugar, la referencia a un supuesto “despido arbitrario” efectuado por parte de la empresa, requiere ser analizada a profundidad en un punto aparte.

El tercer aspecto que llama la atención sobre la reunión de negociación bajo análisis es la forma en la que esta concluyó con el retiro de los representantes de Doe Run Perú. Tal como se ha señalado en el acta de esta reunión, la intervención de los trabajadores frente a la exposición

realizada por la empresa fue subiendo de tono, hasta el punto de que los representantes de Doe Run Perú dio por terminada la misma a las 11:45 horas.

Sin perjuicio de que la reunión habría terminado luego de un tiempo razonable para tener un espacio de diálogo (una hora y cuarenta y cinco minutos), casusa curiosidad que estas intervenciones hayan sido de tal magnitud que hayan provocado que la reunión no pudiera continuar. Del mismo modo, llama la atención que incluso cuando los trabajadores indicaron que no se retirarían hasta solucionar el problema; es decir, la propuesta de cese colectivo de la empresa, los representantes del empleador se hayan retirado del lugar.

No es necesario recalcar que un acta notarial no reflejará al 100% la intensidad de los hechos que relata, pues no se trata de una transcripción literal de todas las intervenciones que se dieron en ese momento, sino de un resumen objetivo de los puntos más importantes de la reunión. No obstante, de este resumen, salta a la vista que en definitiva la parte que dio por finalizada la reunión, fue la empresa.

Ahora bien, es válido que el empleador de por terminada una reunión de negociación si advierte circunstancias que podrían poner en peligro a los asistentes o si considera necesario prevenir el quiebre definitivo del diálogo, concediendo un intervalo de tiempo para que las partes tomen distancia y se despejen, para volver a dialogar con objetividad.

Sin embargo, de los hechos relatados en esta misma acta, no se puede advertir que las circunstancias que se presentaron en la reunión de negociación hayan requerido que se diera por finalizado ese espacio, incluso luego de que la parte trabajadora manifestara que debían de quedarse a seguir dialogando. Por lo que, podría pensarse que la empresa no tenía una verdadera intención de negociar con los representantes de los trabajadores y se valieron de las circunstancias para alegar una falta de voluntad de la parte trabajadora de llegar a un entendimiento de la situación de la empresa.

3.3.1.1. ¿Bloquear las tarjetas de ingreso fue lo más acertado para asegurar la asistencia de los trabajadores a las reuniones de negociación?

Como hemos señalado líneas arriba, un elemento que nos permite concluir que Doe Run Perú no tuvo intensiones de negociar en la realidad con las organizaciones sindicales es la afirmación de estas últimas sobre un supuesto despido arbitrario.

Es así como, necesitamos revisar nuevamente los hechos que tuvieron lugar paralelamente a las reuniones de negociación para poder entender el alcance de este incidente.

En las comunicaciones notariales del 10 de septiembre remitidas por Doe Run Perú, tanto para las organizaciones sindicales como para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, la compañía indicó que por los días 11 y 12 de septiembre del 2003 los trabajadores, todos los trabajadores involucrados en el procedimiento de cese colectivo estaban exonerados de asistir al centro de labores sin perjuicio de recibir la remuneración correspondiente por dichos días.

Dicha indicación puede parecer inofensiva y de buena fe, ya que estaría propiciando que los trabajadores participen activamente del procedimiento y no tengan ningún tipo de impedimento de asistir a las reuniones de negociación.

Sin embargo, adicionalmente a exonerar de asistir al centro de trabajo a los 354 trabajadores, la Compañía retuvo los fotochecks de ingreso de estos trabajadores por los días 11 y 12 de septiembre. Esta situación fue verificada a través de una visita notarial solicitada por el Sindicato de Empleados Doe Run Perú – La Oroya División el día 11 de septiembre, luego de lo cual se solicitaron 4 visitas más para la verificación de hechos solicitadas por las organizaciones sindicales a la autoridad de trabajo de La Oroya los días 12, 15, 19 y 24 de septiembre del 2003; y, también en la verificación de hechos especial realizada por orden de la

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en el marco del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas el 2 de octubre de 2003.

En efecto, frente a la retención de las credenciales de los trabajadores, las organizaciones sindicales solicitaron la constatación de hechos, siendo que, en todas estas oportunidades, la empresa señaló que esto se había realizado con motivo de la exoneración de asistencia dispuesta para los trabajadores involucrados en la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú.

Tal es así que, en la práctica, por las características descritas por la empresa sobre esta exoneración, podríamos concluir que en la realidad se generó una suspensión imperfecta de labores, previamente a la suspensión perfecta de labores que Doe Run Solicitó con la presentación de la solicitud de cese colectivo por causas objetivas. Ahora bien, es necesario recordar que, de acuerdo con el artículo 12 del TUO de la LPCL, la suspensión imperfecta de labores se configura cuando cesa la obligación del trabajador de prestar servicios, pero el empleador continúa abonando la remuneración.

En ese sentido, Toyama Miyagusuku señala que este tipo de suspensiones imperfectas derivan, principalmente, del acuerdo arribado entre las partes, aunque también existan casos que dicha suspensión se haya producido por decisión unilateral del empleador (2011: 394).

Sin embargo, consideramos que, dada la naturaleza del procedimiento de cese colectivo, en el que se prioriza la adopción de acuerdos colectivos, una suspensión imperfecta de labores unilateral antes de la suspensión perfecta no resultaría del todo razonable. De tal modo que la misma debió haber sido consensuada con las organizaciones sindicales, a efectos de mantener la línea de la negociación de buena fe que revisamos

previamente, bajo la cual ambas partes requerían comportarse de manera transparente, leal y generando confianza.

Por otro lado, es preciso recordar que, de acuerdo con el artículo 45 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, el despido de hecho se configura de la siguiente manera:

Artículo 45.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar **el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores**, lo que se hará constar en el acta correspondiente. (El énfasis es mío).

Por otro lado, es necesario precisar, también que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 48 del TUO de la LPCL, la facultad del empleador de despedir colectivamente a los trabajadores que comprende su solicitud se perfecciona con la aceptación de la solicitud presentada ante la autoridad de trabajo. Por lo que, hasta que dicho acto no se configure, se entiende que los trabajadores en cuestión siguen siendo parte de la nómina del empleador.

Así, RD 220-2018-MTPE/2/14 señala que:

“(…) en caso se verifique la causa objetiva alegada por el empleador, la autorización o aprobación del cese colectivo por la ATT no produce la terminación automática de los contratos de trabajo del personal comprendido en la medida, sino que habilita al empleador a que haga efectivos los despidos correspondientes, recayendo en este último la decisión de extinguir el vínculo laboral”.

Por lo tanto, en el caso concreto, en los hechos la empresa no hubiera dejado ingresar a los trabajadores a su centro de trabajo lo cierto es que estos aún continuaban en la planilla de la empresa, percibiendo las remuneraciones por los días 11 y 12 de la llamada exoneración.

Sin embargo, resulta importante saber si en otros ordenamientos jurídicos existe una figura parecida a la advertida en el caso de Doe Run Perú; es decir un despido colectivo (al ser impactado más de un trabajador) de hecho (sin causa).

Así, la doctrina española ha definido, en el marco de su legislación labora lo que debería de entenderse por despido colectivo de hecho, de la siguiente manera:

“La decisión extintiva de carácter colectivo adoptada al margen del procedimiento previsto en el artículo 51 ET constituye despido colectivo irregular. Y **la decisión extintiva con ocultación de su carácter colectivo se denomina despido colectivo de hecho o despido fraudulento**”. (Ocaña Escolar 2019: 486) (El énfasis es mío).

En ese sentido, tenemos que el despido colectivo de hecho es aquel que se da ocultando que en realidad se trata de un despido colectivo. En otras palabras, se trataría de varios despidos individuales sin expresión de causa, que en realidad intentan ocultar un solo despido colectivo. Caso contrario del despido colectivo irregular, que sería aquel que manifiesta que es un despido colectivo por causas objetivas, pero que sigue unos pasos distintos a los previstos en la norma.

Teniendo en cuenta esto, la retención de los fotochecks de los 354 trabajadores de Doe Run Perú no podría tratarse de un despido colectivo de hecho, toda vez que el empleador comunicó a los trabajadores y a las organizaciones sindicales que iniciaría un procedimiento de cese colectivo.

En ese sentido, la figura que podría aplicar en este caso sería la de un despido colectivo irregular. Sin embargo, dado que los trabajadores aún se encontraban dentro de la planilla de la empresa, podríamos concluir que en el presente caso estaríamos ante un acto de hostilidad, en la medida que la exoneración de asistir al centro de trabajo no obedecía a un mandato o atribución

legal ni era razonable para los efectos del procedimiento de cese colectivo. Ello toda vez que las reuniones de negociación colectivas, dentro del procedimiento de cese colectivo se deben de dar preferentemente con las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores afectados. Siendo que, en este caso, hubiera resultado más razonable otorgar dicha exoneración únicamente a los trabajadores no sindicalizados e incluso en este caso, la exoneración no tendría por qué haber sido acompañada de la retención de los fotochecks.

Ahora bien, regresando al *animus negotiandi* que tienen que manifestar las partes dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas, existe un segundo momento en el que este factor debe estar presente: las reuniones de conciliación ante la autoridad de trabajo.

En efecto, el artículo 48 del TUO de la LPCL señala que la autoridad debe de convocar a reuniones de conciliación (en plural) en la etapa administrativa del procedimiento de cese colectivo. Estas reuniones si bien se llevan con la participación de la autoridad de trabajo, no las exime de la obligación de respetar los mismos lineamientos y principios jurídicos de las reuniones de negociación en trato directo.

En ese sentido, en estas reuniones las partes también deben tener una predisposición a encontrar puntos comunes y generar entendimientos de posturas, indistintamente de que se arriben a acuerdos asociados a la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Al revisar las piezas del expediente, se puede advertir que en las reuniones de conciliación en el expediente de Doe Run Perú, no existió una intención de negociar por parte de las organizaciones sindicales. Tal como se señala en el informe 001-2003-LGR de fecha 17 de octubre de 2003, el conciliador a cargo del expediente, señaló que luego de tener un tiempo a solas con cada parte, las organizaciones sindicales manifestaron que: "(...) lo que ellos querían era la reposición del total de afectados en este problema, y que no habiendo mayor voluntad de la empresa en la petición de la reposición dieron por fracasada la reunión de conciliación".

Ante este hecho, el conciliador señaló que: “no habiendo voluntad de diálogo de la parte laboral se procedió a levantar la presente Reunión de Conciliación, en la que se consignó la manifestación del desacuerdo de la parte empresarial”. Así, se concluyó la reunión de conciliación del 17 de octubre. Lo que debemos de resaltar aquí es la acreditación de la falta de voluntad para negociar que da el conciliador encargado. Indudablemente, las organizaciones sindicales condicionaron el diálogo a la reposición del total de trabajadores inmersos en el procedimiento de cese colectivo de Doe Run Perú.

Pero más allá de que dicha petición podría no ser aceptada por ningún empleador que presentase esta solicitud, por ser evidentemente contradictoria a la finalidad que persigue el procedimiento de cese colectivo; es necesario destacar el condicionamiento que se hace para continuar con el diálogo. Tal como hemos visto en los párrafos precedentes sobre el contenido del *animus negotiandi*, este elemento es indispensable para garantizar que existe un contrapeso de los intereses de la parte empleadora, que tiene mayor poder en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas.

No obstante, este contrapeso o control del poder del empleador no puede ser tal que interrumpa la finalidad del espacio de negociación (o conciliación). Caso contrario, se estaría agrediendo a sí misma. Maxime, si al advertir esto, la autoridad de trabajo da por perdido en su totalidad el espacio de diálogo que la normativa estipula dentro del procedimiento de cese colectivo.

Como se ha indicado, el artículo 48 del TUO de la LPCL señala que la autoridad de trabajo debe de convocar a reuniones de conciliación, sin sujetar está a la verificación de la voluntad de las partes de llegar a un acuerdo. Es decir, esta obligación recae en la autoridad de trabajo, la cual debe de ejecutarla así advierta que las partes no quieren o no pueden llegar a un acuerdo sobre el procedimiento de cese colectivo.

En el caso concreto de Doe Run Perú, se verifica que luego de que se dejara constancia que la parte trabajadora no tenía intención de seguir

dialogando con la empresa, en tanto esta no accediera a su petición de reponer a los 354 trabajadores (varios de ellos cesados por acuerdos de mutuo descenso), la autoridad no convocó en ese mismo momento a una segunda reunión de conciliación.

Tal como hemos señalado, la autoridad de trabajo convocó a la segunda reunión de conciliación el 21 de octubre del 2003 (último día del plazo establecido para llevar a cabo estas reuniones). Aunque no se señala expresamente, podemos inferir que la autoridad de trabajo no realizó esta convocatoria debido a la falta de voluntad de la parte trabajadora de continuar con las reuniones de conciliación.

Por lo que, luego de la segunda reunión de conciliación, a la que la parte empleadora no asistió, determinó el cierre de la etapa conciliatoria e inició el plazo para resolver la solicitud de la empresa. Incluso podemos sostener que la autoridad de trabajo no garantizó de manera adecuada el derecho de ambas partes de tener un espacio de diálogo, por el tiempo previsto por la normativa; toda vez que, esta misma disposición legal, prevé que las partes no podrán ponerse de acuerdo en una sola reunión de conciliación, por lo que dispone que se convoquen a varias reuniones.

3.3.2. “Volver al Futuro” ¿Cuándo una causa objetiva justifica un cese colectivo?

Tan importante como la voluntad de las partes de llegar a un entendimiento, es la realidad o la verosimilitud de la causa invocada por el empleador; ya que es esta la que da vida y sostiene a todo el procedimiento de cese colectivo. Tal es así que, si esta causa en realidad no existe, la solicitud deviene en improcedente.

Al respecto, la LPCL no ha establecido la definición o el contenido de las causas objetivas que motivan un procedimiento de cese colectivo. Entendemos que esto se debe a que se prefiere que esta definición se de a través de normas especiales que sean más fáciles de modificar o actualizar que hacerlo en la principal norma del cuerpo legal laboral peruano.

Sin embargo, a la fecha en la que Doe Run Perú presentó su solicitud de cese colectivo por motivos económicos, aún nuestro ordenamiento jurídico definió dicha causal, sino hasta varios años después. En efecto, recién en el año 2014, se emitió el D.S 013-2014-TR, sobre “Definición de situación económica aplicable al despido colectivo por motivos económicos y plazo para interponer arbitraje potestativo”, la cual desarrolla qué es lo que debe entenderse por esta causa para motiva un cese colectivo.

Cabe señalar que, en la parte considerativa de dicha norma, el mismo Estado reconoce que esta falta de definición ha dificultado a los empleadores el aplicar esta solicitud, indicando que:

“Que, la falta de criterios que definan los “motivos económicos” para efectos de la terminación colectiva de los contratos de trabajo, dificulta a las empresas a comprobar si se encuentran dentro de dicha causa objetiva y por ende dificulta la negociación de las condiciones de término del contrato laboral, con los trabajadores afectados”.

Por lo que, la norma define esta causal como:

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

La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, **implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa, o 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”. (El énfasis es mío).

De esta manera, la causal económica que invoque el empleador, según este decreto, debe de presentar estas tres características:

1. La empresa debe tener 3 trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa.
2. Debe de haber un contexto económico crítico que impacte directamente en su situación económica.
3. Se deben haber realizado acciones previas para mitigar estos impactos, sin lograr revertirlo.

Sin embargo, a través de una sentencia emitida en el proceso de acción popular del expediente No. 660-2015, la Octava Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró nulo el artículo 1° de esta norma. Por lo que, si bien no puede ser aplicable al caso concreto, es igual de importante tomarla como referencia alguno de sus elementos constitutivos, tales como la afectación económica y la necesidad de que el empleador haya implementado acciones previas.

Sin perjuicio de ello, un año antes de la emisión del decreto supremo derogado, la Dirección General de Trabajo se pronunció respecto al contenido y características de la causal económica del procedimiento de cese colectivo. Así, a través de la Resolución Directoral General 003-2013/MTPE/2/14, del 16 de enero de 2013, la autoridad de trabajo estableció los criterios que se debe de observar para verificar la ocurrencia de esta causal, tales como:

- **Un elemento objetivo:** Compuesto de dos partes: i) la disminución sustantiva de la producción de la empresa, y, ii) una crisis económica que imposibilite a la empresa a cumplir con sus compromisos económicos principales y secundarios.
- **La realidad de la crisis:** Es decir, que la crisis alegada haya impactado realmente en la economía de la empresa; por lo que no es suficiente con que el sector en el que la empresa desarrolla sus actividades esté en crisis.

- **La suficiencia de la crisis:** Quiere decir que la crisis no debe de ser coyuntural, sino permanente que genere más pérdidas que ganancias.
- **La crisis debe de ser actual:** Esta crisis debe de ocurrir al momento en el que la empresa presenta la solicitud de cese colectivo, no antes ni después.
- **La medida propuesta debe tener un carácter finalista:** Esto quiere decir que la medida solicitada de cese colectivo debe de contribuir con la superación de la crisis económica de la empresa y garantizar que los trabajadores que se quedaron dentro de esta continúen laborando.

Tal como se puede ver, la autoridad de trabajo analizó esta causal con profundidad para dotarla de contenido desde varios frentes. Ahora bien, es cierto que esta resolución fue emitida muchos años después que se resolviera el caso en estudio

Sin embargo, para efectos del presente análisis, es importante contrastar si las razones sostenidas por Doe Run Perú para justificar la crisis económica que motivó su solicitud guardan relación con alguno de estos criterios.

Así, a modo de resumen, procederemos a revisar lo señalado por Doe Run Perú en su solicitud para justifica estar inmersa en la causal económica para el cese colectivo:

- En los **últimos años**, se ha evidenciado una afectación de los mercados internacionales.
- La cotización internacional de los metales básicos se viene deteriorando.

- China está creciendo como principal productor de metales, lo que coadyuba a la crisis internacional.
- Varias empresas mineras se han visto afectadas por esta crisis y se han visto en la necesidad de implementar políticas de administración de costos e incluso cerrar sus operaciones.
- Doe Run Perú también se ha visto afectada por esa crisis, pues ha tenido **resultados negativos los últimos 4 años**.
- Las medidas implementadas por la empresa para mitigar este impacto, tales como control de costos administrativos, pero no son suficientes.
- Se **estima que a finales del 2003 Doe Run Perú tenga una crisis de liquidez** que la imposibilite de cumplir sus compromisos con terceros (proveedores, trabajadores y/o el Estado Peruano).
- La medida de **cese colectivo no solucionará el problema**, pero ayudará con la falta de liquidez inmediata, mientras se esperan **nuevas alternativas** y la mejora de las condiciones del mercado.

De los puntos antes señalados, destacan tres que, de forma muy evidente, estarían yendo en contra a lo establecido en la RDG 003-2013, que como ya hemos dicho, se dio casi diez años después, pero que nos ayudará a ver si la crisis económica invocada por Doe Run Perú tenía solidez en su momento.

Así, el primer punto que resalta de los argumentos de la empresa es que Doe Run Perú tiene *resultados negativos* los cuatro últimos años. Conforme a lo desarrollado en la RDG 003-2013, respecto a la suficiencia de la crisis, se establece que:

“(…) la crisis ha de ser permanente, definitiva e insuperable, 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 otros, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son mejores que los gastos”.

Este criterio establece que la crisis que argumente el empleador no solo puede referirse a resultados negativos sino a que el balance económico de la empresa refleje que los ingresos son mejores que los gastos. En ese sentido, no sería suficiente que Doe Run señale que ha presentado resultados negativos los cuatro últimos años, sino que además esto se debe de sustentar en que sus estados financieros reflejen que sus gastos son mayores que sus ganancias y que esta situación ha sido sostenida durante el tiempo, particularmente, durante el lapso que señala.

En segundo lugar, señala que, de continuar con la misma cantidad de carga laboral, a finales del año 2003 (es decir, en 3 meses) Doe Run Perú tendría una crisis de liquidez que la imposibilitarían de cumplir sus compromisos económicos con terceros.

Si bien, la imposibilidad alegada por la empresa cumpliría con el criterio relacionado al elemento objetivo de la causal económica desarrollada por la RDG 003-2013, lo cierto es que esta imposibilidad no sería actual.

De acuerdo con el literal d) de la resolución en referencia, señala que la crisis debe de:

“(…) ocurrir **en el preciso momento en el que se solicita la admisión del cese colectivo 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.”

Este punto es, tal vez, el más resaltante de la forma en la que la empresa sustenta su crisis económica, ya que, como hemos podido advertir, Doe Run Perú no estaría en una crisis económica, sino que estaría tratando de adelantarse a una crisis económica y requiere implementar un plan agresivo de recorte de gastos.

Al respecto, es importante recordar que el procedimiento de cese colectivo por causas objetivas no puede ser tomado como un mecanismo preventivo para una crisis o como una alternativa para mejorar la situación económica del empleador que no ha estado teniendo los resultados deseados.

Cabe recordar que la terminación colectiva de contratos de trabajo es una figura legal que le permite al empleador desvincular a un grupo de trabajadores, que no se sustenta en una falta o incumplimiento imputable a estos. En ese sentido, a través de esta figura se estaría permitiendo la afectación al derecho al trabajo de más de un trabajador, a razón de que las circunstancias que presenta la empresa son tan graves que existe un riesgo real de quiebre o cierre inminente. Caso contrario, se estaría permitiendo que esta figura se use cada vez que el empleador considera que podría verse afectado en un futuro, lo que nos llevaría a un extremo de habilitar ceses colectivos por crisis económicas futuras o teóricas, que no ponen en peligro real la supervivencia de la empresa.

Así, Doe Run Perú se proyecta en el futuro y trae al presente una crisis que podría darse como que no. Esto, a la luz de las premisas antes señaladas, tampoco serían suficientes para que la empresa acredite que se encuentra en una crisis económica que motiva el cese colectivo de 354 personas.

Finalmente, la empresa señala que, si bien la medida de cesar colectivamente a 354 trabajadores no solucionaría el problema económico de la empresa de manera definitiva, esto podría contribuir con la liquidez inmediata de la empresa. Asimismo, indica que luego de esta medida se estaría a la espera de nuevas alternativas y/o mejoras en las condiciones del mercado de metales.

Ambas afirmaciones resultan alarmantes, toda vez que se estaría tergiversando el propósito de la figura del cese colectivo por causas objetivas y su impacto en las relaciones laborales. En efecto, el criterio asociado al carácter finalista del cese colectivo señala que:

“(…) el cese de los trabajadores debe contribuir a que **la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente**, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma. De la misma manera, las medidas que se adoptan **garantizan el empleo de los trabajadores que continúan en la empresa**”.

Este criterio señala dos finalidades del procedimiento de cese colectivo: el primero, es que el cese colectivo es una medida, que, por su impacto, se espera ser usada para sumar a la recuperación de la empresa de una crisis económica (actual). En segundo lugar, la finalidad máxima del procedimiento de cese colectivo es evitar que el total de trabajadores se vea impactado de manera negativa por la crisis económica que presenta la empresa. De tal manera que, se sacrifican a unos pocos por el bien de muchos.

Sin embargo, en las afirmaciones expuestas por Doe Run Perú, la terminación colectiva de 354 contratos de trabajo no contribuiría con la solución de la supuesta crisis económica que está sufriendo. Esa acción solo estaría contribuyendo a aliviar la “caja” de la empresa en el corto plazo. Es otras palabras, les permitiría tener dinero “ahora”, pero no los ayudaría a tener dinero “después”, todo lo contrario, a una medida que permita la sostenibilidad de una empresa.

Por otro lado, Doe Run Perú estaría afirmando que esta medida de cese colectivo no sería la única que presentaría para afrontar la supuesta crisis económica que tiene. Incluso, la empresa deja entrever que su recuperación dependería de las condiciones del mercado y no de la procedencia de la solicitud de cese colectivo.

Ahora, si bien las causas objetivas que prevé la norma no son imputables al empleador, tampoco puede ser imputables al trabajador; por lo que se entiende que es una medida que no puede afectar a los trabajadores más de lo que la crisis afecta al empleador. Debe de existir un equilibrio entre los intereses de la empresa y los intereses de los trabajadores. Es así como, si la medida de un cese colectivo no resulta suficiente para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores que aún se mantienen

en la nómina del empleador, entonces es probable que aún no se hayan agotado todas las alternativas para superar la crisis.

Por lo tanto, consideramos que, las razones expuestas por Doe Run Perú para sustentar su solicitud de cese colectivo no eran suficientes para acreditar que en realidad presentaba una crisis económica de tal magnitud que la única vía para seguir siendo sostenible, y evitar la afectación de la totalidad de sus trabajadores, sea a través del cese colectivo de 354 personas.

3.3.3. ¿Buena voluntad o contradicción? ¿La celebración de un convenio colectivo previamente a un procedimiento de cese colectivo evidenció una mentira de Doe Run Perú?

Uno de los antecedentes poco destacados de la solicitud de cese colectivo por causa objetivas de Doe Run Perú fue la suscripción de dos convenios colectivos, juntamente con acuerdos de paz laboral, meses antes de que esta presentada ante la autoridad de trabajo la nómina de trabajadores comprendidos dentro de la medida en referencia.

Tal como señalamos, el 06 de enero de 2003 la empresa suscribió un Convenio Colectivo de Trabajo y un Acuerdo de Largo Plazo de Paz Laboral, Asistencia y Puntualidad por el con el Sindicato de Empleados (S.E) periodo 2003-2007. Por otro lado, el 21 de julio de 2003, la empresa suscribió un Convenio Colectivo y un Acuerdo de Largo Plazo de Paz Laboral, Asistencia y Puntualidad con el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Doe Run Perú – La Oroya División por el periodo 2003-2008.

Estos acuerdos colectivos, si bien regularon compromisos distintos, compartieron un aspecto en común relacionado con las obligaciones económicas que Doe Run Perú debía de cumplir para con los afiliados de ambos sindicatos, durante la vigencia de estos.

En efecto, tanto en el Convenio Colectivo del periodo 2003-2007, como en el del periodo 2003-2008, la empresa se comprometió a brindar incrementos a la remuneración básica diaria de los trabajadores hasta

por un monto de S/3. Asimismo, se pactó continuar con la figura denominada “Gaining Sharing” la cual consiste en una “ganancia” otorgada a los trabajadores cuando Doe Run Perú logra cumplir los objetivos establecidos para dicho año y supera las metas económicas presupuestadas.

Por otro lado, a través de los Acuerdos de Largo Plazo de Paz Laboral, Asistencia y Puntualidad, la empresa se comprometió a otorgar un bono de hasta S/. 2,200.00 dividido en cuatro cuotas anuales, a cambio de que los trabajadores cumplieren con el récord de asistencia y puntualidad establecidos por Doe Run Perú. Asimismo, la parte trabajadora se comprometió a no iniciar huelgas durante la vigencia de dichos acuerdos.

Sobre esto, la normativa laboral aplicable no determina el tipo de obligaciones y/o alcance de los acuerdos que las partes fijen en el marco de un procedimiento de negociación colectiva. En efecto, la norma define al convenio colectivo como:

“Convención colectiva de trabajo es el **acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores**, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”. (El énfasis es mío).

En ese sentido, los acuerdos colectivos, en tanto no vulneren el principio de legalidad, así como los parámetros mínimos establecidos en la normativa laboral vigente, pueden regular todos los aspectos de la relación laboral del trabajador con el empleador.

En ese sentido, ejercicio libre de la voluntad de las partes para arribar a estos acuerdos se llama “libertad negocial” la cual es definida por Janner A. López Avendaño como:

“(…) la facultad que tienen los sindicatos y los empleadores de **determinar libremente el contenido de su negociación colectiva y**

suscribir los pactos en los términos que deseen, es una manifestación del contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical y la negociación colectiva y como tal, estos derechos no podrán ejercitarse sin una plena y absoluta libertad de las partes". (2021) (El énfasis es mío).

En ese sentido, no sería posible delimitar el contenido de los acuerdos colectivos fuera de la voluntad de las partes. En otras palabras, son los mismos empleadores y/o las organizaciones sindicales las que ponen los límites para negociar diversos aspectos de la relación laboral de los trabajadores. De tal manera que, todo lo que quede plasmado en el convenio colectivo responde a lo que la voluntad de las partes decidió expresa y libremente regular.

Ahora bien, en el caso de Doe Run Perú, las organizaciones sindicales consideraron contradictorio que la empresa solicitara un cese colectivo por causas económicas cuando hacía menos de 6 meses atrás suscribió 4 acuerdos colectivos que fijaban incrementos salariales y bonos económicos.

Sin embargo, si partimos de la premisa que las partes no pueden limitarse al momento de ejercer su libertad negocial, salvo que estas mismas lo decidan, no resultaría contradictorio desde el punto de vista legal, que una empresa suscriba un convenio colectivo con compromisos económicos y luego solicite un cese colectivo. Claro está que, la posibilidad legal no implica una verosimilitud con la causa invocada por el empleador, salvo que luego de la celebración del convenio colectivo sobrevenga la crisis invocada en la solicitud de cese colectivo.

Frente a estos cuestionamientos, el 13 de octubre del 2003 Doe Run Perú presentó un escrito a la autoridad de trabajo de La Oroya, respondiendo cada una de las observaciones realizadas por las organizaciones sindicales en el marco del procedimiento de cese colectivo.

Así, respecto al extremo de los convenios suscritos señaló que:

“(…) conforme es de conocimiento de la comisión negociadora sindical y de los trabajadores obreros y empleados en general, en el mes de diciembre de 2002, en el auditorio del Club Inca, entre otros temas se hizo una exposición de la situación económica y financiera de la Empresa y alcanzó cifras de las pérdidas acumuladas para dicho año y de años anteriores”.

Del mismo modo, respecto a los incrementos salariales y bonos otorgados en virtud de estos acuerdos indicó que estos:

“(…) responden a los planes de largo plazo de Doe Run Perú a fin de promover la estabilidad y proyección de la actividad empresarial de la que dependen precisamente la existencia de los puestos de trabajo y como es obvio la empresa realizó un esfuerzo económico extraordinario para poder reconocer la voluntad de ellos trabajadores de suscribir dichos convenios”.

Por otro lado, respecto a la figura de ganancia compartida o “Gain Sharing”, que también fue cuestionada por las organizaciones sindicales, precisó que:

“(…) aun cuando la empresa obtenga pérdidas en sus resultados económicos, si es que los parámetros establecidos para el cálculo del Gain Sharing han sido alcanzados o superados entonces se reconoce la contribución del trabajador y se le paga (…)”.

Sin embargo, podríamos advertir que si bien los argumentos expuestos por la empresa, sobre los esfuerzos que se tuvieron que hacer en nombre de la buena fe dentro del marco de la negociación colectiva y reconocer el esfuerzo de los trabajadores, podrían ser legítimos bajo el alcance de la libertad negocial, no es menos cierto que existe una notable variación de criterios por parte de Doe Run Perú, de un mes a otro.

Por ello, ya que la causa invocada por la empresa está relacionada con factores económicos, resultados financieros y otros elementos contables, es válido preguntarnos si en este campo contable, existe algún principio que se deba observar al momento de analizar la situación económica de la empresa.

En ese sentido, en la contabilidad existe un principio denominado como principio de uniformidad o también llamado como principio de consistencia, el cual:

“(…) implica tener una **uniformidad constante durante un periodo, o de un periodo a otro**, en las políticas de contabilidad, principalmente en las bases de valuación y en los métodos de acumulación reflejados en los Estados Financieros de una empresa” (Gavelán Izaguirre 2000).

Del mismo modo, se establece que una consecuencia de no aplicar consistentemente estas políticas y métodos de contabilidad para la elaboración de los estados financieros de una empresa generaría que: “(…) los resultados quedasen perturbados y perderían efectividad la información contable para la toma de decisiones” (Gavelán Izaguirre 2000).

Por lo tanto, el principio de uniformidad o consistencia contable y el principio de primacía de la realidad del derecho laboral parten de una misma premisa: debe existir algo concreto que dé solidez a las afirmaciones vertidas por las partes. En el caso del derecho laboral, son los hechos; mientras que, en el caso de la contabilidad, es la metodología y políticas contables aplicadas. Asimismo, si quitamos esta variable de la ecuación, nos quedaríamos con información que se contradice y que no permite conocer la verdad de una situación.

Si homologamos el principio de uniformidad al caso de Doe Run Perú, sobre los hechos alegados, así como el principio de primacía de la realidad tenemos que, efectivamente la empresa suscribió acuerdos colectivos que otorgaban beneficios económicos a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales con las que los celebraron.

Y si bien estos acuerdos pudieran haberse firmado bajo la genuina esperanza que la situación económica de la empresa cambiase en el corto plazo sin la necesidad de implementar ninguna medida drástica, un hecho real es que, tal como Doe Run Perú afirmó en su propia comunicación a los sindicatos y trabajadores, así como en su solicitud de

cese colectivo por causas económicas, esta ya venía arrastrando resultados negativos desde hace varios años. Siendo esto así, no es posible sostener que el momento en el que la empresa suscribió dichos acuerdos colectivos, tenían una realidad económica que les permitía asumir dichos compromisos sin analizar la necesidad de tener que aplicar, a futuro, un cese colectivo para recortar gastos administrativos.

Por lo tanto, sí existe una inconsistencia entre los hechos que antecedieron a la solicitud de cese colectivo por causas económicas presentada por Doe Run Perú, y el sustento alegado para acreditar que requiere cesar a 354 trabajadores para poder garantizar su subsistencia.

Ahora ¿Cuál habría sido la solución para esta inconsistencia? Tal como lo indica el principio de uniformidad: la implementación de los mismos principios a lo largo de un periodo de tiempo para tomar decisiones consistentes. En otras palabras, a través de un discurso y ejecución de actos coherentes con la realidad de la empresa.

Así, si la situación económica de la empresa no era favorable y no tenía una proyección a mejorar, la suscripción de acuerdos colectivos con beneficios económicos de largo plazo no era coherente. En cambio, se pudo haber pactado sobre beneficios no económicos y/o acordar la estabilidad de los beneficios económicos ya alcanzados a través de convenios colectivos previos, en atención a la situación económica de la empresa; entre otras alternativas.

3.3.4. “La cura es peor que la enfermedad” ¿El cese colectivo debe ser la única vía para solucionar la crisis del empleador?

Como ya hemos visto anteriormente, el cese colectivo de contratos de trabajo por causas económicas es una figura legal que le permite al empleador desvincular a un grupo de su mano de obra, frente al riesgo de perderlo todo.

Sin embargo, esta posibilidad legal no puede ser ejercida sin acreditar que previamente se agotaron previamente todos los medios con los que cuenta para evitar llegar al extremo de un cese colectivo.

En este mismo sentido se pronunció la Dirección General de Trabajo en la RDG 003-2013-MPTE, precisando que:

“(…) lo decisivo para evaluar una crisis económica dentro de la empresa es que el negocio llegue a una situación inestable e inviable. Asimismo, se debe **demostrar que el cese colectivo del número señalado de trabajadores es la medida necesaria para superar la situación de crisis presentada en la empresa**”.

Asimismo, el artículo 48 del TUO de la LPCL señala que las partes deben reunirse, en la etapa pre-administrativa del procedimiento de cese colectivo para encontrar medidas alternativas a la desvinculación, tales como:

“(…) 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”.

Tal como podemos ver, la norma prefiere que las partes acuerden la modificación de condiciones laborales antes que la desvinculación; es decir, prefiere que los trabajadores mantengan su vínculo laboral, pero con menor costo, a que lo pierdan completamente.

Refiriéndonos nuevamente a la RDG 003-2013-MTPE, esta establece que uno de los criterios administrativos que se deben observar para determinar la procedencia de la solicitud de cese colectivo, es que esta medida debe tener un carácter finalista, que significa, en buena cuenta, que es la última alternativa que el empleador tiene de superar la crisis.

De esta manera, este criterio señala que:

“El carácter finalista de las medidas propuestas se refiere a que el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma, De la

misma manera, las medidas que se adoptan garantizan el empleo de los trabajadores que continúan en la empresa”.

Así, este criterio le pone un límite al número de veces que el empleador puede solicitar un cese colectivo por la misma causa objetiva. En efecto, tal como se señala en la resolución citada, la medida debe ser considerada como aquella que garantizará el vínculo laboral de aquellos trabajadores que se queden luego del cese. Ello implica que el empleador no podría solicitar más de un cese colectivo por causa objetiva invocada, pues de lo contrario se estaría abusando de esta figura.

Se entiende que, como parte de los sustentos que se presentan dentro de la solicitud, el empleador realizó un análisis minucioso sobre su situación y el número de trabajadores real que necesaria desvincular para poder superarla. En ese sentido, si la solicitud consigna una cantidad inferior de trabajadores a los determinados de la pericia podría llevar a que, en la realidad, la desvinculación de estos trabajadores no ayude al empleador a superar la crisis y que más adelante, requiera solicitar un segundo cese colectivo, por la diferencia; o, incluso que la crisis empeore y necesite desvincular a una mayor cantidad de trabajadores.

Del mismo modo, la norma requiere que esta alternativa contribuya de manera efectiva a la recuperación de la empresa. Por lo que, si del análisis efectuado, se concluye que incluso tras la implementación de esta medida el empleador no logrará superar la crisis y/o este recorte de personal no ayudará a esta recuperación, se puede afirmar que dicha medida no es la que se debe de procurar para el empleador.

Tal como hemos visto líneas arriba, el legislador prefiere que los trabajadores tengan condiciones laborales distintas (menos costosas) a que pierdan el vínculo de manera total. En atención a ello, la autoridad administrativa no permitiría que el empleador tenga abierta la posibilidad de finiquitar el vínculo laboral de un grupo de trabajadores a sabiendas que estos ceses no sumarán a la estabilidad económica de la empresa y/o la estabilidad laboral de sus compañeros.

En buena cuenta, que la autoridad de trabajo habilite un cese colectivo por causas objetivas que no cumpla con este carácter finalista es como darle carta blanca al empleador que cese a un grupo de trabajadores de manera arbitraria, sin que exista ningún tipo de indemnización.

Por lo tanto, podemos concluir que, frente a una crisis, el empleador no solo tiene la posibilidad de discutir con la parte empleadora otras alternativas, sino que además tiene la obligación de acreditar que esta alternativa, en caso no se logre encontrar otra, ayudará a superarla.

Lamentablemente, en el caso de Doe Run Perú esto no se dio, puesto que, de acuerdo con la pericia de parte presentada dentro de su solicitud, se precisó que la desvinculación de los 354 trabajadores señalados en la nómina no iba a ser suficiente para superar la crisis económica que se avecinaba. Por el contrario, dicha pericia concluía que luego de la desvinculación colectiva de los trabajadores inmersos en la medida, la empresa iba a tener que analizar qué otras alternativas podían implementar para superar su crisis y/o tendría que esperar que el mercado cambie a su favor.

Esto hacía que la solicitud de cese colectivo no sea la “última alternativa” sino en “una de las tantas alternativas” que se podían implementar o “aquella alternativa” que me implica menos costos que otras; toda vez que más allá de los costos incurridos en las gestiones administrativas para la presentación de la solicitud, si la autoridad de trabajador aceptaba la solicitud de Doe Run Perú, esta solo tendría que liquidar a los trabajadores inmersos en el procedimiento, sin ningún tipo de indemnización adicional, como sí se prevé frente al despido arbitrario.

4. “*Cuando tocas fondo, solo te queda subir*”: ¿Cómo se debió resolver la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú y cuáles fueron las fallas incurridas por la autoridad de trabajo?

En el capítulo anterior hemos visto cuáles son los principales problemas jurídicos que se presentaron en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas de Doe Run Perú, a lo largo de las diferentes instancias por las que pasó (desde la Jefatura

Zona de Trabajo de La Oroya hasta el Viceministerio de Trabajo – pese a que no es una instancia regular dentro del procedimiento de cese colectivo).

Sin perjuicio de ello, y para efectos del presente informe, vale la pena revisar qué tan diferente hubiera sido el recorrido de esta solicitud si se hubieran tomado las decisiones correctas desde un principio. Ya que cuando tocas el fondo del pozo, solo te queda subir para salir de ahí.

Empecemos por el principio. Independientemente de que la empresa haya suscrito convenios colectivos por periodos prolongados de tiempo y con compromisos económicos, lo que nos aboca el análisis es en estricto el procedimiento de cese colectivo, iniciando con la etapa administrativa. Siendo que esta etapa comienza con el emplazamiento de la parte trabajadora con la comunicación de la empresa.

Así, Doe Run Perú habiendo remitido las comunicaciones a las organizaciones sindicales y los 354 trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados) el 10 de setiembre de 2003, tal como se enviaron - sin adjuntar la información pertinente en estas cartas, como, por ejemplo, estados financieros, informes económicos, entre otros documentos relevantes -, la empresa tendría que celebrar las reuniones de negociación los días 11 y 12 de setiembre 2003.

En este punto, es importante señalar que, teniendo en cuenta lo que hemos visto en el capítulo 4 de este informe, hubiera sido acertado por parte de la empresa, que enviara las comunicaciones adjuntando la información financiera pertinente, convocando a las partes expresamente a sostener reuniones de negociación para: i) acordar las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; y, en caso de no tener éxito con esto, para: ii) acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo.

Claro está, que esta convocatoria, se podría haber realizado con un plazo de anticipación no menor a tres (3) días hábiles, a fin de evitar cualquier tipo de cuestionamiento respecto a la posibilidad de los asistentes de participar de dichas reuniones. Cabe precisar que estas convocatorias también se debieron de efectuar únicamente a los trabajadores no sindicalizados y a las organizaciones sindicales que representaron al resto de los trabajadores involucrados en el procedimiento.

Habiendo dicho esto, regresamos al análisis de la solicitud presentada, conforme al 12 de septiembre del 2003 de Doe Run Perú. Con las particularidades vistas en esta solicitud, la empresa ingresó dicha solicitud ante la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya.

No obstante, como ya hemos señalado en el punto 3.2.4 de este informe, el solo hecho de haber involucrado a 3 trabajadores que residen y prestan labores para la empresa en Lima no permite que la autoridad de Trabajo de La Oroya resuelva procedencia de esta solicitud.

En ese sentido, en atención al artículo 130.1 de la LPAG¹⁰, cuando una autoridad no es competente para conocer una solicitud debe remitirlo a la instancia que si corresponda resolver el pedido del administrado:

130.1 Cuando sea ingresada una solicitud que se estima competencia de otra entidad, **la receptora debe remitirla a aquella que considere competente**, comunicando dicha decisión al administrado. (El énfasis es mío).

De esta manera, tal como se señaló previamente, la Jefatura Zona de Trabajo de La Oroya debió remitir la solicitud de cese colectivo presentada por Doe Run Perú a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo. Caso contrario estaría incurriendo en una causal de nulidad del acto administrativo que resolviese a la solicitud de la empresa, toda vez que estaría realizando un acto contrario a una disposición expresa establecida en la LPAG. Así, tal como señala dicha norma en el artículo 10, son causales de nulidad:

“Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

¹⁰ Esta es la versión del artículo que estuvo vigente en el 2003. A partir del 24 junio 2008 fue modificado de la siguiente manera:

“130.1 Cuando sea ingresada una solicitud que se estima competencia de otra entidad, la entidad receptora debe remitirla, en el término de la distancia, a aquella que considere competente, comunicando dicha decisión al administrado. En este caso, el cómputo del plazo para resolver se iniciará en la fecha que la entidad competente recibe la solicitud”.

Ahora, bajo el entendido que este camino es la que se debió de tomar desde el inicio, continuaremos con el análisis de la solicitud ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, como autoridad competente para conocer la solicitud de cese colectivo que involucraba a trabajadores tanto de la provincia de Junín como de Lima.

Así, la autoridad administrativa de trabajo debió de realizar un análisis integral de la solicitud, tanto de los aspectos formales como los de fondo para determinar la aceptación o rechazo de la solicitud.

Siendo ello así, consideramos que las observaciones que habría tenido la autoridad nacional serían las mismas, relacionadas al plazo con el cual el empleador efectuó la convocatoria a las organizaciones sindicales y/o trabajadores no sindicalizados a las reuniones de negociación.

Por lo que, aplicando el artículo 131.1 de la LPAG, resultaría racional exigirle al empleador que haya considerado un plazo no menor a tres días hábiles para programar las reuniones de negociación, dentro del procedimiento de cese colectivo, contados desde la fecha de notificación a la parte trabajadora:

“Artículo 131.- Obligatoriedad de plazos y términos

131.1 Los plazos y términos son entendidos como máximos, se computan independientemente de cualquier formalidad, y obligan por igual a la administración y a los administrados, sin necesidad de apremio, en aquello que respectivamente les concierna”.

Así, dado que se trataría de un acto de mero trámite: convocar a una reunión, dicho plazo no sería ni muy prolongado, ni muy corto, de cara al procedimiento que se analiza en este informe, de acuerdo con artículo 132 de la LPAG:

“Artículo 132.- Plazos máximos para realizar actos procedimentales

A falta de plazo establecido por ley expresa, las actuaciones deben producirse dentro de los siguientes:

(...)

2. Para actos de mero trámite y decidir peticiones de ese carácter: en tres días”.

Ello, también considerando la finalidad de dichas reuniones de negociación, que es la búsqueda de alternativas menos gravosas a la de un cese colectivo, por lo que al menos tres días hábiles permitirían que la contraparte tome conocimiento de la reunión y tenga un plazo mínimo razonable para, al menos, revisar la documentación.

Por otro lado, respecto a la oportunidad de poner en conocimiento a la autoridad sobre dichas reuniones de negociación – el cual fue un punto muy debatido en el presente caso – es pertinente recordar el numeral 4 del artículo 75 de la LPAG vigente en el 2003, que señala lo siguiente:

“Artículo 75.- Deberes de las autoridades en los procedimientos:

Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus partícipes, los siguientes:

(...)

4. Abstenerse de exigir a los administrados el cumplimiento de requisitos, la realización de trámites, el suministro de información o la realización de pagos, no previstos legalmente”.

En atención a esto, siendo que el requisito de informar a la autoridad de trabajo sobre la comunicación del procedimiento administrativo no tiene un momento específico señalado expresamente en el artículo 48 de la LPCL, sería contrario a las disposiciones administrativas que esta le requiera a Doe Run Perú el haber realizado una “doble” comunicación: 1. Simultáneamente con los comunicados a las organizaciones sindicales y los trabajadores no sindicalizados; y, 2. Nuevamente junto con la solicitud de cese colectivo por causas económicas.

Finalmente, un punto que es importante abordar en el tema formal de la solicitud, y que no fue visto con profundidad por la autoridad local ni regional de trabajo, es que el empleador no habría adjuntado en la comunicación de inicio de la etapa pre-administrativa, la información pertinente.

Recordando lo señalado en el artículo 48 de la LPCL, podemos advertir que esta obligación debe de acreditarse juntamente con los motivos que generan la solicitud y la nómina de trabajadores que se adjunta a la comunicación remitida a la parte trabajadora: “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 (...)”.

En ese sentido, esta información no puede omitirse en este paso del procedimiento de cese colectivo. Incluso podríamos señalar que esta información es más importante que la nómina de los trabajadores, ya que es la que sustenta o sostiene el pedido ante la parte trabajadora, como la parte afectada. Es por ello por lo que, dicha acreditación no podría ser pasada por alto por parte de la autoridad de trabajo.

En este mismo sentido, el artículo 63 del DS 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, que connota la necesidad de acreditar que se ha cumplido con la entrega de la información pertinente, así como los motivos de la solicitud y la relación de trabajadores a las organizaciones sindicales y/o los trabajadores no sindicalizados, de acuerdo con lo siguiente:

“Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información:

- a) **Constancia de haber proporcionado** al Sindicato o a falta de éste a los trabajadores afectados o sus representantes, **la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley (...)**”. (El énfasis es mío).

Asimismo, la entrega de esta información no podría ser enviada de manera diferida; es decir, el empleador no podría esperar a que se celebre la primera reunión de negociación para alcanzarle la parte trabajadora la información económica que sustenta su pedido. Esto no solo iría en contra del sentido de la obligación prescrita en artículo citado líneas arriba, sino que, tampoco comulgaría con la buena fe que es requerida para estos espacios de diálogo colectivo.

Continuando con el análisis, en caso todos estos errores de forma no se hubieran cometido en la solicitud presentada por Doe Run Perú, correspondería que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo se pronuncie sobre los requisitos de fondo establecidos en el artículo 48 de la LPCL. En otras palabras, tendría que verificar si los actos señalados en dicho artículo se dieron en la realidad, de la manera correcta, o si simplemente fueron meros cumplimientos formales. Del mismo modo, corresponde que la autoridad de trabajo nacional analice si, independientemente del cumplimiento de

estos requisitos, realmente existe una causa que motivo la terminación colectiva de 354 trabajadores de Doe Run Perú.

Ello, debido a que es alrededor de esta causa que se ha construido el procedimiento de cese colectivo. En efecto, como señala Alfonzo Esteban Miguel:

“El elemento objetivo más importante del despido colectivo es la causa, en la cual el empresario se justifica para reducir la plantilla y ajustarla a una nueva situación empresarial. Se trata del **eje central en torno al cual giran el resto de elementos y la consistencia del despido colectivo**” (2012: 9) (El énfasis es mío).

Como hemos visto en el capítulo 4 del presente informe, en el 2003 no se tenía una regulación expresa sobre qué es lo que debería de entenderse por la causa económica que amerite la terminación colectiva de contratos de trabajo, siendo esto necesario para verificar la procedencia de la solicitud.

Así, tal como señala Elmer Arce:

“(…) estos motivos tienen perfiles difusos y de difícil concreción en torno a determinar los puestos de trabajo excedentes. Salvo que se trate de una crisis económica de gran intensidad que desemboque en la declaración de quiebra y que por ende suponga la terminación de todos los contratos de trabajo, **cualquier crisis económica de menor calado será muy difícil traducirla en una reducción del número de trabajadores exacta**. Calcular el número exacto de trabajadores (descartando todavía el problema de determinar qué trabajadores) afectados por las necesidades empresariales es un asunto de gran complejidad. De otro lado, en segundo lugar, porque **la utilización de los motivos basados en necesidades empresariales (económicas, tecnológicas, estructurales o análogas) siempre serán discrecionales**. A diferencia de un incendio o la quiebra de una empresa donde la desaparición del puesto de trabajo es inminente (…)” (2021: 954) (El énfasis es mío).

En ese sentido, dicho autor define como causa económica a:

“Por causas económicas no solo habrá que entender 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. **No basta con una reducción de utilidades con cuentas en azul**. Y será, precisamente, **este factor de crisis lo que no permitirá de modo definitivo la prosecución de la actividad productiva**” (2021: 958) (El énfasis es mío).

Asimismo, establece que:

“Por último, **la trascendencia temporal del motivo** que aconseja la reducción del número de trabajadores también es muy relevante. El motivo económico, tecnológico, estructural o análogo justifica la terminación de contratos de trabajo **cuando se extienden por un tiempo amplio y es previsible que no desaparezcan hasta que se tome una medida de ajuste. No son motivos de realización temporal, esporádica, transitoria o circunstancial**, pues en estos casos lo que correspondería es la suspensión de labores y no la terminación de relaciones jurídicas”. (2021: 960) (El énfasis es mío).

En resumen, la doctrina establece que para que dicha causa pueda ser racional, debería de:

- Reflejar un balance negativo y no solo pérdidas económicas en un resultado positivo.
- Ser tan grave que la empresa no podría continuar con sus procesos productivos.
- No ser temporal, coyuntural o transitorio.
- No desaparecer si no se realizan ajustes de alto impacto en la nómina de trabajadores.

Es así como, no bastaría con una situación económica negativa ya que esta podría crear inseguridad en la calificación de la solicitud, al ser tan amplia y provocar complejidad y oscuridad en este tipo de ceses colectivos (Elmer Arce 2021: 960).

Cabe señalar que esta compilación de características resulta muy similar a los criterios establecidos en la Resolución Directoral General 003-2013/MTPE/2/14 que se revisó en el capítulo 4, y que, si bien no estaba vigente al momento de la solicitud de Doe Run Perú, aportan luces respecto a lo que la autoridad de trabajo debería de buscar en el análisis de la causa económica invocada por la empresa.

Ahora bien, considerando los elementos sostenidos por la empresa en su solicitud y en su informe pericial, la causa económica invocada presentaría tres características particulares que no permitirían sostener que la “*crisis económica*” sea motivo suficiente para la terminación colectiva de 354 contratos de trabajo. Ello debido a lo siguiente:

- Se estima que a finales del 2003 Doe Run Perú tenga una crisis de liquidez.
- El **cese colectivo no solucionará el problema**, pero ayudará con la falta de liquidez inmediata.
- Se esperan **nuevas alternativas**, así como la mejora de las condiciones del mercado.

En efecto, tal como hemos visto en el capítulo anterior, la “crisis económica” alegada por Doe Run Perú aún no habría ocurrido. Así, se trataría de una crisis futura sobre la que se está solicitando una acción preventiva a través de la terminación colectiva de contratos de trabajo.

Al respecto de esta situación, Elmer Arce señala que si bien el cese colectivo por causas objetivas introduce un espacio de flexibilidad en el despido de los trabajadores – toda vez que ellos no han incurrido en ninguna causal de despido señalada en el artículo 30 de la LPCL – esto no implica que el derecho a la estabilidad laboral se haya eliminado de este tipo de ceses. De modo que:

“Por el contrario, en el seno de este sistema se contraponen y **se protegen los dos intereses sociales**. Al lado de brindar una atención al **interés empresarial**, **se protege la estabilidad en el empleo** con la exigencia de controles que anulen cualquier acto arbitrario del empleador (exigencia de causa y procedimiento)” (2021: 958).

Por tal motivo, la autoridad no estaría protegiendo de manera adecuada el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de Doe Run Perú, si considerase válida una crisis que aún no ha ocurrido. El equilibrio en el que radica el cese colectivo por causas objetivas consiste que la empresa **sufre** una crisis (económica, estructural, tecnológica o análoga) de tal magnitud que no puede continuar con la misma cantidad de trabajadores que tiene en ese momento. Asimismo, no sería posible anticipar los efectos de una crisis económica sobre la nómina de trabajadores, ya que, tal como se señala en la doctrina, estas situaciones “*no involucran a la voluntad ni del trabajador ni del empleador*” (2021: 958).

Por lo que, el empleador no podría controlar los elementos externos que generarán esta crisis para contener su impacto y acreditar que únicamente los trabajadores

comprendidos en su solicitud son los que no podrían continuar laborando. El riesgo de aceptar una crisis futura es que al momento real de ocurrir la misma, podría ser necesario cesar colectivamente a más trabajadores de los solicitados cuando aún no existía esa crisis, tergiversando por completo el objetivo del procedimiento de cese colectivo.

Por otro lado, tanto Doe Run Perú como el informe pericial realizado reconocieron que la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo no sería suficiente para superar la crisis (futura) de la empresa.

Tal como se ha señalado líneas arriba, dentro del procedimiento de cese colectivo por causas objetivas se buscan dos objetivos: por un lado, se le da al empleador la facultad de reducir su planilla para garantizar su continuidad; y, por otro lado, se garantiza la protección al derecho del trabajo a través de un procedimiento objetivo que no permitirá el uso arbitrario de esta facultad del empleador.

En ese sentido, el empleador debe acreditar que la causa invocada existe y justifica la terminación de un grupo de contratos de trabajo, ya que, de no acreditarlo, no estaríamos ante la posibilidad de aplicar un cese colectivo, pues no se habría respetado el principio de causalidad que debe existir en la terminación de los contratos, protegida por el artículo 27 de la Constitución Política del Perú.

Sin duda, la falta de suficiencia de la medida a adoptar convertiría esta medida en arbitraria, pues no tendría una finalidad concreta. De esta manera, al quitarle la finalidad al cese colectivo (superar la crisis económica a través del recorte de personal) nos quedaríamos únicamente con la facultad del empleador de cesar colectivamente a sus trabajadores, sin ningún propósito.

En el caso de Doe Run Perú, igualmente, se señala que luego de aplicar la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo (de aceptarse) esperarían implementar nuevas alternativas (lo que deja entrever que existen alternativas que aún no se han implementado); así como la mejora del contexto económico del sector (nuevamente variables externas que podrían significar una crisis mayor a la estimada).

Lo anterior, acreditaría una vez más que Doe Run Perú no habría cumplido con recurrir a esta medida como última opción y/o agotar todas las alternativas menos gravosas para los trabajadores antes de optar por una solicitud de cese colectivo.

Por lo tanto, ante estos factores, la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo tendría que declarar improcedente la solicitud de cese colectivo presentada por Doe Run Perú ya que no habría acreditado tener una crisis económica que justifica una terminación colectiva de contratos de trabajo para su superación.

Es importante señalar que, en el caso analizado, en ninguna de las instancias que revisaron la solicitud de la empresa del 12 de septiembre de 2003, no se pronunciaron respecto al fondo del pedido, sino únicamente sobre los requisitos de forma, tanto de parte del empleador como de parte de la autoridad administrativa de trabajo, pero no se hizo referencia a si existieron incumplimientos de fondo, tales como la causa objetiva alegada por el empleador para justificar el procedimiento.

Siendo que esta situación no es un detalle menor, ya que, de acuerdo con el artículo 125 de la LPAG (vigente al 2003), la autoridad administrativa tiene el deber de revisar la documentación presentada por el administrado y exponer todas las cuestiones que se consideren como incumplimientos para que puedan ser corregidas.

Así, se señala que:

“Artículo 125.- Observaciones a documentación presentada

125.1 Deben ser recibidos todos los formularios o escritos presentados, no obstante incumplir los requisitos establecidos en la presente Ley, que no estén acompañados de los recaudos correspondientes o se encuentren afectados por otro defecto u omisión formal prevista en el TUPA, que amerite corrección. **En un solo acto y por única vez, la unidad de recepción al momento de su presentación realiza las observaciones por incumplimiento de requisitos que no puedan ser salvadas de oficio**, invitando al administrado a subsanarlas dentro de un plazo máximo de dos días hábiles”. (El énfasis es mío).

En ese sentido, indistintamente de la posibilidad de poder corregir dichos incumplimientos, esta regla marcaría un camino para la autoridad: analizar de manera integral la solicitud y no solo los requisitos formales, lo que lamentablemente no se habría seguido en el procedimiento de cese colectivo aquí analizado.

Esto podría justificarse en la falta de recursos normativos que le permitieran a la autoridad de dotarle de contenido y definición a la causa económica invocada, por

ejemplo. Sin embargo, consideramos que sí habría sido posible pronunciarse sobre este extremo de la solicitud a través de la aplicación de otras fuentes del derecho, tales como la doctrina, los principios del derecho laboral, la finalidad intrínseca del procedimiento de cese colectivo, entre otros. De tal manera que, se podría haber arribado a la misma conclusión que sostenemos en este informe, respecto a la causa económica de la solicitud de cese colectivo.

Ello, toda vez que, como ya habríamos visto, el análisis de la causa económica no se limitaría únicamente a la revisión de un balance contable, para determinar la procedencia de una crisis económica que ameritaría la reducción de más del 10% de la nómina de una empresa. Ya que, de ser así, no sería necesaria la intervención de la autoridad administrativa de trabajo sino de una autoridad económica o tributaria que solamente analice la parte contable o económica de la empresa. Así, para la procedencia de esta causal se requiere la conjunción del derecho al trabajo, con sus principio y finalidad, dentro de una crisis económica, con sus alcances y magnitudes. Por lo que no sería posible aislar el derecho laboral del análisis económico y viceversa.

5. “¿Volveremos a tropezar sobre la misma piedra?” Las lecciones que nos dejó la solicitud de cese colectivo de Doe Run Perú

Bien dicen que, para no cometer dos veces el mismo error, hay que aprender de ellos. Por lo tanto, es necesario resumir, a modo de conclusión, las lecciones aprendidas que esta solicitud le dejó a Doe Run Perú, sino también a nosotros, quienes finalmente no estaríamos del todo aislados de conocer una eventual solicitud de cese colectivo por causas objetivas hoy en día.

Pero antes de ahondar en este punto, es importante recordar que, el 24 de mayo del 2004 Doe Run Perú decidió desistirse del procedimiento. Ahora, este desistimiento no implicó que la empresa reconociera que la causa invocada no haya tenido sustento. Al respecto, es necesario revisar lo que señala el artículo 189 de la LPAG aplicable en el 2003, el cual cita lo siguiente:

“Artículo 189.- Desistimiento del procedimiento o de la pretensión.

189.1 El desistimiento del procedimiento importará la culminación del mismo, pero no impedirá que posteriormente vuelva a plantearse igual pretensión en otro procedimiento.

(...)

189.5 El desistimiento **se podrá realizar en cualquier momento antes de que se notifique la resolución final en la instancia**". (El énfasis es mío).

De esta manera, una vez que el expediente 174-2003-JZTPE-LAO retornó a Junín para que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos volverá a realizar la convocatoria a las reuniones de conciliación, la empresa presentó un escrito de desistimiento del procedimiento que dio por finalizado el mismo.

Es así como, Doe Run Perú únicamente manifestó su voluntad de ya no continuar con los pasos establecidos en la LPCL para solicitar a la autoridad de trabajo el cese colectivo de los 354 trabajadores que planteó a inicios del 2003. Ese desistimiento no se produjo respecto de la pretensión, es decir, no afectó la causa que fue invocada por la empresa para movilizar todo el procedimiento. Por lo que, Doe Run Perú bien podría haber presentado una nueva solicitud de cese colectivo por causas económicas ese mismo año o años después. Asimismo, es preciso indicar que, en la solicitud de desistimiento del procedimiento, la empresa no señaló si este se debía a que se habría llegado a un acuerdo con las organizaciones sindicales, por la demora de la administración de trabajo en resolver la solicitud o si la crisis económica que previeron para finales del 2003 no tuvo el impacto estimado.

Sin embargo, si esto último hubiera sido el motor del desistimiento, nos estaría dando la razón respecto a que las crisis económicas que sustentan un cese colectivo deben de ser actuales al momento de la presentación, pues de lo contrario, podríamos estar ante este tipo de situaciones: procedimientos que se inician en base a proyecciones económicas desfavorables, que general la movilización del aparato administrador de trabajo, y que finalmente terminan a pedido de parte por no haberse concretado en la realidad.

Es por ello por lo que es necesario aprender de los errores, a fin de utilizar las herramientas normativas de manera correcta y eficiente. El procedimiento de cese colectivo, tal y como está señalado en la LPCL y el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo brinda al empleador una serie de pasos claros y precisos sobre cómo debería de llevarse a cabo dicho procedimiento, así como las obligaciones, tanto de este como de la autoridad administrativa de trabajo.

Tal vez, la gran dificultad que enfrenta el empleador al momento de aplicar esos pasos, no es la complejidad de los mismos, o su secuencia, ya que, dentro de la legislación laboral existe otros procedimientos igual de complejos que este que son seguidos constantemente por la parte empleadora y trabajadora (como por ejemplo, los procesos de negociación colectiva, arbitrajes, procedimiento de cese por causas imputables al trabajador, entre otros); sino porque en la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, se agrega un factor que pocas veces ha contribuido con su desarrollo: la reinterpretación de la autoridad de las obligaciones contenidas en el procedimiento de cese colectivo.

En efecto, conforme hemos visto a lo largo de este informe, la autoridad administrativa de trabajo advirtió un incumplimiento de forma en la solicitud de cese colectivo que presentó Doe Run Perú; que cada vez que subía a una instancia distinta mutaba y se convertía en un incumplimiento distinto, que incluso dejó de ser responsabilidad del empleador para convertirse en responsabilidad de la propia autoridad de trabajo: primero, se basó en la oportunidad de la notificación a la autoridad administrativa sobre el procedimiento de cese colectivo; luego, se refirió a la anticipación con la que se convocó a la parte trabajadora a las reuniones de negociación en trato directo; y finalmente se convirtió en la convocatoria defectuosa de la autoridad a las reuniones de conciliación.

De esta manera, podemos concluir que:

- El procedimiento de cese colectivo, que se encuentra vigente desde hace más de 20 años, no ha sufrido variaciones ni modificaciones que varíen los pasos o que los flexibilice.
- Esta falta de cambios reflejaría su poco uso por parte de los empleadores desde su incorporación en la normativa laboral.
- Asimismo, se advierte que en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas presentada por Doe Run Perú, la propia administración de trabajo incorporó cambios y/o nuevos alcances de las obligaciones señaladas en el procedimiento sin sustento que no permitieron una flexibilización del mismo.
- Del mismo modo, la autoridad administrativa del trabajo habría mostrado resistencia en encontrar o señalar los incumplimientos advertidos en los

aspectos de fondo de la solicitud de cese colectivo presentada; enfocándose únicamente en los aspectos de forma, añadiendo contenido a las mismas, cuando no resultaba necesario.

- Sin perjuicio de ello, podría tomarse en consideración, bajo el principio de buena fe en la negociación colectiva, efectuar la convocatoria a las reuniones de negociación en trato directo a la parte trabajadora con una anticipación que tome en consideración la distancia, accesibilidad de transporte, agenda, disponibilidad de las partes, entre otros elementos.
- Asimismo, conforme a lo señalado en el artículo 48 de la LPCL y en el artículo 63 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, no solo bastaría con remitir una comunicación a la parte trabajadora en la que se señalen los motivos de inicio del procedimiento del cese colectivo. Sino que, además, estas afirmaciones deben estar acompañadas por los documentos sustentatorios correspondientes – entendiéndose esta como la información pertinente -; adjuntando la nómina de los trabajadores involucrados en la solicitud.
- Las reuniones de negociación colectiva en trato directo, dentro del marco de cese colectivo, deben estar estructuradas de manera que, primero se vean las alternativas menos gravosas a la de un cese colectivo; y solo cuando no se haya llegado a un acuerdo sobre este punto, se podrá discutir sobre las condiciones para el término de los contratos de los trabajadores comprendidos dentro de la solicitud.
- Si bien el artículo 48 de la LPCL no señala la cantidad de reuniones de negociación en trato directo que las partes debería de tener para discutir el punto anterior, estas deben ser suficientes para que ambas partes puedan presentar contrapropuestas y/o agotar todos los medios para llegar a un acuerdo.
- La acreditación de la buena fe y voluntad para negociar se realizará a través del comportamiento de las partes, las cuales, si bien podrían tener desacuerdos en uno o varios de los puntos a abordar en las reuniones de negociación, no deberían de cortar el diálogo de manera abrupta o condicionar su participación en las reuniones.

- La autoridad administrativa de trabajo, dentro del procedimiento administrativo, debe de observar las disposiciones establecidas en la norma aplicable para guiar a las partes dentro del mismo. Solo en caso de encontrarse con una disposición vaga o con una obligación cuya aplicación errónea pudiera afectar gravemente el debido procedimiento, la autoridad debería de aplicar de manera supletoria: “a) los principios del procedimiento administrativo; b) fuentes supletorias del Derecho Administrativo (doctrina nacional, comparada, la costumbre o práctica administrativa); y, solo a falta de ellos; c) analogía de otros ordenamientos (por ejemplo, el Código Procesal Civil o Penal), en aquellos aspectos que sean compatibles con la naturaleza y finalidad administrativa” (Morón Urbina 2011: 113).
- Lo anterior no podría implicar la reinterpretación y/o la incorporación de nuevas obligaciones para solo una de estas; ya que de lo contrario se estaría incurriendo en una vulneración al Principio de Imparcialidad y al Principios de Predictibilidad establecidos en la LPAG¹¹.
- Aquellas solicitudes que involucren por lo menos a un trabajador que labore y resida en más de una provincia, deberán de ser remitidas a la autoridad administrativa de trabajo nacional (actualmente la Dirección General de Trabajo). En caso el administrado presente su solicitud solo a una de estas provincias, la autoridad de trabajo regional debería de remitir la misma a la autoridad nacional, caso contrario se estaría incurriendo en una causal de nulidad de todo el procedimiento.
- Independientemente de la voluntad para negociar de las partes manifestada por las partes en la etapa administrativa del procedimiento de cese colectivo, la

¹¹ Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo:

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.5. Principio de imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.

(...)

1.15. Principio de predictibilidad.- La autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá.

autoridad administrativa de trabajo está obligada a realizar las convocatorias requeridas por la norma para las reuniones consecutivas de conciliación.

- En el caso de las convocatorias efectuadas por parte de la administración, estas sí deberían de observar las disposiciones establecidas en la LPAG sobre notificaciones de actos de mero trámite, a ser realizadas en un plazo de tres (3) días hábiles.
- El pronunciamiento de la autoridad administrativa de trabajo respecto de la solicitud de cese colectivo por causas objetivas debería de pronunciarse sobre los aspectos de forma y fondo de las obligaciones establecidas en la norma sustantiva, a fin de que el administrado tenga claridad de los errores u omisiones incurridas, sirviendo esta recopilación de pronunciamientos para la consolidación de los criterios de la autoridad en este tipo de procedimientos.
- Del mismo modo, la autoridad también debería de pronunciarse respecto a si la causa invocada, sea económica, tecnológica, estructural o análoga, corresponde a una crisis real y actual, que motivase a la adopción de medidas drásticas respecto a la nómina de trabajadores a fin de contribuir con la recuperación del empleador.
- El análisis por parte de la autoridad respecto a la definición y/o criterios para la configuración de la causal objetiva invocada por el empleador, permitirán no solo al empleador sino también a la parte trabajadora a conocer el verdadero alcance de la crisis que debería de ocurrir para aplicar una medida de este tipo.

Finalmente, consideramos que la figura del cese colectivo por causas objetivas, tal como está prevista en el ordenamiento laboral vigente, reviste a lo largo de su procedimiento, de seguros que garantizarían el equilibrio de poderes entre la parte empleadora y la parte trabajadora. No solo por priorizar la participación de las organizaciones sindicales sobre los trabajadores, de manera individual, sino por la incorporación de figuras de contrapeso, tales como la negociación colectiva, la conciliación y finalmente el análisis final de la crisis por parte de la autoridad de trabajo.

Por lo tanto, la falta de uso de esta figura por parte de los empleadores no residiría en una falta de claridad por parte de la norma sobre el procedimiento a seguir o porque los

empleadores no estén atravesando por situaciones que podría configurar como crisis que ameriten cambios de alto impacto. Consideramos que esta falta de aplicación respondería a los cambios de criterio por parte de la autoridad administrativa de trabajo, particularmente sobre los aspectos formales que se señalan en la normativa. Siendo ello así, la cambiante decisión por parte de la autoridad sobre la forma de cumplimiento de los requisitos formales generaría una inestabilidad interpretativa que los empleadores no estarían dispuestos a enfrentar, no solo por los costos asociados a la elaboración de la pericia de parte y demás gastos administrativos, sino por la tensión que este tipo de medidas genera en las relaciones laborales. De tal modo que, una unificación de criterios por parte de la autoridad, dejando de lado el evitarse pronunciarse sobre el fondo, permitiría una gestión menos conflictiva de las relaciones laborales de la parte trabajadora y empleadora que atraviesan por este procedimiento; así como un uso adecuado de la figura ante momentos de verdadera crisis.

6. Referencias Bibliográficas

CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos

1996 “¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?”. *Ius et Veritas*. Lima, Núm. 12, pp. 81-88. Consulta: 15 de mayo de 2021.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15537/15987>

JUAPE, Miguel

2018 “Estado reconoce que limitación a los ceses colectivos es una rigidez laboral”. En *Gestión*. Consulta: 25 de julio de 2021.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/reconoce-limitacion-ceses-colectivos-rigidez-laboral-250409-noticia/?ref=ges>

CASTILLO GUZMÁN, Jorge

2020 “Entrevista sobre los ceses colectivos durante la pandemia: Aplicación de los ceses colectivos por causas objetivas en el contexto de la pandemia”. En *La Ley*. Consulta: 4 de agosto de 2021.

<https://laley.pe/art/10082/aplicacion-de-los-ceses-colectivos-por-causas-objetivas-en-el-contexto-de-la-pandemia>

GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro

2013 “La negociación colectiva de trabajo: Necesidad de establecer sistemas articulados”. En Soluciones Laborales N° 62, pp. 102-109. Consulta: 5 de julio de 2021.

<https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Biblioteca/Biblioteca.nsf/RBNegoColec>

MORÓN URBINA, Juan Carlos

2011 *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General*. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica.

NEVES MUJICA, Javier

2016 *Derecho colectivo del Trabajo: Un panorama general*. Lima: Palestra Editores. Consulta: 14 de junio de 2021.

<https://es.scribd.com/read/358157958/Derecho-colectivo-del-trabajo-Un-panorama-general#>

KAHN-FREUND, Otto

1987 “Trabajo y Derecho” 3ª Edición, trad. Jesús M. Galiana Moreno, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 45-65.

SÁEZ LARA, Carmen

2014 “El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos” En CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES. *El derecho a la negociación colectiva*. Coordinador Juan Gorelli Hernández. Andalucía: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 435-442. Consulta: 26 de abril de 2021.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4864536>

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge

2011 *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

LÓPEZ AVENDAÑO, Janner A.

2021 “El Laberinto de la Negociación Colectiva en el Perú. A propósito de su limitación estatal”. En La Ley. Consulta: 4 de agosto de 2021.

<https://laley.pe/art/11048/el-laberinto-de-la-negociacion-colectiva-en-el-peru-a-proposito-de-su-limitacion-estatal>

CPC. GAVELÁN IZAGUIRRE, Jorge J.

2000 Principios de contabilidad generalmente aceptados: Vigencia y Aplicación. Quipukamayoc. Lima: UNMSM - Facultad de Ciencias Contables. Consulta: 5 de marzo de agosto de 2021.

<https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/principio-conta.htm>

ESTEBAN MIGUEL, Alfonso

2012 Los despidos colectivos: Un estudio de las causas económicas. Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, ISSN 1575-720X, N°. 26, págs. 55-80. Consulta: 18 de marzo de 2021.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4400635>

ARCE ORTÍZ, Elmer

2021 *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Tercera edición. Lima: Palestra Editores S.A.C. Consulta: 25 de abril de 2021.

<https://es.scribd.com/read/502045260/Derecho-individual-del-trabajo-en-el-Peru-Desafios-y-deficiencias#>

BERNARD GERNIGON, Alberto Odero y Horacio GUIDO

2000 “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 119 (2000), N° 1. Consulta: 27 de junio de 2021.

<chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fpublic%2Fspanish%2Frevue%2Fdownload%2Fpdf%2Fgernigon.pdf&clen=200488&chunk=true>



EXP. SUSTENTADO
Fecha .../5-11-07...

EXP. SUSTENTADO
Fecha ...22/03/07...

EXP. SUSTENTADO
Fecha ...12-09-08...

EXP. SUSTENTADO
Fecha ...09.05.14...

A-1

El Jefe de Zona de La Oroya
CERTIFICA:
Que, la copia fotostática que
tengo a la vista es copia fiel de
su original que obra a fojas 01.
del Exp. N° 174-2003-ZIDE-LAO/11266
de la que doy fe.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Signature]
Jefe de Zona de Trabajo y Promoción del Empleo

00001

pág.

Sumilla: Solicitud de terminación de la relación
laboral por causa objetiva

**SEÑOR JEFE DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO DE YAULI-LA OROYA**

EXP. SUSTENTADO
Fecha 22/03/07

ZONA DE TRABAJO Y PROMOCION
SOCIAL - LA OROYA
MESA DE PARTES
Folio 1504 Libro
Fecha 12 SET. 2003
Hora 9:30 AM
SECRETARIA

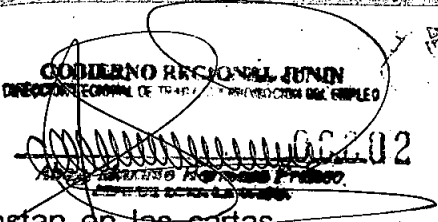
DOE RUN PERU S.R.L., con Registro Único de Contribuyente N° 20376303811, domiciliada en Av. Horacio Zeballos Gamez N° 424, La Oroya, representada por su Gerente de Recursos Humanos Sr. César Alfredo Berghüsen Gandolfo, identificado con DNI 10222860, con poder otorgado por Junta Obligatoria Anual de fecha 30 de marzo de 2001, inscrito en la partida N° 11015369 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, atentamente decimos:

Que, de conformidad con el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y Decreto Supremo 009-2002-TR, Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, recurrimos a su Despacho con el objeto de solicitar la aprobación de la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 46 literal b) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sustentada en motivos económicos, que afecta a 354 trabajadores, (241 obreros, 72 empleados y 41 profesionales), conforme a la nómina adjunta, los mismos que representan el 10.4% del personal de planilla de la Empresa.

1. Información a los trabajadores afectados y apertura de expediente

De conformidad con el artículo 48 literal a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nuestra Empresa ha proporcionado a los trabajadores comprendidos en el procedimiento de cese colectivo, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores

CERTIFICADO:
Que, la copia fotostática que
tuvo a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas 02
del Exp. N° 174-2003-2195-100/14060
de la que doy fé.



afectados. Dicha información y la nómina respectiva, constan en las cartas notariales enviadas con fecha miércoles de 10 de setiembre del 2003 al Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Doe Run Peru – La Oroya División, Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial – División Transportes Doe Run Peru – La Oroya División, Sindicato de Empleados (S.E.), Sindicato de Empleados Patio Industrial Doe Run Peru – La Oroya Division como entidades representativas de los trabajadores sindicalizados, e individualmente a cada uno de los trabajadores y profesionales no sindicalizados comprendidos en el cese. Hacemos notar que no obstante no estar obligado a ello, la citada información también ha sido entregada a los trabajadores sindicalizados representados por los sindicatos referidos.

En efecto, nuestra empresa convocó a los trabajadores afectados con esta medida y a sus representantes, según el caso, a celebrar reuniones los días jueves 11 y viernes 12 de setiembre del 2003 con el fin de explicar y dialogar sobre las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo en cumplimiento del mandato expreso de la ley, no habiéndose arribado a acuerdo alguno en trato directo. Dichas reuniones se llevaron a cabo en los días indicados conforme a la Constancia Notarial otorgada por el Señor Notario Dr. Jesús Sánchez Maraví en La Oroya y, el Dr. Aníbal Corvetto Romero, en Lima.

2. Causa objetiva invocada

De conformidad con lo prescrito en el literal c) del artículo 48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estamos presentando la Declaración Jurada de nuestra empresa, respecto a encontramos incursos en la causa económica invocada para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Asimismo, estamos remitiendo adjunto a la presente, la pericia de parte que acredita la procedencia de la causa objetiva indicada, la misma que ha sido concluida el día 29 de agosto del 2003, por la firma auditora Medina, Zaldívar, Paredes & Asociados Sociedad Civil.

Es copia de Zona de la Oroya
SERVICIO A:
Que, la copia fotostática que
tuvo a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas 03
del Exp. N° 174-2003-ZI/PE-LAO/ACR6P
de la que doy fé.



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Jefe de Zona LA OROYA
03033

3. Sustentación de la causa invocada

En los últimos años, diversas causas han venido afectando los mercados internacionales. En principio, fueron las crisis económicas y financieras en Asia, Rusia y Brasil, las que causaron recesión en las principales economías del planeta. Luego, el atentado a las torres gemelas de Nueva York, ocasionó un clima de incertidumbre y tremendos costos financieros para la economía norteamericana, los cuales han hecho más lenta la recuperación de la economía mundial.

Esta inestabilidad del mercado mundial y la recesión de las principales economías han deteriorado la cotización internacional de los metales básicos. Adicionalmente, las cotizaciones se han visto presionadas a la baja, como resultado del crecimiento de China como productor de metales. Los bajos costos operativos de las refinerías chinas, principalmente los laborales, les han permitido aumentar su demanda de concentrados de mineral, presionando aun más las cotizaciones a la baja. Si se comparan las cotizaciones de fines de diciembre de 2002 con los niveles promedio del año 1990, se observa que las cotizaciones nominales muestran descensos significativos: 42% en el cobre, 44% en el plomo y 49% en el zinc. Es importante resaltar que esta tendencia no se observa en el caso del oro, dada su condición de instrumento de refugio.

La situación antes descrita ha obligado a que las empresas mineras en el mundo respondan con: (i) una política de administración de costos aún más exigente, buscando a la vez optimizar sus actividades de producción, (ii) una reducción del nivel de operaciones a fin de lograr el punto de equilibrio deseado, o (iii) el cierre de operaciones en algunas minas

Doe Run Perú es una de las pocas empresas, del sector minero no aurífero, que no ha efectuado reducciones sustanciales en su planilla en los últimos cinco años. Los despidos y cierres de operaciones han sido una constante en el sector minero, no sólo a nivel nacional sino internacional. Esto no se ha dado en Doe Run Perú como resultado de la política que la compañía ha mantenido desde 1997, de no hacer despidos masivos de personal. Sin



**Que, la copia fotostática que
lleve a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas 04
del Exp. N° 174-2003-ZIPE-LAO/ALDOA
de la que doy fé.**

GOBIERNO REGIONAL JUNON
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
[Handwritten signature]
Abog. INUKAMA Horacio Franco
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

00004

embargo, es necesario señalar que los resultado económicos de la compañía, se han ido deteriorando progresivamente, siendo negativos en los últimos cuatro años.

A pesar de los resultados económicos negativos, hasta ahora la compañía había encontrado diversas alternativas para solucionar sus problemas económicos y financieros; sin embargo, este año, la situación se ha agravado. Lamentablemente, las condiciones del mercado han continuado empeorando en los últimos meses y han llegado a poner en riesgo la viabilidad de la compañía. De acuerdo con los estimados de la compañía, si no se logra una reducción importante de los costos operativos, antes de fin de año Doe Run Perú estaría afrontando una crisis de liquidez que le imposibilitaría cumplir con sus compromisos con terceros (entiéndase proveedores, trabajadores y/o estado peruano).

Dentro de la estructura de costos operativos de Doe Run Perú predominan la materia prima, labor, y energía (eléctrica y combustibles). Las condiciones de compra de materia prima son definidas por el mercado internacional y precisamente, el deterioro de estas es una de las principales causas de que los márgenes operativos de la compañía se hayan visto seriamente afectados. Los consumos de energía eléctrica y combustibles, no pueden ser reducidos en el corto plazo, debido a la antigüedad de las instalaciones del complejo metalúrgico de La Oroya y al elevado costo de inversión que esto requeriría.

En los últimos meses, la compañía ha implementado diversos programas de costos administrativos, pero que a la luz de las actuales condiciones de mercado, no son suficientes. Habiendo agotado todas las alternativas posibles, Doe Run Perú se ve en la ineludible necesidad de acogerse al procedimiento de cese colectivo por razones objetivas, previsto por el artículo 46, literal b) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Doe Run Perú desea dejar en claro que luego de cuatro años de pérdidas, el programa de cese colectivo es el último recurso. Adicionalmente, se ha buscado que la extensión del programa sea lo mínimo posible. La reducción de



ERTIFI
 Que, la copia fotostática que
 tuve a la vista, es copia ~~de~~
 su original que obra a fojas 05,
 del Exp. N° 174-2003-ZIPE-LAD/HLEGP
 de la que doy fé

Gobierno Regional de Arequipa
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EMPLEO
 00005

05
 05/10

costos que generará el programa, no solucionará el problema económico de la compañía, pero sí aliviará el problema de liquidez inmediato a la espera de nuevas alternativas y de que las condiciones de mercado mejoren.

OTROSÍ DECIMOS (1): No obstante que no existe obligación legal de justificar específicamente en un procedimiento de cese colectivo, la inclusión de trabajadores protegidos por el fuero sindical, informamos que están comprendidos en el presente procedimiento 2 dirigentes del Sindicato de Empleados (S.E.) que son el señor Luis Castillo Carlos (Secretario de Defensa, Sobrestante de Mantenimiento del Circuito de Zinc) y el señor José Luis Lizarraga Toledo (Secretario de Organización, Técnico Instrumentista, también del área de Mantenimiento y Talleres); y 4 dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial – División Transporte, que son el señor Aníbal Bujaico Arroyo (Secretario de Defensa, Bréquero de segunda), Perfecto Flores Cajahuanca (Secretario de Prensa y Comunicaciones, Mecánico de tercera), Julio Enríquez Córdor (Secretario de Estadística, Mecánico de primera) y Fortunato Alanya Chávez (Secretario de Control y Disciplina, Mecánico de segunda), todos ellos del área de Transportes.

Los 2 dirigentes del Sindicato de Empleados están inmersos dentro de 44 trabajadores del Área de Mantenimiento y Talleres, y los 4 dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial – División Transportes forman parte de un total de 31 trabajadores del Área de Transportes, todos ellos comprendidos dentro del procedimiento de cese colectivo.

Cabe señalar, que ningún dirigente del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Doe Run Perú – La Oroya División y del Sindicato de Empleados Patio Industrial Doe Run Peru – La Oroya División, se encuentra comprendido en el procedimiento del cese.

Sin perjuicio de lo expuesto, remarcamos el hecho que el Sindicato de Empleados y el Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial – División Transportes, no han consignado en sus respectivos Estatutos, qué cargos están amparados por el Fuero Sindical, conforme lo establece el Art. 31. Inc. b)



... de Zona de La Oroya

CERTIFICADO:

Que, la copia fotostática que
tuve a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas...06
del Exp. N° 174-2003-ZIPE-LAD/AJCEP
de la que doy fe

GOBIERNO NACIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

00006

de la Ley Nro. 27912; en consecuencia, no existe fuero sindical alguno para los
citados trabajadores:

OTROSI DECIMOS (2): Que, debido a que en el presente procedimiento de
cese colectivo, se encuentran comprendidos 3 trabajadores que prestan sus
servicios en las oficinas de la empresa ubicada en Lima, es decir, fuera de la
competencia territorial de la Autoridad Administrativa de Trabajo de la Oroya,
solicitamos a su Despacho se sirva oficiar a la Autoridad Administrativa de
Trabajo de Lima, para que proceda a notificar la presente solicitud y sus
documentos anexos, a los siguientes trabajadores que brindan sus servicios en
Lima:

1. Magno Encarnación Mandujano, con domicilio en Calle 21 Mz. X Lote 30
2da. Etapa . Urb. San Judas Tadeo, Chorrillos .
2. Percy Arturo Day Contreras, con domicilio en Av. Santa Rosa Nro. 507 ,
Santa Anita .
3. Juan Contreras Casachagua, con domicilio en Asoc. Vivienda Josue Mz.
F Lote 14, San Juan de Lurigancho (Altura Paradero 22 Las Flores) .

OTROSI DECIMOS (3): Dado el carácter irrevocable de esta medida,
solicitamos se sirvan autorizar la suspensión perfecta de labores de los
trabajadores afectados, durante el período que dure el procedimiento, la cual
se considerará aprobada con la sola recepción de la presente solicitud, de
conformidad con lo establecido en el artículo 48ª de la Ley de Productividad y
Competitividad Laboral. En consecuencia, la suspensión perfecta de labores
se iniciará el día sábado 13 de setiembre de 2003 a partir de las 00:00 horas.

OTROSI DECIMOS (4): Para efectos de la aprobación de la terminación
colectiva de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, adjuntamos
a la presente solicitud los siguientes documentos:

- a) Declaración Jurada que nuestra empresa se encuentra incurso en la
causa objetiva invocada;
- b) Cargos originales de las cartas notariales dirigidas y recepcionadas con
fecha 10 de setiembre de 2003, a las 4 organizaciones sindicales ya
referidas y a cada uno de los trabajadores y profesionales no



CERTIFICADO:
Que, la copia fotostática que
tuve a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas...
del Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO/MCEGP
de la que doy fe

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
[Signature]
Abog. *[Signature]* FERRERO,
ABOG. DE ZONA LA OROYA

66307

sindicalizados, informándoles de la causa económica que se invoca y la nómina de los trabajadores afectados.

- c) Nómina y domicilio de los trabajadores afectados, los cuales representan el 10.4% del total de trabajadores en planilla de la Empresa.
- d) Copia legalizada de la Hoja de Planilla: Resumen de número de personal-julio 2003 en la que consta que el número total de trabajadores de la Empresa es de 3,383 a julio del 2003.
- e) Pericia de parte que acredita la procedencia de la causa económica invocada para el cese colectivo, realizada por la firma auditora Medina, Zaldívar, Paredes & Asociados Sociedad Civil, concluida el 29 de agosto de 2003.
- f) Constancias notariales que dan fe de las reuniones de negociación directa realizadas con los trabajadores comprendidos en el cese y sus organizaciones representativas, según sea el caso, los días jueves 11 y viernes 12 de setiembre de 2003.
- g) Recibo de pago de la tasa correspondiente.

OTROSI DECIMOS (5): Se adjuntan copias de la presente solicitud, de la pericia de parte efectuada por la firma auditora Medina, Zaldívar, Paredes & Asociados Sociedad Civil, así como de los demás documentos presentados, para ser entregados a los trabajadores afectados con el cese y sus organizaciones sindicales representativas, según sea el caso.

OTROSI DECIMOS (6): Señalamos domicilio procesal en Av. Horacio Zeballos Gamez N° 424 – La Oroya, Oficina de Recursos Humanos de Doe Run Perú S.R.L.

OTROSI DECIMOS (7): Se adjunta copia del documento nacional de identidad y del poder del Representante Legal de la empresa.

POR TANTO :

A usted Sr. Jefe de Trabajo, solicitamos se sirva admitir la presente solicitud, darle el trámite correspondiente y elevarla a la instancia respectiva en su oportunidad.

La Oroya, 12 de setiembre de 2003.

[Signature]



DOE RUN PERU

VICTOR ANDRES BELAUNDE 147 - VIA PRINCIPAL 155
CENTRO EMPRESARIAL REAL TORRE 3, PISO 9, SAN ISIDRO
TELF.: (51 1) 215-1253 - 215-1261 - FAX: 215-1237

00021

DECLARACIÓN JURADA

DOE RUN PERU S.R.L., con Registro Único de Contribuyente Nro. 20377082673, con domicilio en Víctor Andrés Belaúnde 147 - Torre Real 3; Piso 9, San Isidro - Lima, debidamente representada por su Gerente Técnico señor Anthony Wayne Worcester, identificado con carné de identidad para inmigrante Nro. N-97937, con poder inscrito en la partida electrónica, Nro. 11015369, declara bajo juramento que se encuentra incurso en la causa económica invocada para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, contemplada en el artículo 46, literal b) del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Lima, 12 de Setiembre de 2003

NOTA. Se precisa que el R.U.C. de Doe Run Peru S.R.L. es el 20376303811.

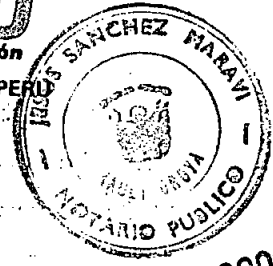


00022

DOE RUN PERU

La Oroya División

AV. HORACIO ZEBALLOS GAMEZ 424 • LA OROYA • PERU
TEL: (51-64) 88 3000 • FAX: (51-64) 88 3114



10 SET. 2003

La Oroya 10 de Setiembre de 2003

Señores
Sindicato de Empleados (S.E.)
Dirección: Av. Miguel Grau s/n
La Oroya

De nuestra consideración:

La complicada situación económica financiera que atraviesa la Empresa en la actualidad y su perspectiva de desarrollo futuro, nos obliga a recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de dar por terminados los contratos de trabajo del personal afiliado a su sindicato, según la nómina que se adjunta, dentro del procedimiento de cese colectivo contemplado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, TUO del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; y se ampara en motivos económicos, conforme al artículo 46 inc. b) de la referida norma.

Cabe precisar que la Empresa antes de tomar esta medida realizó los máximos esfuerzos posibles para evitar su aplicación; sin embargo, factores económicos que escapan a nuestro control, nos obligan a iniciar este proceso para poder mantener la viabilidad de las operaciones, teniendo en cuenta además que los retos del negocio son más exigentes cada día.

Las causas económicas que nos han obligado a tomar esta difícil decisión son:

- La caída de los precios internacionales del cobre, plomo y zinc, que ha reducido dramáticamente los ingresos económicos de la Empresa, sin perspectivas previsibles de mejora.
- La reducción en el volumen de concentrados disponible, lo cual ha servido para aumentar los precios de nuestros concentrados principales.
- El impacto de la competencia agresiva de empresas extranjeras, especialmente en China, que cuentan con mano de obra barata y plantas más modernas, lo cual también ha contribuido a un incremento del costo de nuestros concentrados y ha afectado peligrosamente nuestra rentabilidad.

En consecuencia y de conformidad con el procedimiento establecido en la ley, se les invita a las reuniones a llevarse a cabo los días jueves 11 y viernes 12 de setiembre del 2003, a las 10:00 am., en el Auditorio del Club Inca. El objetivo de esta convocatoria es explicar y dialogar sobre la situación de la Empresa, las causas y las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores afiliados a su organización sindical.

Asimismo se les hace de conocimiento que todo el personal comprendido en el procedimiento de cese colectivo, de acuerdo a la nómina adjunta -- 354 trabajadores (241 obreros, 72 empleados y 41 profesionales) --, están exonerados de asistir al trabajo a partir de la fecha de recepción de la presente, sin perjuicio de la percepción de sus remuneraciones.

Atentamente,

César A. Berghüsen Gandolfo
Gerente de Recursos Humanos

Yo el Notario, a solicitud de DOE RUN PERU S.R.L.; hoy a horas tres de la tarde, me constituí en el Local del Sindicato de Empleados, sito en la Av. Graú sin número y la carta original de la que aparece a la vuelta, junto con una nómina de afectados, entregué a don Carlos Ariza Matos, Secretario General del Sindicato de Empleados; quién enterado de su contenido, firmó por la recepción.

La Oroya, 10 de Setiembre de 2003.



Jesus Sanchez Maza
Notario Publico
C.R.J. N° 19 - RUC 1203592
YULI - LA OROYA

La
Se-
Sin-
La
Dim
La
De
La
su
Tra
sin-
con-
Leg
ecc-
Ca-
pos-
cor
ope
día
Las

En
las
las
dial
los
Asi
pro-
obr
de
rem
Ate

Cés
Ger

MPE
ZONA DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
LA OROYA



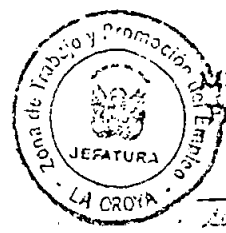
El Jefe de Zona de La Oroya
CERTIFICA:
Que, la copia fotostática que
tuve a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas ⁴⁵⁴
del Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO/NCRGP
de la que doy fé.

00454
GOBIERNO REGIONAL DE TAMBORA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
[Signature]
ABRAHAM GARCIA PARRA
JEFE DE ZONA LA OROYA

Expediente N° 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

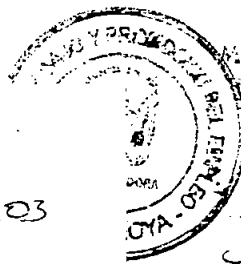
La Oroya, 15 de septiembre de 2003.

Por recibido el escrito DE Registro de mesa de Partes N° 1504 de fecha 12 de septiembre de 2003 presentado por la EMPRESA DOE RUN PERU S.R.L., en el principal téngase presente. ABRASE expediente sobre terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, con conocimiento del SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS DOE RUN PERÚ - LA OROYA DIVISIÓN, SINDICATO DE EMPLEADOS, SINDICATO DE TRABAJADORES DE PATIO INDUSTRIAL DIVISIÓN TRANSPORTES DOE RUN PERÚ - LA OROYA DIVISIÓN Y SINDICATO DE EMPLEADOS PATIO INDUSTRIAL DOE RUN PERU LA OROYA DIVISION como entidades representativas de los trabajadores sindicalizados y la relación de trabajadores no sindicalizados afectados con el cese colectivo. Al **Primer otrosi**, téngase presente. Al **segundo otrosi** téngase presente las notificaciones a los trabajadores indicados conforme se solicita en la ciudad de Lima; Al **tercer otrosi**, estando acorde con lo dispuesto en el Art. 48° - inciso c) del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. téngase presente para los fines de ley. Al **cuarto otrosi**, adjúntese a sus antecedentes la documentación que se acompaña. Al **quinto otrosi**, adjúntese a sus antecedentes la documentación que se acompaña y conforme a la norma legal precedentemente invocada, póngase a conocimiento de los sindicatos y trabajadores no sindicalizados, la pericia de parte presentada por la solicitante. Al **sexto otrosi**, téngase presente para sus efectos. Al **séptimo otrosi**, téngase presente. Al escrito N° 1535 de la fecha, téngase presente y agréguese a sus antecedentes.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
[Signature]
Lic. Elizabeth Lara Santibáñez
JEFE DE ZONA DE TRABAJO
LA OROYA

Certifico que la presente copia que, antecede
a la 01 es copia fiel de su orig
que ha tenido a la vista. P
confrontada con la original.
La Oroya de de 2003



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

00796

[Signature]
Eliodoro Lara Saavedra
SECRETARIA

1655 -
30-09-03

DIRECCION REGIONAL

REGIONAL DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 191

- 2003 - ZTDE-LAO-VIE

ACTA DE VISITA DE INSPECCION ESPECIAL

En LA OROYA a los 24 días del mes de SEPTIEMBRE del año 2003.

siendo las 10.00 a.m. horas, el Inspector de Trabajo que suscribe JOSE M

BEZUAL ROJAS, se constituyó con la Orden de Visita en el

centro de trabajo denominado: DOE RUN PERU S.R.L.

con R.U.C. N° 20376303811, con domicilio ubicado en AV. HORACIO

ZEBELLAS N° 424 Distrito de OROYA, con N° total

de 354 Trabajadores; perteneciente al Sector MINERO

dedicado a la actividad de MINERO-METALURGICO con el objeto de practicar una VISITA

de INSPECCION ESPECIAL, por VERIFICACION DE DERECHOS DE PLGO DEL PERSONAL OBRERO, EMPLEADO Y PROFESIONAL

al amparo del Artículo 5° y Numeral 16.3 del Artículo 16° del DEC. LEG. N° 910, y Artículos 35°, 36° y 37° del

D.S. N° 020-2001-TR; ordenada por el Superior según mandato de fecha 23-09-2003 que

obra a fojas TRECE Del DOC: DE REG. M.P. N° 1602 (V.I.E. Reg.

N° - 200).

En la hora indicada estuvo presente en representación de la Empresa don WALTER

CERMENO RAMIREZ Identificado con L.E./D.N.I. N° 10259672

en calidad de JEFE DE COMPENSACION Y BENEFICIOS y de la otra parte don DELFIN

CORDOVA ARIAS Identificado con L.E./D.N.I. N° 21253989

en calidad de reclamante, con fecha de ingreso: 08-09-1975 Hasta el CONTINUA

Establecida que fue la audiencia de partes, éstas suscriben la presente página como señal de su presencia y del inicio de la diligencia:

[Signature]

EMPLEADOR

[Signature]

INSPECTOR DE TRABAJO

[Signature]

TRabajador

Certifico que la presente copia que, antecede a la es copia fiel de su original que he tenido a la vista, previa confrontación de ley.

La Dña de 2003 de 300...

26 SET. 2003



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 007970

Signature and name of the official.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 1011

- 2003 - 2TPE-140-VIE

VERIFICACIONES:

EN RELACION AL PUNTO UNO Y UNICO DEL MANDATO, RESPECTO A LOS TRABAJADORES OBREROS, SE TUVO A LA VISTA LAS PLANILLAS DE PAGO (COTEX PONDIOTE A) PERIODO BISEMANAL DEL 01-09-03 AL 14-09-03 VERIFICANDOSE QUE A LOS 241 TRABAJADORES OBREROS COMPRENDIDOS EN EL CESE COLECTIVO SE LES HA ABONADO EN FORMA NORMAL SUS SALARIOS POR LOS DIAS 11 Y 12 DE SETIEMBRE DEL 2003. ASI MISMO SE TUVO A LA VISTA LAS PLANILLAS DE ADELANTO DE QUINCENA DEL MES DE SETIEMBRE DEL 2003 VERIFICANDOSE QUE A LOS 72 EMPLEADOS Y 41 PROFESIONALES COMPRENDIDOS EN EL CESE COLECTIVO, SE LES ABONARON EN FORMA NORMAL SUS RESPECTIVAS REMUNERACIONES POR LOS DIAS 11 Y 12 DE SETIEMBRE DEL 2003.

Signature on the left.

MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E.
Inspector de Trabajo

Signature on the right.

Certifico que la presente copia es idéntica a la original que se envía a la oficina de destino con el número de...



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 00798

Lic. Esteban Luna FETATARIO

26 SET. 2003 de 200...

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 191

- 2003 - ZTPC-LAO-VIC

MANIFESTACION DE LAS PARTES:

EMPLEADOR: Como se ha podido verificar tanto como las planillas de pago, como en los listados de adelanto de quincena a los 354 trabajadores con preaviso en el procedimiento de cese colectivo, se les han abonado sus remuneraciones correspondientes a los días 11 y 12 de Setiembre del 2003. En este acto hacemos entrega al Señor Inspector de una copia de las planillas y listados de adelanto de quincena (trabajador) donde aparecen los bonos efectuados a dichos trabajadores en un total de 306 folios.

OBSERVACIONES DEL INSPECTOR: Se deja constancia que el Empleador adjunta en copias simples en un número de 306 folios que sustentan lo verificado para que se anexe al expediente.

PLAZO (10 días hábiles - Sólo en los casos de trabajadores con vínculo laboral vigente - por incumplimiento de Normas o por Relación Laboral, relacionadas al Registro en Planillas, Seguridad, y Salud en el Trabajo); En este acto, de conformidad al Numeral 37.3 del Art. 37° del D.S. N° 020-10-TR, se señala fecha para la realización de la VISITA de REINSPECCION, la misma que se llevará a cabo el día a horas Dentro del cual deberá subsanar las infracciones detectadas, bajo apercibimiento de aplicarse la sanción de Multa correspondiente. Con lo que concluyó la presente diligencia, siendo las horas 12.00 a.m. del mismo día; firmando las partes intervinientes en señal de conformidad, de lo que doy fe.

EMPLEADOR

INSPECTOR DE TRABAJO

TRABAJADOR

Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP.

La Oroya, 30 de septiembre de 2003.

Dado cuenta en la fecha según estado del proceso, de conformidad con lo dispuesto por el inciso c) del Art. 48° del D.S. N° 003-97-TR, que faculta la verificación posterior de la Suspensión Perfecta de Labores, con tal fin: **PRACTIQUESE LA VISITA INSPECTIVA ESPECIAL**, con el objeto de verificar la suspensión perfecta de labores de los trabajadores afectados con dicha medida y número total de personal que cuenta la Empresa **DOE RUN PERU S.R.L.**, para tal efecto **COMISIONESE** al Inspector de Trabajo señor **JOSE BERNAL ROJAS**, a llevarse a cabo el día jueves 02 de octubre de 2003 a horas 10.30 a.m., con conocimiento de las partes.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

[Signature]
Lic. Elizabeth Lara Sotomayor
JEFE DE LA ZONA DE TRABAJO
LA OROYA



00820

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE Nº 174

- 2003 - ZTPE-160-NCR6P

VERIFICACIONES:

EN RELACION A LA PRIMERA PARTE DEL PROVEIDO EMITIDO POR LA JURISDICCION ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE LA DROXO CON FECHA 30 DE SETIEMBRE DEL 2003. SE VERIFICO QUE SE HA EFECTIVIZADO LA SUSPENSION PERFECTA DE LABORES DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS CON DICHA MEDIDA, QUE A LA FECHA DE HOY SE ENCUENTRAN CON SUSPENSION PERFECTA DE LABORES 255 TRABAJADORES. Y QUE 99 TRABAJADORES EMEROSOS EN DICHA MEDIDA HAN FIRMANDO UN ACTO DE EXTINCION DEL VINCULO LABORAL POR ACUERDO DE PARTE. DONDE EN SU CLASULO SEGUNDO SE ESTABLECE COMO SU ULTIMO DIA DE VINCULO LABORAL EL 14 DE SETIEMBRE DE 2003.

EN RELACION A LA SEGUNDA PARTE DEL PROVEIDO SE VERIFICO, TENIENDO A LA VISTA LAS PLANILLAS EL NUMERO TOTAL DE PERSONAL QUE CUENTA LA EMPRESA ES DE 3,382 TRABAJADORES, DE LA CROYA HAY CUENTA CON 2,947 TRABAJADORES Y DE COBRIZA CUENTA CON 435 TRABAJADORES, QUE HACEN UN TOTAL DE LO VERIFICADO. RESPECTO A MES DE AGOSTO DEL 2003.

Miembro del Tribunal
AGUSTO S.C. 5045
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

BR



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 174

- 2003 - ZIPE-LLO - NCRGP

VERIFICACIONES:

MANIFESTACION DEL SINDICATO DE EMPLEADOS PRIMARIO LA PARTE SINDICAL MANIFIESTA SU EXTRAORDINARIA QUE ES INSPECCION SE PONGA COMO VERIFICACION EL MANIFIESTO DE LA EMPRESA SEGUNDO DEL MISMO MODO RETERAMOS QUE LOS SEÑORES EMPLEADOS FUERON DESPEDIDOS EL 11 DE SEPTIEMBRE 2003 A HORAS 7.30 P.M. COMO CONSTA EL ACTO DE VISITA INSPECTIVA REALIZADO POR LA A.D.T. Y QUE LA SUSPENSION TEMPORAL PEDIDA POR LA EMPRESA ES POSTERIOR A LA FECHA DEL DESPIDO, POR LO QUE RESULTA IMPROCEDENTE ESTE PEDIDO.

MANIFESTACION DEL SINDICATO HETEROGENEO DE TRABAJADORES PERU - LA OROYA, DECLARAMOS DISCONFORMIDAD CON EL ACTO PORQUE NO ES ACERTO QUE LA VISITA INSPECTIVA SE HAYA VERIFICADO LA SUSPENSION PROFETA DE LOS 35 TRABAJADORES EMPLEADOS EN EL CASE COLECTIVO DEL SEGURO SOLICITUAL DE LA EMPRESA DEL 12 DE SEPTIEMBRE 2003 Y EN EL SEGUNDO PUNTO DE LA VISITA INSPECTIVA SEGUN DOCUMENTO ENTREGADO POR LA EMPRESA A LA PARTE SINDICAL EN LA CIUDAD DE LIMA LA FUERZA LABORAL TOTAL DE LA EMPRESA DOTADA PERU, A FECHA DEL 2003 SOLO DE 4,311 TRABAJADORES. ASI MISMO MANIFIESTAMOS NUESTRO EXTRAÑEZAS CON LA CONDUCTA DEL SINDICATO

Plazuela de la Libertad
 Av. Bolívar N° 100
 Lima - Perú

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 1741

- 2003 - ZTPC-760- NCRGP

VERIFICACIONES:

Edmundo Astevika quien perturbando los principios de buena y transparencia de la Inspección, se negó a entregar copia del Resumen de la fuerza laboral que de empresa viene informando a la Autoridad de Trabajo. Por otra parte de como constancia que la Solicitud de Suspensión Perfecta de labores significa a nuestro entender una medida injustificada, de uso abusivo del derecho que afecta de modo imparable el derecho a la elevación a la calidad de vida de cada uno de los trabajadores y sus familias ya que al privarles de la Remuneración desde las 00:00 horas desde el día Sábado 13 de Setiembre del 2003. Según la carta notarial de fecha 12 de Setiembre dirigida al Sindicato, y aun cuando la aplicación real de esta privación de la Remuneración han sido en fechas distintas ya que según lo manifestado por nuestros afiliados existe un caso, de lo no reconocido la Remuneración hasta el día 14 de Setiembre, aunque lo anterior hace evidente lo siguiente: Puesto que el día 11-09-03 los trabajadores fueron víctimas de un Despedido de facto, un institucional

MUELLO DE...
 ADO...
 0000...
 0000...
 0000...

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 174

- 2003 - ZTPE-L10- NCR6P

VERIFICACIONES:

Que en la doctrina se conoce como despidos individuales complicados bajo supuesto caso colectivo, segun lo que se aparta del Viernes 12-09-03, fecha que necun intenta regularizar y justifican la vulneracion de los derechos Constitucionales de los trabajadores, con el pretexto de dar por terminados los Contratos de Trabajo por motivos economicos que a la luz de los premiss de la firmacion de la Realidad no estan en justificado y contradictorio; tercero que la empresa no ha cumplido con los requisitos de preseabilidad ya que no ha) el personal en ese colectivo ante de la peticion y actualmente es menor al 10% del total del personal de la empresa. Cuarto la solicitud de despido perfecto de labores es injustificado y contradictorio ya que por una parte supone tal limitacion economica de la empresa que lo obliga al empleado a privar de Remuneracion al trabajador, Sin embargo con fecha posterior a esta solicitud, la propia empresa denuncia que no esta en tal situacion de crisis como mencio el haber ocurrido en forma administrativa pago como parte de la extincion del vinculo labor por mutuo acuerdo con los Profesionales segun el punto 1º de fecha 29-09-03 ante la Autoridad de Trabajo.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS SOCIALES
 DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



00824

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 174

- 2003 - ZPT - TAO - UCRGP

VERIFICACIONES:

relativo a la fecha viene agitando en forma administrativa
 pagos similares a otros Trabajadores comprendidos en el
 caso colectivo, sin entender de modo alguno de una
 negociación o diálogo de mejores condiciones en el proceso
 de caso, estos hechos hacen evidente que la Suspensión
 perfecta es injustificada y abusiva ya que en el fondo
 limita y restringe el derecho constitucional de defensa
 de los trabajadores en este proceso, maximal si evidencia
 que la situación económica y financiera de la empresa
 si podría seguir pagando de remuneraciones a los
 trabajadores mientras dure este proceso y conforme
 de mostraremos en el mismo hasta los hechos posteriores
 dialogo utamos ante la figura jurídica de un caso
 colectivo de procedente finalmente retrimos la
 Solicitud de una medida cautelar que restablezca
 inmediatamente los derechos vulnerados de los
 Trabajadores.

Manifestación del Empleador, en relación al punto
 uno del mandato respectivo e verificar si los 354
 Trabajadores comprendidos en el Expediente de Terminación
 Colectiva de Contratos de Trabajo por causa objetiva
 (económicas) de ejecución con suspensión perfecta
 de pagos, al Sr. Experto y los parte intervinientes

N° 174 E. H. S. R. A. I. O.
 ABOGADO EN JEFE
 DE LA
 DISTRICCIÓN DE
 DEFENSA DE
 LOS
 TRABAJADORES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



00825

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 174

- 2003 - ZIPE-L60. NCRGP

VERIFICACIONES:

Tuvieron a la vista los planillos de pago y boletines de pago del personal comprendido, así como Actos de extinción del vínculo laboral por acuerdo de partes que definen las condiciones de terminación de los contratos de trabajo con 99 trabajadores. Verificándose de esta manera que desde el inicio del procedimiento con el envío de las Cartas Notariales del 10-09-03, el vínculo laboral con los 354 trabajadores se ha mantenido vigente con excepción de caso de 99 trabajadores que con posterioridad al inicio del procedimiento han decidido disolver su vínculo laboral según las condiciones acordadas con DOE RVN PERU. En relación al punto dos del Mandato respecto a verificar el número total del personal con que cuenta la empresa el Serni Imperia y los partes intervinientes tuvieron a la vista los planillos de pago de agosto del 2003, habiéndose verificado que al inicio del procedimiento con el envío de las cartas notariales del 10 de setiembre del 2003, el total del personal de la Empresa era de 3.382 trabajadores y en consecuencia el número de 354 trabajadores comprendidos en el procedimiento cubren el 10% del total del personal de la empresa. De otro lado de la amplia

Nro. 10 E-...
 A.D. 13/10/03
 Oficina de...



00826

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 174

- 2003 - ZIPE-L10-NCRGP

VERIFICACIONES:

manifiesta en el Sr. Abogado experto e ingeniero Nazario Flores, que me hacen algunas precisiones y aclaraciones: primero se actua de mala fe cuando se muestra en cuadro de fuerza laboral del mes de julio del 2003 con hacer la precision que alli figuran 114 trabajadores del regimen de Construccion Civil y 8114 Trabajadores de Empresa de Terceros que obviamente no pueden ser comprendidos en un procedimiento de caso colectivo conforme a ley y como se señala, el numero de Trabajadores de DOT RUC PEARU, bajo el regimen comun es de 3,783 a esa fecha, Segundo como de conocimiento de la parte sindical, el primer Juzgado mixto de Arequipa el dia de ayer emitió la Resolución N° 5 en la accion de Amparo interpuesta por Dicho Sindicato y donde solicita textualmente se deje sin efecto la carta notarial de fecha del 10 de Setiembre, referido al inicio del procedimiento del caso colectivo. En el acerto considerado de dicha Resolución se hace la precision que el Tribunal Constitucional al referirse a una accion de Amparo con la empresa telefonica del Peru se menciona que el Art 46° de TUO del D. Leg. 728 es compatible con la Constitucion por ende de esta forma el caso colectivo resuelto.

Nazario Flores Castro
 Abogado
 C.O. 5045
 Direccion de Justicia Unificada

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials at the bottom center]



00827

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 174

- 2003

- ZTPE LLO-NCRGP

VERIFICACIONES:

Aceptado por dicho órgano de Control Constitucional
 como una forma válida de extinción del contrato de
 trabajo, finalmente dicho juzgado deshecha la demanda de
 de una demanda del Sindicato. Tercero: el aumento
 económico que se viene recibiendo con los trabajos
 comprendidos en el caso colectivo NO significa que la
 empresa se encuentre en buena situación económica.
 Al contrario como ya es de conocimiento de la parte
 sindical el pago extraordinario de 13 remuneraciones
 mensuales, habituales se efectuara en un plazo
 mayor de 2 años lo que significa un esfuerzo
 financiero creado con la situación económica de
 DOCTRA PERU, que precisamente nos optima
 conforme esta acreditado en la facia del caso
 colectivo de la terminación laboral.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
 AS. JUNIN C. 5045
 Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo



00828

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - JUNIN

EXPEDIENTE N° 174

- 2003

- ZIPC-160-NCRGP

MANIFESTACION DE LAS PARTES:

EMPLEADOR: Como de Comite al Sr. Inspecto y a los participantes en esta inspeccion el Mandato de la Autoridad de Trabajo ha sido verificable con todos los documentos y verificables puestos a la Vista de todos los participantes

TRABAJADOR: Yo Sr. Confirmando con la manifestacion del abogado de la empresa con el Sr. Colegista Representante de la empresa que que ambos con expresiones terminis y equivos a la Verdad: en el Tribunal Constitucional no ha entregado el bene colectivo de la procedencia tampoco la Representacion al Sindicato de Empleados en el especial previsto en el Art. 10 del D.S. 17009-97-TR para ser verificado el cumplimiento de las condiciones o convenimientos por lo que se representa al Sr. Colegista de Empleados Comprobar o Verifique de inspeccion respectivamente el 1

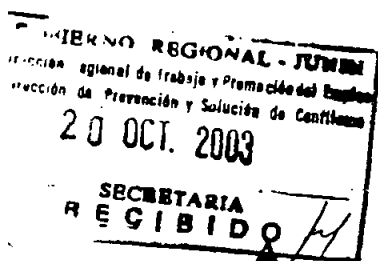
OBSERVACIONES DEL INSPECTOR:

PLAZO (10 días hábiles - Sólo en los casos de trabajadores con vínculo laboral vigente - por incumplimiento de Normas o por Relación Laboral, relacionadas al Registro en Planillas, Seguridad, y Salud en el Trabajo); En este acto, de conformidad al Numeral 37.3 del Art. 37° del D.S. N° 020-10-TR, se señala fecha para la realización de la VISITA de REINSPECCION, la misma que se llevará a cabo el día a horas Dentro del cual deberá subsanar las infracciones detectadas, bajo apercibimiento de aplicarse la sanción de Multa correspondiente. Con lo que concluyó la presente diligencia, siendo las horas 1.45 p.m del mismo día; firmando las partes intervinientes en señal de conformidad, de lo que doy fe.

EMPLEADOR

INSPECTOR DE TRABAJO

TRABAJADOR



1484

INFORME N° 001 - 2003 - LGR

: Abog. WILSON ESPINOZA NARCIZO
DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS.

DE : Sr. LUIS E. GUILLERMO RAMÓN
CONCILIADOR (h).

REF. : EXP. N°174 - 2003 - JZTPS-LAO-NCRGP., sobre
Terminación Colectiva de Trabajo.

ASUNTO : Primera Reunión de Junta de Conciliación

FECHA : Huancayo 17 de Octubre 2003

Por intermedio del presente me dirijo a su despacho para informarle sobre el expediente de la referencia:

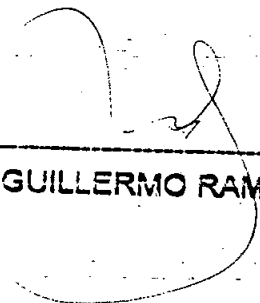
- Luego de mi presentación como Conciliador y habiéndose realizado reuniones privadas con las dos partes, la parte laboral manifestó que querían participar en forma conjunta ya que se trataba del mismo caso para todos, asimismo manifestaron que ya habían tenido cinco reuniones antes de la presente conciliación; entre ellas dos de extra proceso en el Ministerio Trabajo de Lima y ninguna prosperó por la cerrada posición de la empresa, y que asistían a esta Reunión con la esperanza de que la Empresa pudiera ofrecer otras alternativas como la reposición del personal que se encontraba afectado por el cese, y que si no existía esta posibilidad, ellos darían por fracasada la reunión de conciliación,
- La representación de la Empresa en reunión privada manifestaron que si deseaban poder llegar a solucionar el problema suscitado, a lo que se les pregunto si habían traído algún planteamiento adicional, a lo cual manifestaron que sí, con una exposición directa a los trabajadores en pizarra.
- Reunidas las partes intervinieron, hizo uso de la palabra al representante de la Empresa Sr. Uscuvilca, quien manifestó que necesitaría 30 minutos para exponer su planteamiento, consistente en que la medida adoptada obedecía al hecho de estar afectados por la baja cotización de los metales, así como a la competencia china; además de repetir los beneficios otorgados a los trabajadores afectados, consistentes en una Bonificación de 13 sueldos, beneficio a los cuales se han acogido hasta el momento mas de 200 trabajadores que superan el 58% del total de trabajadores afectados. Después de esta exposición los trabajadores manifestaron que era una repetición de las cinco reuniones anteriores,

ocasionando intervenciones sarcásticas que pudieron generar alteración en la reunión; para lo cual el Conciliador, requirió seriedad y mesura en sus intervenciones.

- Luego la representación del sindicato manifestó que no estaban de acuerdo con lo planteado por la empresa ya que esto se habla expuesto en las reuniones anteriores y lo que ellos querían era la reposición del total de afectados en este problema, y que no habiendo mayor voluntad de la empresa en la petición de la reposición dieron por fracasada la reunión de conciliación.
- Ante ello la parte de la empresa, manifestó que al personal comprendido en este problema en edad de 47 a 49 años se les iba a seguir pagando su aportación al SNP, y SPP, por el espacio de un año y al personal de menos edad se les iba a capacitar en la SENATI por el lapso de tres meses, como un programa de Reconversión Empresarial; el mismo que no fue aceptado por la parte laboral, ratificándose que se daba por fracasada la reunión y que no había nada mas que conversar, y esperar el pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- En este acto por parte de la empresa, el Dr. Zavala, dejo constancia que ellos tenían la voluntad de seguir dialogando durante los tres días de Conciliación.
- Ante este hecho y no habiendo voluntad de dialogo de la parte laboral se procedió ha levantar la presente Reunión de Conciliación, en la que se consigno la manifestación del desacuerdo de la parte empresarial
- Asimismo, dejo constancia, que al momento de firmar el Acta correspondiente, el trabajador no sindicalizado don Pedro C. Puente Laura, no estuvo presente, habiendo abandonado el ambiente antes de su culminación.

Es lo que informo a usted para su conocimiento y demás fines, haciendo devolución del mencionado expediente en 04 tomos con el Acta correspondiente.

Atentamente.



LUIS E. GUILLERMO RAMÓN

[Handwritten signatures]



Juan 1486

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ACTA DE CONCILIACIÓN

PRIMERA REUNIÓN DE CONCILIACIÓN, convocada para el día de la fecha, en el EXPEDIENTE N° 174 - 2003 - ZTPE / LAO - NCRGP., sobre TERMINACIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS, conforme a las reglas contenidas en los Artículos 46°, 47° y 48° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO del Dec. Leg. N° 728), seguido por la Empresa DOE RUN PERÚ S. R. L.-

En Huancayo, a los 17 días del mes de Octubre del año 2003, siendo las horas 10:00 a.m., en el Despacho de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, fueron presentes por ante mi Sr. Luis E. Guillermo Ramón, Conciliador designado en autos; de una parte, en Representación de la Empresa DOE RUN PERÚ S. R. L., los señores:

1. CÉSAR A. BERGHAUSEN GANDOLFO, con DNI N° 10222850, como Gerente de Recursos Humanos.
2. EDMUNDO F. ASTUVILCA MONTES, con DNI N° 10274173, como Director de Relaciones Laborales.
3. JESSICA J. MIMBELA MOLLO, con DNI N° 09303327, como Directora Corporativa de Asuntos Legales.
4. JAIME ZAVALA COSTA, con DNI N° 09176189, como Asesor Legal.
5. CÉSAR RIVERA RUIZ, con DNI N° 08871218, como Abogado

y, de la otra parte en Representación de los Trabajadores afectados, los señores:

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS DE LA OROYA:

1. DONATO CASO RIVERA, con DNI N° 21245375, como Secretario General ✓
2. EUSEBIO N. TORRES USCUVILCA, con DNI N° 23272860, como Secretario de Defensa.
3. ROMAN JORGE DE LA CRUZ MANTARI, con DNI N° 19957223, como Sec. de Disciplina y Control.
4. EDGAR RAUL MARTINEZ PEREZ, con DNI N° 21278600, como Presidente de la Junta Directiva.

POR EL SINDICATO DE EMPLEADOS:

1. LUIS PABLO CASTILLO CARLOS, con DNI N° 21279439, como Sec. de Defensa.
2. CARLOS PEDRO ARIZA MATOS, con DNI N° 21289005, como Sec. General.

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE PATIO INDUSTRIAL - DIV. TRANSPORTES:

1. DANIEL ASTUVILCA ROJAS, con DNI N° 21270394, como Sub-Sec. General.
2. WALTER RECUAY IDONE, con DNI N° 21277448, como Sec. de Asuntos Laborales.
3. ANIBAR JOSE BUJAICO ARROYO, con DNI N° 21270961

POR LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS:

1. PEDRO C. PUENTE LAURA, con DNI N° 21246415.
2. HERMÓGENES R. TACSA ALCÁNTARA, con DNI N° 20427068.

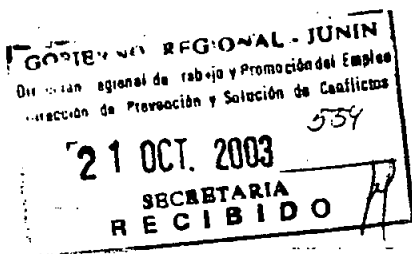
La parte laboral, estuvo asesorada por los señores Dr. LAGOS AEDO, JUAN JULIO, con CAA N° 434, con DNI N° 31032281; y, por el Dr. FLORES CASTRO, NAZARIO EDGAR, con CAC N° 5045, con DNI N° 08176610.

Iniciada la diligencia se desarrolló como sigue:

PRIMERO.- En este Acto la Autoridad Administrativa de Trabajo, luego de establecer el número de participantes de cada parte, invoca a los mismos a intervenir con la mesura y respeto que cada persona se merece, con el objeto de arribar a un arreglo armonioso que los satisfaga, para lo cual el Conciliador comunica las reglas que regirán este procedimiento.

[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]



1513

INFORME N° 002 - 2003 - LGR

A : Abog. WILSON ESPINOZA NARCIZO
DIRECTOR DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS.

DE : Sr. LUIS E. GUILLERMO RAMÓN
CONCILIADOR (h).

REF. : EXP. N°174 – 2003 – JZTPS-LAO-NCRGP., sobre
Terminación Colectiva de Trabajo.

ASUNTO : Proveido recaído en documento de RMP N° 7315
fecha 20-Oct. 2003

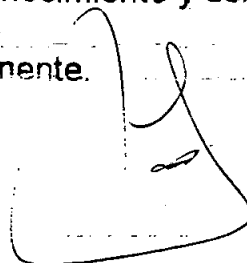
FECHA : Huancayo 21 de Octubre 2003

Por intermedio del presente me dirijo a su despacho para informarle sobre el expediente de la referencia:

- Que habiendo recibido el día de hoy 21 de octubre del 2003 el documento presentado por la Empresa DOE RUN PERU SRL. Ingresado con registro de mesa de partes N° 7315 acompañado de 17 copias, donde la Empresa solicita continuación de reuniones de Conciliación.
- Estando el proveído de su Despacho recaído en el documento señalado anteriormente y ante la imposibilidad de su atención por falta de tiempo, cumpro con hacer devolución del mismo por las siguiente razón:
 - a. La imposibilidad de notificar a las partes intervinientes en razón de ser hoy día es la ultima fecha para la ejecución de dicha conciliación, conforme lo determina el art. 48 inc d). del D.S. N° 003-97TR, debiendo corresponder esta acción en todo caso a la Jefatura Zonal de la Oroya por estar dentro de su jurisdicción el domicilio de las partes intervinientes.
- Asimismo la parte laboral en primera reunión de conciliación manifestaron en el acta de Conciliación, segundo punto, que daban por fracasada esta reunión de conciliación, pese a la manifestación de la parte empleadora que solicitaba agotar esta etapa, sin ofrecer respuesta ni propuesta que pudieran ser aceptadas, y que y esperan el pronunciamiento correspondiente.

Es lo que informo a usted para su conocimiento y demás fines.

Atentamente.

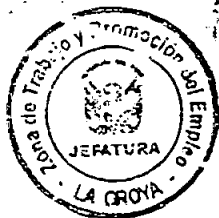


1510

Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP.

La Oroya, 20 de octubre de 2003.

Por recibido los escritos de Registro de Mesa de Partes N° 7299 y 7315-2003 de fecha 20 de octubre de 2003; En el principal y fundamentación téngase presente al momento de resolver. **CITese** a las partes a la reunión de conciliación a llevarse a cabo el día 21 de octubre de 2003 a horas 4.00 p.m. en el auditorium de la Dirección Regional de Trabajo -Huancaayo. Notifíquese a las partes.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

[Signature]
Lic. Elizabeth Lara S. *[Signature]*
JEFE DE LA ZONA DE TRABAJO
LA OROYA

INFORME N° 003 - 2003 - LGR

A : Abog. WILSON ESPINOZA NARCIZO
DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS.

DE : Sr. LUIS E. GUILLERMO RAMÓN
CONCILIADOR (h).

REF. : EXP. N°174 - 2003 - JZTPS-LAO-NCRGP., sobre
Terminación Colectiva de Trabajo.

ASUNTO : Segunda Reunión Conciliatoria

FECHA : Huancayo 21 de Octubre 2003

Gobierno Regional - JUNIN
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos
21 OCT. 2003 557
SECRETARÍA
RECIBIDO

Habiéndose convocado, en el expediente de la referencia, a Segunda Reunión de Conciliación, para el día de la fecha, a horas 4.00 p.m.; ésta no se realizó por incomparecencia de la parte Empresarial, pese a haber sido notificado a horas 10.30 a.m. y haberseles esperado por 40 minutos.

Asimismo, por la parte laboral, sólo asistieron los Dirigentes del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de La Oroya y del Sindicato de Empleados Yauli La Oroya, cuyos datos obra en la Constancia emitida, que se acompaña.

Es lo que informo a usted para su conocimiento y demás fines.

Atentamente

LUIS E. GUILLERMO RAMÓN



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - CTAR/JUNIN
Sub - Dirección de Negociaciones Colectivas, Registros Generales y Pericias
de Huancayo

**CONSTANCIA DE ASISTENCIA DE LA REPRESENTACION
LABORAL A LA SEGUNDA REUNIÓN DE JUNTA DE
CONCILIACION**

EXPTÉ. N° 174-2003-ZTPE/LAO-NCRGP., sobre Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo

En Huancayo, a los veintidós días del mes de Octubre del año 2003, siendo las horas cuatro de la tarde, fueron presentes por ante mi Conciliador designado en autos, en el Despacho de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en Representación de los trabajadores afectados, los señores:

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS DE LA OROYA:

- 1. - EDGAR RAÚL MARTINEZ PÉREZ, con DNI N° 21278600, como Presidente de la Junta Directiva.

POR EL SINDICATO DE EMPLEADOS YAULI LA OROYA.

- 1. CARLOS PEDRO ARIZA MATOS, con DNI. N° 21289005, como Secretario General.
- 2. LUIS PABLO CASTILLO CARLOS, con DNI N° 21279439, como Secretario de Defensa.

Los mencionados Dirigentes, estuvieron Asesorados por el DR. JUAN JULIO LAGOS AEDO, CON dni n° 31032281, CON caa n° 434; quienes asistieron con el objeto de agotar la etapa Conciliatoria, convocada a petición de la parte Empresarial, para el día y hora inicialmente señalada; **NO HABIÉNDOSE PRESENTADO LA PARTE EMPRESARIAL**, a pesar de habérseles esperado por 40 minutos; por cuyo motivo se deja Constancia, para los efectos legales consiguientes, siendo las horas 4.45 de la tarde, de la misma fecha.

.....
CONCILIADOR

POR LOS TRABAJADORES:

JUAN JULIO LAGOS AEDO
ABOGADO
C.A.A. N° 434

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Dr. J. WILSON ESPINOZA NARIZO
Director (a) de Prevención y Solución de Conflictos

Visto: El documento de constancia de asistencia que no surge del conciliador, habiendo precluido la etapa de conciliación y en consecuencia se pasa a Despacho los autos para resolver.

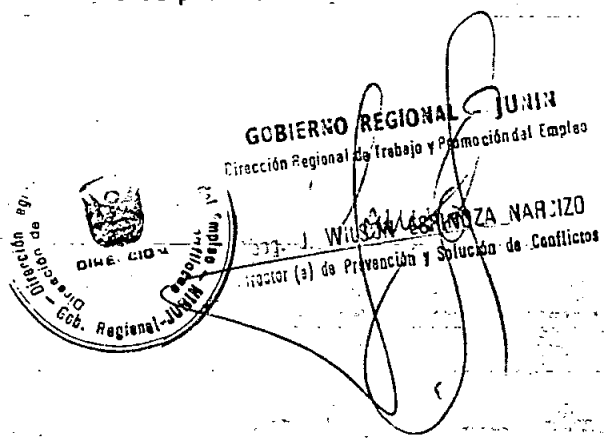
1570

Expediente N°174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

Huancayo, 22 de Octubre 2003.-

Estando al informe del Conciliador, y habiendo precluido la etapa de la Conciliación: PONGASE LOS ACTUADOS A DESPACHO para resolver en el plazo de ley, con conocimiento de las partes.

HAGASE SABER.



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECTOR (a) de Prevención y Solución de Conflictos
J. WILSON ESPINOZA NARIZO



1577

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION
DEL EMPLEO - JUNIN.
Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya

"AÑO DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y DEL CENTENARIO
DEL NACIMIENTO DE JORGE BASADRE GROHMANN"

La Oroya, 22 de octubre de 2003

OFICIO N° 244-2003-DRTPEJ-ZTPE/LAO

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION SOCIAL	
MESA DE PARTES	
RECIBIDO	
23 OCT 2003	
No. Registro: 3374	Folios 09
Libro	Horas
Firmas	

SEÑOR :

Abog. WILSON ESPINOZA N.

Director de Prevención y Conflictos de la Dirección
Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-JUNIN.

HUANCAYO


ASUNTO: Remite escrito N° 1815-2003

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de remitir a su Despacho los escritos N° 1815 y 1818-2003 de la Empresa DOE RUN PERU S.R.L., presentados el día de la fecha que corresponde al procedimiento de cese colectivo, para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi estima personal y demás consideraciones.

Atentamente.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



[Signature]
Lic. Susana Elena Espinoza
JEFE REGIONAL DE TRABAJO
LA OROYA

1578

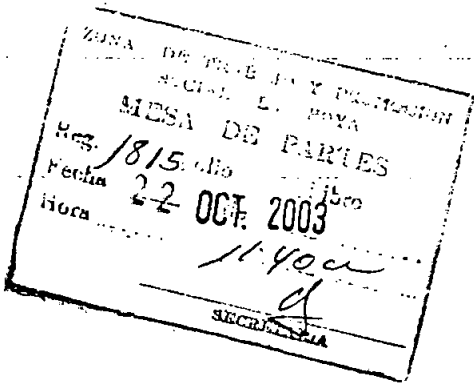
Expediente: 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

Escrito Nro. 12

Sumilla: SOLICITAMOS SE FIJE NUEVA FECHA Y HORA PARA REUNIONES DE CONCILIACION.

SEÑORA JEFE DE LA ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-LA OROYA:

DOE RUN PERU S.R.L., con R.U.C. No. 20376303811, representada por su Gerente de Recursos Humanos, Sr. César Alfredo Berghusen Gandolfo, identificado con D.N.I. No. 102222860, según Poder que obra en el expediente de terminación de la relación laboral por causa objetiva (motivos económicos), a usted atentamente decimos:



Que, el día de ayer a horas 10:30 a.m. hemos recibido en nuestras oficinas de La Oroya una notificación de su Despacho citándonos a reunión de conciliación a llevarse a cabo el mismo día, a horas 4:00 p.m., en la ciudad de Huancayo, reunión a la que obviamente no hemos podido asistir. Al respecto, manifestamos a usted lo siguiente:

PRIMERO.- Que habiendo sido elevado el expediente a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín con sede en Huancayo, corresponde a dicha instancia efectuar la convocatoria a la segunda reunión de conciliación prevista legalmente y no a su Despacho, sin perjuicio de que la Jefatura Zonal pueda recibir encargo formal y expreso únicamente para efectos de notificación a las partes.

SEGUNDO.- Que resulta manifiestamente contrario a las reglas del debido proceso y al principio de razonabilidad que su Despacho convoque a reunión de conciliación en una ciudad diferente con 5 horas y media de anticipación, más aún considerando que no sólo debieron ser convocados a dicha reunión la empresa y los sindicatos sino también los trabajadores no sindicalizados comprendidos en el procedimiento.

TERCERO.- Que la notificación en mención afecta directamente el derecho de las partes de preparar en forma previa y debida la información, argumentos y/o propuestas que permitan viabilizar las reuniones de conciliación.

CUARTO.- Que además de las limitaciones físicas y de organización para que las partes puedan estar presentes en una reunión fijada en una ciudad diferente y para el mismo día; notificaciones como la observada denotan un apresuramiento indebido de la Autoridad en perjuicio de los fines propios del procedimiento.

POR TANTO:

Solicitamos a su Despacho elevar el presente escrito a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín con sede en Huancayo a fin de que dicha instancia fije nueva fecha y hora para proseguir con las reuniones de conciliación previstas en el D.S. 003-97-TR.

La Oroya, 22 de octubre de 2003.

NVO 23-10-03.
Visto: El documento
4º Solicita nueva
Fecha de conciliación
ESTADO
GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
La Oroya 2003

Abog. J. WILSON ESPINOZA NARIZO

Director (a) de Prevención y Solución de Conflictos

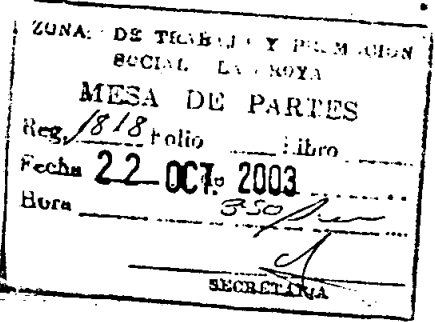
Expediente: 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

Escrito Nro. 13

Sumilla: SOLICITAMOS SE DECLARE LA NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE DA POR PRECLUIDA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.

SEÑORA JEFE DE LA ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-LA OROYA:

DOE RUN PERU S.R.L., con R.U.C. No. 20376303811, representada por su Gerente de Recursos Humanos, Sr. César Alfredo Berghusen Gandolfo, identificado con D.N.I. No. 102222860, según Poder que obra en el expediente de terminación de la relación laboral por causa objetiva (motivos económicos), a usted atentamente decimos:



Que, el día de hoy hemos recibido en nuestras oficinas de La Oroya una notificación de su Despacho con el proveído de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín con sede en Huancayo dando por precluida la etapa de conciliación y disponiendo se pongan los actuados a Despacho para resolver. Al respecto expresamos a Ud. lo siguiente:

PRIMERO.- Que, al amparo de lo establecido en los incisos 1 y 2 del artículo 10 de la Ley 27444 e incisos 59.1.4 y 59.3 del artículo 59 de la misma norma legal, **SOLICITAMOS LA DECLARACIÓN DE NULIDAD** del indicado proveído de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en razón de que incurre en vicio de nulidad al tener por válidamente efectuada la convocatoria a reunión de conciliación efectuada el día de ayer y para el mismo día por la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya.

SEGUNDO.- No puede tenerse por precluida la etapa de conciliación por cuanto no pudimos concurrir a la reunión convocada para el día de ayer debido a que ésta se efectuó manifiestamente contra las reglas del debido proceso y contra el principio de razonabilidad, ya que se efectuó la convocatoria para una ciudad diferente y sólo con 5 horas y media de anticipación, lo que resulta aún más irrazonable si consideramos que no sólo debieron ser debidamente convocados la empresa y los sindicatos sino también los trabajadores no sindicalizados comprendidos en el procedimiento.

En efecto, la convocatoria a la reunión de ayer es manifiestamente contraria a lo establecido en los incisos 59.1.4 y 59.3 del artículo 59 de la Ley 27444 que establecen lo siguiente:

Artículo 59.- Formalidades de la comparecencia

59.1 El citatorio se rige por el régimen común de la notificación, haciendo constar en ella lo siguiente:

59.1.4 El día y hora en que debe comparecer el citado, que no puede ser antes del tercer día de recibida la citación, y, en caso de ser previsible, la duración máxima que demande su presencia. Convencionalmente puede fijarse el día y hora de comparecencia;

59.3 El citatorio que infringe alguno de los requisitos indicados no surte efecto, ni obliga a su asistencia a los administrados.

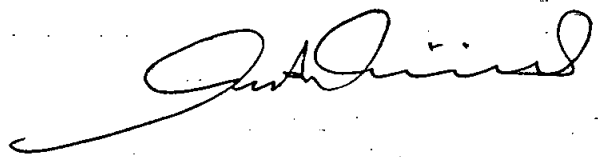
TERCERO.- La notificación en mención afecta directamente el derecho de las partes de preparar en forma previa y debida la información, argumentos y/o propuestas que permitan viabilizar las reuniones de conciliación.

CUARTO.- Que además de las limitaciones físicas y de organización para que las partes puedan estar presentes en una reunión fijada en una ciudad diferente y para el mismo día; notificaciones como la observada denotan un apresuramiento indebido de la Autoridad en perjuicio de los fines propios del procedimiento.

POR TANTO:

Solicitamos a su Despacho se sirva elevar el presente escrito al Superior Jerárquico a fin de que se sirva sustanciar la nulidad planteada de acuerdo a Ley.

La Oroya, 22 de octubre de 2003.

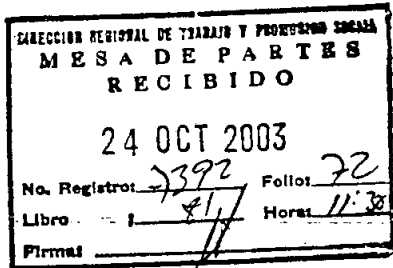


CESAR F. RIVERA RUIZ
ABOGADO - APODERADO
DOE RUN PERU S.R.L.
C.A. CALLAO 4437

Expediente: 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

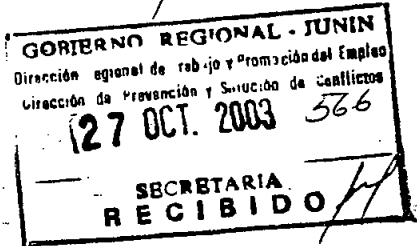
Escrito Nro. 14

Sumilla: ADJUNTAMOS SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE DA POR PRECLUIDA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.



SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE JUNIN.

DOE RUN PERU S.R.L., con R.U.C. No. 20376303811, representada por su Gerente de Recursos Humanos, Sr. César Alfredo Berghusen Gandolfo, identificado con D.N.I. No. 102222860, según Poder que obra en el expediente de terminación de la relación laboral por causa objetiva (motivos económicos), seguido por nuestra empresa, señalando domicilio procesal en Jr. Trujillo 360, El Tambo, Huancayo, a usted atentamente decimos:



Que, el día miércoles 22 recibimos en nuestras oficinas de La Oroya una notificación con el proveído de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín dando por precluida la etapa de conciliación y disponiendo se pongan los actuados a Despacho para resolver. Al respecto expresamos a Ud. lo siguiente:

PRIMERO.- Que, al amparo de lo establecido en los incisos 1 y 2 del artículo 10 de la Ley 27444 e incisos 59.1.4 y 59.3 del artículo 59 de la misma norma legal, el día miércoles 22 hemos presentado el escrito que se adjunta ante la Zona Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya mediante el cual **SOLICITAMOS LA DECLARACIÓN DE NULIDAD** del indicado proveído de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en razón de que incurre en vicio de nulidad al tener por válidamente efectuada la convocatoria a reunión de conciliación en la ciudad de Huancayo efectuada el día martes 21 para ese mismo día.

SEGUNDO.- No puede tenerse por precluida la etapa de conciliación por cuanto no nos ha sido posible asistir a la reunión convocada para el día martes 21 debido a que la notificación de convocatoria se efectuó de manera manifiesta contra las reglas del debido proceso y contra el principio de razonabilidad, ya que la convocatoria fue efectuada para una ciudad diferente y con 5 horas y media de anticipación, lo que resulta aún más irrazonable si consideramos que no sólo debieron ser convocados a dicha reunión la empresa y los sindicatos sino también los trabajadores no sindicalizados comprendidos en el procedimiento.

En efecto, la convocatoria a la reunión del día martes 21 es manifiestamente contraria a lo establecido en los incisos 59.1.4 y 59.3 del artículo 59 de la Ley 27444 que establecen lo siguiente:

Artículo 59.- Formalidades de la comparecencia

59.1 El citatorio se rige por el régimen común de la notificación, haciendo constar en ella lo siguiente:

59.1.4 El día y hora en que debe comparecer el citado, que no puede ser antes del tercer día de recibida la citación, y, en caso de ser previsible, la duración máxima que demande su presencia. Convencionalmente puede fijarse el día y hora de comparecencia;

59.3 El citatorio que infringe alguno de los requisitos indicados no surte efecto, ni obliga a su asistencia a los administrados.

TERCERO.- La notificación en mención afecta directamente el derecho de las partes de preparar en forma previa y debida la información, argumentos y/o propuestas que permitan viabilizar las reuniones de conciliación.

CUARTO.- Que además de las limitaciones físicas y de organización para que las partes puedan estar presentes en una reunión fijada en una ciudad diferente y para el mismo día; notificaciones como la observada denotan un apresuramiento indebido de la Autoridad en perjuicio de los fines propios del procedimiento.

POR TANTO:

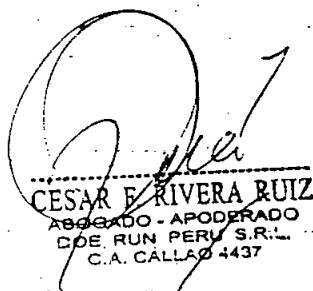
Solicitamos a su Despacho se sirva tener presente lo expuesto para el tramite de la nulidad planteada.


OTROSÍ DIGO (1).- Hacemos presente que el día de ayer, jueves 23, a horas 3:45 p.m (dentro del horario oficial de atención) el empleado de nuestra empresa Sr. Delfín Cordova Arias estuvo presente ante la Mesa de Partes de vuestro Despacho para presentar este escrito y el escrito Nro. 14 no encontrando a ninguna persona encargada de recibir los documentos en la Mesa de Partes, situación que fue puesta en ese momento en conocimiento de su persona, manifestando Ud. que debía esperar el retorno del Sr. Pedro Huamali encargado de recepcionar los documentos. Lamentablemente dicha persona no retornó por lo que nuestro empleado al dar las 4:00 p.m. nuevamente le hizo presente la falta de atención en Mesa de Partes indicando Ud. que habiendo vencido la hora debíamos presentar los escritos el día de hoy viernes 24. Esta situación irregular resulta preocupante porque perjudica las garantías del debido procedimiento y recortan los derechos que nos asisten como parte en este procedimiento.

Este hecho resulta aún más preocupante por cuanto estuvimos presentes en el horario de atención de Mesa de Partes después de viajar 120 km. desde La Oroya hasta Huancayo.

OTROSÍ DIGO (1).- Adjuntamos escrito de registro Nro. 1818 presentado el día miércoles 22 en La Oroya y copias suficientes para las partes intervinientes.

Huancayo, 24 de octubre de 2003.


CESAR E. RIVERA RUIZ
ABOGADO - APODERADO
C.O.E. RUN PERU S.R.L.
C.A. CALLAO 4437



ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN SOCIAL LA OROYA

MESA DE PARTES

Reg. 1818

Fecha 02 OCT. 2003

Hora 3:30 p.m.

SUCRO

Expediente: 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

Escrito Nro. 13

Sumilla: SOLICITAMOS SE DECLARE LA NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE DA POR PRECLUIDA LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.

SEÑORA JEFE DE LA ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-LA OROYA:

DOE RUN PERU S.R.L., con R.U.C. No. 20376303811, representada por su Gerente de Recursos Humanos, Sr. César Alfredo Berghusen Gandolfo, identificado con D.N.I. No. 102222860, según Poder que obra en el expediente de terminación de la relación laboral por causa objetiva (motivos económicos), a usted atentamente decimos:

Que, el día de hoy hemos recibido en nuestras oficinas de La Oroya una notificación de su Despacho con el proveído de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín con sede en Huancayo dando por precluida la etapa de conciliación y disponiendo se pongan los actuados a Despacho para resolver. Al respecto expresamos a Ud. lo siguiente:

PRIMERO.- Que, al amparo de lo establecido en los incisos 1 y 2 del artículo 10 de la Ley 27444 e incisos 59.1.4 y 59.3 del artículo 59 de la misma norma legal, SOLICITAMOS LA DECLARACIÓN DE NULIDAD del indicado proveído de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en razón de que incurre en vicio de nulidad al tener por válidamente efectuada la convocatoria a reunión de conciliación efectuada el día de ayer y para el mismo día por la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya.

SEGUNDO.- No puede tenerse por precluida la etapa de conciliación por cuanto no pudimos concurrir a la reunión convocada para el día de ayer debido a que ésta se efectuó manifiestamente contra las reglas del debido proceso y contra el principio de razonabilidad, ya que se efectuó la convocatoria para una ciudad diferente y sólo con 5 horas y media de anticipación, lo que resulta aún más irrazonable si consideramos que no sólo debieron ser debidamente convocados la empresa y los sindicatos sino también los trabajadores no sindicalizados comprendidos en el procedimiento.

En efecto, la convocatoria a la reunión de ayer es manifiestamente contraria a lo establecido en los incisos 59.1.4 y 59.3 del artículo 59 de la Ley 27444 que establecen lo siguiente:

Artículo 59.- Formalidades de la comparecencia

59.1 El citatorio se rige por el régimen común de la notificación, haciendo constar en ella lo siguiente:

59.1.4 El día y hora en que debe comparecer el citado, que no puede ser antes del tercer día de recibida la citación, y, en caso de ser previsible, la duración máxima que demande su presencia. Convencionalmente puede fijarse el día y hora de comparecencia;

59.3 El citatorio que infringe alguno de los requisitos indicados no surte efecto, ni obliga a su asistencia a los administrados.

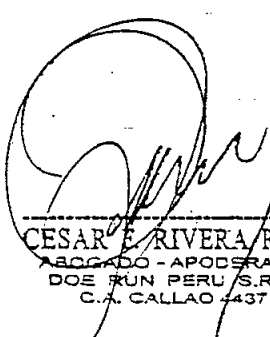
TERCERO.- La notificación en mención afecta directamente el derecho de las partes de preparar en forma previa y debida la información, argumentos y/o propuestas que permitan viabilizar las reuniones de conciliación.

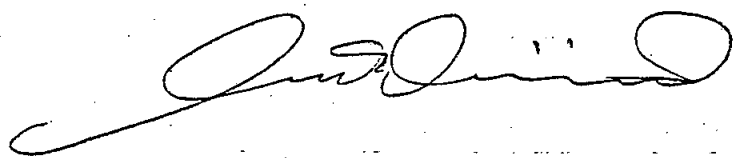
CUARTO.- Que además de las limitaciones físicas y de organización para que las partes puedan estar presentes en una reunión fijada en una ciudad diferente y para el mismo día; notificaciones como la observada denotan un apresuramiento indebido de la Autoridad en perjuicio de los fines propios del procedimiento.

POR TANTO:

Solicitamos a su Despacho se sirva elevar el presente escrito al Superior Jerárquico a fin de que se sirva sustanciar la nulidad planteada de acuerdo a Ley.

La Oroya, 22 de octubre de 2003.


CESAR E. RIVERA RUIZ
ABOGADO - APODERADO
DOE RUN PERU S.R.L.
C.A. CALLAO 437





PP. 1585 - 1586 Oroya

Que, tuvo a que del Exp. N° 1585 de la que doy fé.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO

1585 ANITA HERMOZA FRANCO JEFE DE ZONA LA OROYA

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

EXPEDIENTE N°174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP
EMPLEADOR : EMPRESA DOE RUN PERU S.R.L.
TRABAJADOR : SINDICATO DE TRABAJADORES METALURGICOS DOE RUN PERU - LA OROYA DIVISION, Y OTROS.
MATERIA : TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

RESOLUCION DIRECTORAL N° 079-2003-DRTPEJ/DPSC.

Huancayo, 23 de Octubre del 2003.

VISTO: La solicitud de terminación de la relación laboral por causas objetivas con Registro N°1504, del 12 de Setiembre 2003, presentado por la Empresa DOE RUN PERU S.R.L., debidamente representado por el Gerente de Recursos Humanos, Sr. César Alfredo Berghusen Gandoifo, identificado con DNI N°10222860, con copia certificada notarial de otorgamiento de Poder, sobre terminación de la relación laboral por causas objetivas(económicas), que afecta a 354 trabajadores (241 obreros, 72 empleados y 41 profesionales), conforme a la nómina que adjunta, que representa el 10.4 % del personal de planilla de la Empresa, y otros pedidos accesorios que contiene la indicada solicitud.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el inciso b) Art. 2° del D.S N°001-93-TR, norma legal que regula el Procedimiento Administrativo de Trabajo, el Despacho se pronuncia en primera instancia sobre la solicitud presentada por el empleador.

Que, puesto los actuados en despacho para resolver se tiene que, por el Principio de Legalidad que señala el numeral 1.1 inciso 1) Artículo IV de la Ley N°27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, de aplicación supletoria, prescribe: " Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

Que, en ese sentido se advierte de autos, que de fojas 1 a 453, el día 12 de Setiembre del 2003, la Empresa DOE RUN PERU S.R.L., presenta su solicitud de terminación de la relación laboral por causas objetivas(económicas), que afecta a 354 trabajadores(241 obreros, 72 empleados y 41 profesionales), conforme a la nómina que adjunta, representando el 10.4% del personal de la planilla de la Empresa, con los fundamentos y adjuntando medios documentales como la declaración jurada de la causa invocada, cargos originales de las cartas notariales de información proporcionadas a los sindicatos y trabajadores de la causa económica que se invoca y la nómina de los trabajadores afectados, y otros documentales, solicitando además la autorización de Suspensión Perfecta de Labores de los trabajadores afectados, durante el periodo que dure el procedimiento, iniciando dicha suspensión a partir del día sábado 13 de setiembre del 2003, a partir de las 00.00 horas. Procediendo luego la Autoridad Administrativa de Trabajo de La Oroya, aperturar el expediente de trámite mediante resolución de fojas 454, con fecha 15 de Setiembre del presente año, que luego fueron notificados las partes involucradas en el proceso.

Que, analizando las reglas del Artículo 48° del D.S N°003-97-TR, que aprueba el Texto Unico Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por el cual se rige el trámite de la solicitud de Terminación de la Relación Colectiva de Trabajo





Dirección de Prevención y Solución de Conflictos



El Jefe de Zona de la Croya CERTIFICA: Que, la copia fotostática que tuve a la vista, es copia fiel de su original que obra a fojas 1586 del Exp. N° 174-2003-ZI PE-LAO/ACREP. de la que doy fé.

1586 GOBIERNO REGIONAL JUNIN DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO Abdo... Jefe de Zona LA OROYA

por Causas Objetivas(en el presente caso por causa económica), y apreciándose de los actuados, principalmente hasta el acto de apertura del expediente de fojas 454, el empleador al momento de presentar la solicitud de Cese Colectivo ha incumplido con lo dispuesto por el inciso a) in fine del Artículo 48°, es decir, ha omitido con dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo que sustanció el procedimiento, la información pertinente proporcionado a los Sindicatos y Trabajadores afectados con el inicio del cese colectivo, previo a la apertura del expediente administrativo, afectando de esta manera el Debido Proceso que es garantía de las partes como derecho reconocido por nuestro ordenamiento jurídico constitucional; en consecuencia, en aplicación del inciso c) Artículo 11°, concordante con el Artículo 12° del D. S N° 001-93-TR, se debe declarar la Nulidad de la resolución de apertura de expediente de fecha 15 de Setiembre del 2003, y por sus efectos reponiendo el procedimiento al estado de calificar la solicitud de terminación de la relación colectiva de trabajo por causas objetivas(económicas), y por los fundamentos glosados precedentemente se debe declarar Improcedente la presentación de la aludida solicitud de Cese Colectivo, y asimismo habiendo solicitado la Empresa la Suspensión Perfecta de Labores, siendo ésta una pretensión accesoria del principal debe correr la misma suerte, es decir, de la misma forma improcedente.

Que, con respecto al escrito con Registro N°1815, de solicitud de nueva fecha de conciliación, debe estarse al proveído del 22.10.2003, que dio por precluido la etapa de conciliación, y referente al escrito con Registro N°1818, que peticiona nulidad del proveído de fecha 22.10.2003, se debe desestimar por el sustento imperativo que se tiene para resolver de conformidad con el inciso e) Artículo 48° del D. S N°003-97-TR, o que en todo caso de ser impugnado el presente pronunciamiento deberá ser examinado por el Superior.

Ver normas

Estando a las facultades conferidas al Despacho por la Ley N°27711, R. M N°173-2002-TR, ~~D.S. N° 001-93-TR~~, y demás normas conexas.

SE RESUELVE:

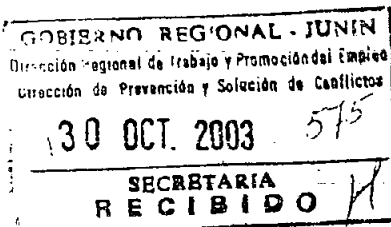
Primero.- Declarar Nulo la Resolución de fecha 15 de Setiembre del 2003, y reponiendo el procedimiento al estado de calificar la solicitud del Empleador, debe Declararse Improcedente la Solicitud de Terminación Colectiva de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas, solicitada por la Empresa DOE RUN PERU S.R.L, y asimismo la Suspensión Perfecta de Labores, por los fundamentos y razones anotados en la presente Resolución, y consentida o ejecutoriada que sea; devuélvase los actuados a la oficina de origen.

HAGASE SABER.-

CC. Archivo.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Abdo... J. WILSON ESPINOZA NARCIZO Director (a) de Prevención y Solución de Conflictos



Expediente: 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

Escrito Nro. 19

Sumilla: RECURSO DE APELACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE JUNIN.

DOE RUN PERU S.R.L., con R.U.C. N.º. 20376303811, representada por su Gerente de Recursos Humanos, Sr. César Alfredo Berghusen Gandolfo, identificado con D.N.I. No. 10222860, según Poder que obra en el expediente de terminación de la relación laboral por causa objetiva (motivos económicos) seguido por nuestra empresa, a usted atentamente decimos:

Que, de conformidad con lo establecido en el inciso f) del artículo 48 del TUO del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. 003-97-TR (en adelante, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"); el inciso c) del Art. 11 del D.S. 001-93-TR; el inciso 1 del artículo 10 y artículo 209 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, **FORMULAMOS APELACION CONTRA LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nro. 079-2003-DRTPEJ/DPSC** que declara Nula la resolución de la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya de fecha 15 de setiembre de 2003 y declara Improcedente la solicitud de terminación colectiva de la relación de trabajo por causas objetivas (motivos económicos) presentada por Doe Run Perú S.R.L. el 12 de setiembre de 2003. Nuestra Apelación se sustenta en los siguientes fundamentos:

PRIMERO.- La resolución impugnada es **NULA** por lo siguiente:

1.1 La resolución impugnada se ha dictado en contravención de disposiciones específicas contenidas en la Ley.

La resolución impugnada incurre en vicio trascendente previsto como causal de nulidad de pleno derecho en el inciso c) del Art. 11 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en el inciso 1 del Art. 10 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que textualmente expresan lo siguiente:

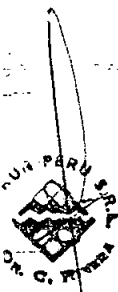
"Artículo 11.- Son resoluciones nulas [D.S. 001-93-TR]

c) *Las pronunciadas con omisión de los trámites establecidos en el presente Decreto Supremo y disposiciones específicas.*"

"Artículo 10.- Causales de nulidad [LEY 27444]

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. *La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.*"



GOBIERNO REGIONAL - JUNIN

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION EMPLEO - JUNIN

Jr. Arequipa N° 520 El Tambo - Huancayo - Telf.: 248836 - 248827
e-mail: junin-dr@mintra.gob.pe | junin-ota@mintra.gob.pe

1769

RUC 20486021692
COMPROBANTE DE CAJA
003- N° 04530

Sr(es): DOE RUN PERU, S-R-L

Dirección: La Oroya

D.N.I. / RUC: 20376303841 Hto. 30 de Oct del 2003

Código	Cant.	DESCRIPCION	P. Unitario	Valor de Venta
<u>1000</u>	<u>01</u>	<u>Recurso de Apelación</u> <u>Exp N° 174-2003-ZTPE-LAO</u>	<u>31.00</u>	

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION SOCIAL
Oficina Técnica Administrativa
RECURSOS PAGADOS
30 OCT 2003
CANCELAO
RESPONSABLE

TOTAL S/. 31.00

1770

1.2 Disposiciones específicas que contraviene la resolución impugnada.

La resolución impugnada ha sido emitida en contravención de lo dispuesto en el inciso d) del Art. 48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en contravención del numeral 9 (del punto I. TRAMITE) de los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha 13 de setiembre de 1999 referidos al procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas y de obligatorio cumplimiento a nivel nacional (ANEXO 19-A), normas que literalmente expresan lo siguiente:

Inc. d) del Art. 48 D.S. 003-97-TR:

"d) *Vencido dicho plazo [se refiere al plazo para presentar pericias], 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*".

Numeral 9 (del punto I. TRAMITE) de los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT":

"9) (...) en la citación correspondiente la Autoridad Administrativa de Trabajo fijará tres fechas consecutivas señalando la hora de realización de las reuniones de conciliación.

Si a la reunión asisten las dos partes el conciliador levantará acta, señalando que las partes están citadas para segunda y tercera reunión conforme a la convocatoria corespondiente, "

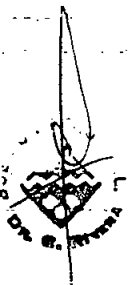
En el presente procedimiento, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha cumplido con convocar ni llevar a cabo todas las reuniones de conciliación que indefectiblemente debieron realizarse durante tres (3) días hábiles conforme al texto expreso del inc. d) del Art. 48, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y conforme a lo indicado en los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT"

En el actual procedimiento sólo se ha realizado la primera reunión de conciliación el día viernes 17 de octubre, no habiéndose realizado la segunda ni tampoco la tercera reunión de conciliación previstas en la Ley, razón por la cual se ha incurrido en un vicio trascendente al no cumplir la Autoridad Administrativa de Trabajo con una etapa esencial que indefectiblemente debió realizarse antes de expedir resolución poniendo fin en primera instancia al procedimiento administrativo.

Por tanto, son nulos todos los actos administrativos dictados como consecuencia del Proveído notificado el miércoles 22 de octubre que da por precluida prematuramente la etapa de conciliación, siendo consecuentemente nula la resolución materia de la presente impugnación.

1.3 Nulidad del Acto Administrativo que convoca a reunión para una ciudad diferente con sólo cinco horas y media de anticipación.

La nulidad del Proveído que da por precluida la Etapa de Conciliación y que consecuentemente genera la nulidad de la Resolución que se impugna se origina en la omisión de la realización de la segunda y tercera reunión de conciliación. En el caso de la tercera reunión no hubo convocatoria alguna y en el caso de la



convocatoria a segunda reunión el acto administrativo incurrió en graves vicios al citar a reunión para el mismo día de la notificación con una anticipación de sólo cinco horas y media (5 ½ horas). Este hecho resulta aún más grave y manifiestamente atentatorio contra el cumplimiento de una etapa tan trascendente como la conciliatoria si se tiene en cuenta que la notificación fue hecha en la ciudad de La Oroya, capital de la Provincia de Yauli, para que la reunión se realice en la ciudad de Huancayo, capital de la Provincia del mismo nombre, distantes entre sí a más de 120 km.

La convocatoria a la segunda reunión de conciliación resultó físicamente de imposible cumplimiento para Doe Run Peru S.R.L. no sólo porque parte de nuestros representantes acreditados en la primera reunión tienen como lugar de residencia la ciudad de Lima, sino además porque tratándose de una reunión de conciliación es indispensable preparar con la debida anticipación la información sustentatoria pertinente que permita realmente y de manera seria hacer viable las conversaciones y acuerdos entre las partes al momento de la reunión de conciliación. Tal convocatoria apresurada es claramente violatoria de lo establecido en el inciso 5.2, del Art. 5 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que textualmente expresa lo siguiente:

Artículo 5.- Objeto o contenido del acto administrativo

5.2 *En ningún caso será admisible un objeto o contenido prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas; ni impreciso, obscuro o imposible de realizar.*

Un principio elemental de razonabilidad y de sentido común nos indica que la convocatoria a una empresa para que asista a una reunión de conciliación en una ciudad diferente con 5 ½ horas de anticipación es imposible de realizar y por tanto tal apresuramiento que denota mala fé del funcionario responsable no podría convalidarse y ni aún justificarse bajo ningún argumento de celeridad procedimental, ni de procedimiento sumarísimo, ni de plazos perentorios.

En todo caso, si el funcionario responsable consideraba que el día de la convocatoria era el día límite para la realización de las tres reuniones de conciliación previstas en la Ley entonces debió efectuar la convocatoria para tales reuniones dentro de las 24 horas de concluída la etapa de presentación de pericias por la Parte Laboral, en concordancia con lo que establece el inc. d) del Art. 48, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en concordancia con el numeral 9 de los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ANEXO 19-A)

Es pertinente precisar que la regla general prevista en el inc. 59.1.4 del Art. 59 la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece un plazo razonable mucho más amplio para las convocatorias y que el numeral 59.3 del mismo artículo establece que el citatorio que infringe tal plazo no surte efecto ni es obligatorio para las partes, tal como textualmente transcribimos:

"Artículo 59.- Formalidades de la comparecencia

59.1 *El citatorio se rige por el régimen común de la notificación, haciendo constar en ella lo siguiente:*



0772

59.1.4 *El día y hora en que debe comparecer el citado, que no puede ser antes del tercer día de recibida la citación, y, en caso de ser previsible, la duración máxima que demande su presencia. Convencionalmente puede fijarse el día y hora de comparecencia;*

59.3 *El citatorio que infringe alguno de los requisitos indicados no surte efecto, ni obliga a su asistencia a los administrados.*"

Estamos adjuntando como medio probatorio el cargo de recepción de la notificación respectiva en el que figura la hora de notificación a nuestra parte (10:30 a.m.), documento que obra también en el expediente (ANEXO 19-B)

1.4 **Constancia de asistencia a segunda reunión de conciliación**

El Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Doe Run Peru tampoco ha asistido a la segunda reunión de conciliación convocada con 5 ½ horas de anticipación. Sin embargo, en la Constancia emitida por el Conciliador con fecha 21 de octubre de 2003 indebidamente se da fe de la asistencia de tal Sindicato reconociendo como "Presidente" de la Junta Directiva" de tal Sindicato al Sr. Edgar Raúl Martínez quien no ejerce ningún cargo en la Directiva del mismo.

Tan deficiente y contraria a ley ha sido la convocatoria que tampoco han asistido a dicha reunión los representantes del Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial ni ningún trabajador no sindicalizado.

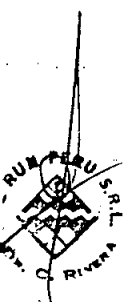
Estamos adjuntando al presente escrito copia de la Constancia en mención (ANEXO 19-C).

1.5 **La resolución impugnada es Nula porque no se ha cumplido con la Etapa de Conciliación.**

Señor Director, la Ley no ha establecido la Etapa de Conciliación en este tipo de procedimientos porque se trate de un capricho de algún legislador o por que lo considere un mero ritual que las partes deban cumplir para que se vean las caras personalmente. La etapa de conciliación ha sido incluida en este tipo de procedimientos porque cumple una finalidad que Ud. está llamado a respetar, proteger y hacer cumplir.

La finalidad de la etapa de conciliación es precisamente dar oportunidad a las partes que, como es obvio, al iniciarse dicha etapa mantienen desacuerdos no superados en etapas o reuniones extraprocesales previas, para que con la intervención activa, formal y legal de un tercer actor especializado en lograr el advenimiento de las partes (el Conciliador nombrado) puedan expresar sus argumentos y lograr acuerdos mutuamente satisfactorios.

Sin embargo, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, lejos de prevenir y solucionar conflictos, no ha cumplido con convocar oportunamente a la segunda y tercera reunión de conciliación previstas en la Ley, no obstante que Doe Run Peru lo solicitó expresamente el mismo día de la realización de la primera reunión de conciliación, esto es, el día viernes 17 de octubre, tal como consta en el Acta respectiva. La Autoridad de Trabajo esperó que transcurrieran cuatro (4) días para proceder a convocar el día martes 21 de octubre a la segunda reunión de conciliación para ese mismo día y en una ciudad diferente con sólo 5 ½ horas de anticipación, por lo que evidentemente se trata de un acto administrativo nulo.



Más aún, luego de este manifiesto abuso de autoridad violatorio de los principios del debido procedimiento, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos mediante proveído notificado el día siguiente, es decir, el miércoles 22 de octubre, dió por precluída la etapa de conciliación, colocándonos en situación de indefensión e impidiendo que la etapa de conciliación pueda cumplir los fines para las que ha sido incluída en este procedimiento.

La etapa de conciliación no se ha cumplido y es nulo el Proveído que la tiene por precluída por cuanto sólo ha existido una citación para una segunda reunión de imposible realización y no ha existido citación alguna para una tercera fecha de reunión tal como lo prevén el inc. d) del Art. 48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el numeral 9 (del punto I. TRAMITE) de lo los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (ANEXO 19-A)

Queda demostrado así que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos ha dictado la resolución materia de impugnación en violación manifiesta de las reglas del debido procedimiento y en agravio directo de Doe Run Peru al incumplir disposiciones específicas y de especial trascendencia contenidas en la Ley dirigidas a lograr que las partes con la intervención activa de la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan conciliar sus diferencias, siendo la resolución impugnada nula de pleno derecho.

1.6 La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos no ha cumplido con correr traslado de la nulidad planteada por Doe Run Perú mediante escritos 13 y 14 contraviniendo lo establecido expresamente en el Art. 13 del D.S. 001-93-TR.

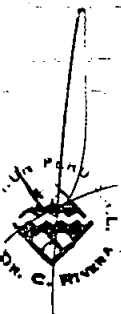
Mediante escrito 13 presentado el miércoles 22 de octubre y escrito 14 presentado el viernes 24 de octubre, Doe Run Perú planteó la nulidad del acto administrativo que da por precluída la Etapa de Conciliación, pero la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos no ha cumplido con correr traslado de la misma a la otra parte ni con emitir auto resolviendo la nulidad tramitada en forma previa a la emisión de la resolución impugnada contraviniendo así una disposición específica contenida en el Art. 13 del D.S. 001-93-TR, por lo que al haberse omitido tramites previos previstos legalmente la resolución impugnada incurre también por esta causa en vicio de nulidad.

El artículo en mención expresa textualmente lo siguiente:

"Artículo 13º.- La petición de nulidad será planteada ante la Autoridad Administrativa del Trabajo que tramite el expediente, siempre que no hubiese expedido Resolución de primera instancia. El auto que resuelve la nulidad se expedirá luego de haberse corrido previo traslado a la otra parte por el plazo de tres (3) días hábiles."

1.7 Se ha puesto en evidencia un adelanto de opinión de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

Tal como costa en lo expresado en nuestro escrito 16 dirigido a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y presentado el lunes 27 de octubre, existen causales que evidencian parcialidad y falta de independencia en la actuación del Director de Prevención y Solución de Conflictos las cuales afectan la imagen de imparcialidad que debe ser principio de la actuación pública.



1774

En efecto, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Doe Run Perú presentó el pasado 22 de los corrientes ante el Consejo Provincial de Yauli – La Oroya, el Oficio N° 035-03-Comisión, dirigido al Alcalde Provincial, Sr. Clemente Quincho Panéz. El referido documento, pone de manifiesto la certeza del Sindicato respecto al sentido y oportunidad en que sería resuelto en primera instancia el procedimiento administrativo, ya que textualmente expresan lo siguiente:

"Sr. Alcalde conoçederos de su alto espíritu de Ud. Y de su representada desde inicio de nuestra lucha hasta lograr la reincorporación de todos quines seguimos, debemos manifestarle, que en la actualidad nos encontramos en un 95% de lograr nuestro objetivo por tal motivo creemos que este triunfo es de Ud. y el pueblo en general, el cual se debe dar el punto final a más tardar el día 28 de Octubre, o caso contrario días antes, para-ello sugerimos festejar en compañía de todo el pueblo encabezado por su persona en nuestro local Sindical y el Embanderamiento General de la población mediante un Resolución emitida por su Alcaldía."

Estas afirmaciones formuladas por el Sindicato únicamente pueden expresarse por quienes de antemano han tomado conocimiento directo de cual sería el sentido de la resolución. Este hecho sólo puede obedecer a una manifestación directa realizada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos respecto al sentido en que iba a resolver el presente procedimiento en primera instancia, es decir, declarar improcedente el cese. Sólo cabe esta interpretación si consideramos que el Sindicato no solo informó previamente respecto al sentido en que se emitiría la resolución, sino que lo hicieron en palabras que demuestran una firme convicción de una decisión favorable ya que antes de la notificación oficial solicitaron nada menos que el EMBANDERAMIENTO GENERAL DE LA CIUDAD y la participación de la BANDA MUNICIPAL PARA RECIBIR A LOS DIRIGENTES CON LA RESOLUCIÓN EMITIDA EN HUANCAYO por la Autoridad de Trabajo, tal como indican en el referido oficio cuya parte pertinente transcribimos:

"Motivo a ello pedimos acompañarnos con la BANDA MUNICIPAL desde el ingreso de la calle Tarma acompañando a los compañeros luchadores quienes retornaran de la ciudad de Huancayo con resolución emitida por la Autoridad de Trabajo."

Adicionalmente, debemos expresar que el martes 28 de octubre, el Fiscal Provincial de Yauli constató la existencia del documento sindical que fue recepcionado en la oficina de la Secretaría Municipal en la fecha y hora señalada en el cargo de recepción. Dejando el Sr. Fiscal Provincial expresa constancia que el documento no tiene ningún montaje ni enmendadura.

Adjuntamos al presente escrito copia de la mencionada carta del Sindicato (ANEXO 19-D) y el Acta de Constatación levantada por el Sr. Fiscal Provincial (ANEXO 19-E).

Por tanto, por los fundamentos expuestos, la Autoridad Superior debe **DECLARAR NULA** la convocatoria efectuada a segunda reunión de conciliación para el día martes 21 de octubre, **NULO** el acto administrativo que da por precluida la etapa de conciliación y en consecuencia **NULA** la resolución materia de impugnación, y reponiendo el procedimiento al estado de convocar a segunda y tercera reunión de conciliación se servirá fijar fechas y horas para el cumplimiento de tales diligencias.



SEGUNDO.- Sin perjuicio de lo expresado en el punto PRIMERO de este escrito, la Resolución Directoral Nro. 079-2003-DRTPEJ/DPSC que declara Nula la resolución de la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya de fecha 15 de setiembre de 2003 y declara Improcedente nuestra solicitud de terminación colectiva de la relación de trabajo por causas objetivas (motivos económicos), es contraria a Derecho y a la documentación que obra en el expediente, por los siguientes fundamentos:

2.1 Doe Run Peru ha cumplido con dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo del trámite de entrega de la información pertinente a los trabajadores.

La Resolución Directoral que se impugna se basa, para declarar improcedente la solicitud de la terminación de la relación colectiva de trabajo por causas objetivas, única y exclusivamente en no haber cumplido una formalidad – según el Director de Prevención y Solución de Conflictos – concretamente haber incumplido con lo dispuesto por el inciso a) in fine del artículo 48º de la Ley de productividad y Competitividad Laboral, es decir, supuestamente, haber “omitido con dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo que sustanció el procedimiento de la información pertinente proporcionada a los Sindicatos y trabajadores afectados con el inicio del cese colectivo previo a la apertura del expediente administrativo, afectando de esta manera el Debido Proceso...”

Tal fundamento además de ser falso, pues no responde a lo actuado en el procedimiento, resulta absurdo, insólito, caprichoso e ilegal para pretender desestimar el procedimiento de cese colectivo cuya causa económica y demás requisitos de Ley están plenamente acreditados.

Analicemos el fundamento legal de la Resolución comenzando por transcribir literalmente el inciso a) del artículo 48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; que es el único fundamento que se invoca para desestimar la solicitud de cese colectivo por motivos económicos que la empresa se ha visto en la necesidad de iniciar:

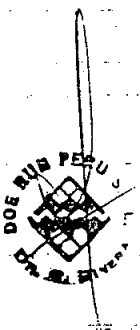
“a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente.”

Como puede advertirse este inciso contiene dos obligaciones:

- i) Una obligación frente a los trabajadores, que es sustantiva pues afecta a los trabajadores, y
- ii) Otra obligación frente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, que es de mero trámite.

Como consta en el expediente, ambas obligaciones han sido cumplidas por Doe Run Perú S.R.L., tal como precisamos a continuación:

- i) Respecto a la primera obligación mencionada, nuestra empresa ha cumplido con proporcionar a cada Sindicato en representación de sus afiliados, a los propios trabajadores sindicalizados (a pesar de no estar obligados a ello) y a los trabajadores no sindicalizados, la información indicando con precisión los motivos económicos invocados como causa objetiva del cese y la nómina de los trabajadores afectados. Cada una de esas cartas con las constancias



notariales de entrega obran en el expediente y por lo tanto, no puede afirmarse que la empresa haya omitido con dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la información pertinente proporcionada a los Sindicatos y trabajadores afectados. Se ha dado cuenta de este trámite a la Autoridad Administrativa de Trabajo antes de la apertura del expediente y simultáneamente con la solicitud de cese colectivo por motivos económicos presentada mediante escrito de Registro N° 1504 de fecha 12 de setiembre de 2003, adjuntando todos los documentos exigidos en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de acuerdo a lo señalado en los numerales 1y 2 de los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT" del mismo Ministerio (ANEXO 19-A).

- ii) Respecto a la segunda obligación, obsérvese que el inciso a) del artículo 48° del D.S. 003-97-TR, que es citado como fundamento de derecho de la resolución impugnada, no señala plazo alguno para dar cuenta del trámite de entrega de la información pertinente a los trabajadores. Sin embargo, tal como consta en el expediente, la empresa cumplió dentro de las 48 horas con comunicar de este trámite a la Autoridad Administrativa de Trabajo en forma simultánea con la presentación de la Pericia de Parte, Declaración Jurada y demás documentos adjuntados a nuestra solicitud de fecha 12 de setiembre de 2003, tal y como está expresamente establecido en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en los numerales 1y 2 de los ya indicados "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT"

Además, adviértase que el referido TUPA solo contempla la presentación de una única solicitud y sus adjuntos para el caso de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, requisitos que se han cumplido con todo rigor.

2.2 La resolución impugnada establece una formalidad no contemplada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y, consecuentemente, tampoco contemplada en el TUPA del Sector ni en los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT"

Si el criterio del Director de Prevención y Solución de Conflictos que ha resuelto en Primera Instancia, es que la empresa debió efectuar una primera comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo que contenga únicamente la información del envío de las cartas correspondientes a los Sindicatos y trabajadores y ninguna otra información adicional, tal argumento resultaría absurdo y antojadizo, pues se estaría creando una obligación formal adicional – de naturaleza no esencial – que la ley no exige expresamente y que precisamente por tal razón tampoco está contemplado en el TUPA del Sector ni en los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT" (ANEXO 19-A)

Respecto a esto resulta claro y categórico lo dispuesto por los artículos 11 y 12 del Reglamento de las disposiciones sobre seguridad jurídica en materia administrativa contenidas en la Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, aprobado por Decreto Supremo N° 094-92-PCM, que se explican por si solos y que literalmente transcribimos:

"Artículo 11°.- El Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA, es el documento unificado de cada entidad de la Administración Pública que contiene toda la información relativa a la tramitación de los procedimientos administrativos que se



1777

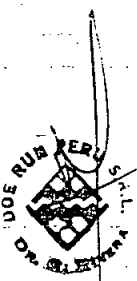
realicen ante sus distintas dependencias. Tiene la jerarquía legal que le confiere el Artículo 32º del presente Reglamento, y su cumplimiento es obligatorio."

"Artículo 12.- Solamente podrá exigirse a los particulares el cumplimiento de los procedimientos administrativos tal y como consten en el TUPA. En consecuencia, la Administración Pública no podrá requerir la realización de procedimientos administrativos, la presentación de información ni documentación, el cumplimiento de requisitos, ni el pago de derechos de tramitación que no estén expresamente previstos en el TUPA"

Dentro de ese contexto, resulta especialmente importante recordarle a la Autoridad Administrativa de Trabajo que el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2002-TR de fecha 22 de julio de 2002, precisa lo siguiente con relación al tema que nos ocupa y que transcribimos textualmente:

Nº De Ord.	Denominación del Procedimiento	Requisitos
12	<p>Terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas.</p> <p>b) Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.</p>	<p><u>Solicitud</u> que contenga o adjunte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Constancia de recepción por los trabajadores afectados de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la nómina de los trabajadores afectados.</u> - Número total del personal de la empresa. - Nómina y domicilio de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor al 10% del total de trabajadores de la empresa. - Sustentación de la causa invocada. - Número de copia de la solicitud y documentación anexa a la misma equivalente a la cantidad de trabajadores afectados por la medida. - En forma sucesiva o simultánea, el empleador presentará una Declaración Jurada que se encuentra incurso en causa objetiva invocada, acompañando una pericia de parte, elaborada por una empresa auditora con registro vigente en el RUNSA de la Contraloría General de la República, y un documento que acredite la realización de la reunión de negociación directa. Alternativamente podrá presentarse una constancia notarial de asistencia.

De la simple lectura del citado TUPA se puede apreciar que la obligación de dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la información pertinente proporcionada a los Sindicatos y trabajadores afectados con el cese colectivo por motivos económicos no es previa a la apertura del expediente administrativo (como lo señala la Resolución Directoral) sino que debe hacerse en el momento de la presentación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas.



En efecto, la comunicación a la Autoridad a que se refiere el inciso a) in fine del artículo 48 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es parte de la solicitud de cese colectivo por motivos económicos y no un trámite separado o previo, al punto que uno de los recaudos exigidos por el TUPA, es justamente "la constancia de recepción por los trabajadores afectados de la información pertinente proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la nómina de los trabajadores afectados", tal como es ratificado en los puntos 1 y 2 de los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT" del propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo referidos al procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas.

2.3 Aún en caso de que la formalidad existiera como requisito previo, no sería una formalidad esencial y al haber sido oportunamente subsanada no podría originar en forma alguna la nulidad de la apertura del expediente.

Aún en el hipotético caso de que la comunicación a que se refiere el inciso a) del D.S. 003-97-TR deba ser previa e independiente a la que se refiere el inciso c), tal formalidad no podría ser de manera alguna esencial ni trascendente, ni afectar de ninguna forma el debido procedimiento ni afectar los derechos de las partes, ni tampoco incidir en el fondo del acto administrativo anulado (Resolución de Apertura del Expediente de fecha 15 de setiembre de 2003) porque simple y llanamente la supuesta formalidad no cumplida habría quedado oportunamente subsanada dentro de las 48 horas y **antes** de que se dicte la Resolución de Apertura del Expediente, razón por la cual tal Resolución de Apertura resulta, en todos los casos, plenamente válida.

La posición que expresamos en el párrafo anterior, es congruente con los principios de Informalismo y de Eficacia establecidos en el Art. IV de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que textualmente transcribimos:

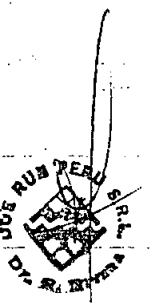
"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. *El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:*

1.6. **Principio de informalismo.-** *Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.*

1.10. **Principio de eficacia.-** *Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados.*

En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública que se busca satisfacer con la aplicación de este principio.



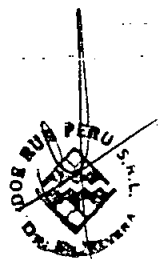
La Dirección Prevención y Solución de Conflictos ha dictado la resolución materia de impugnación considerando ilegalmente que la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo contemplada en el inciso a) in fine del artículo 48° del D.S. 003-97-TR debe ser una comunicación independiente y previa a la que corresponde efectuarse de acuerdo a lo establecido en el inciso c) del mismo artículo y supuestamente Doe Run Perú no habría cumplido con la primera comunicación. Sin embargo, tal interpretación del indicado inciso a) es contraria a Derecho porque tal inciso a) no establece que tales comunicaciones deban ser independientes y esa es la interpretación legal que el propio TUPA del Sector y los Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT (ANEXO 19-A) han efectuado, estableciendo por ello la obligatoriedad del empleador de presentar una única solicitud que contenga las informaciones y documentaciones a que se refieren los incisos a) y c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

la Resolución Directoral que recurrimos, no hace prevalecer el cumplimiento de la finalidad del procedimiento de cese colectivo, y lo que hace es brindar mayor importancia a formalismos que no revisten carácter determinante. Así, en virtud del principio de eficacia citado anteriormente, resulta evidente que la Resolución impugnada se manifiesta de manera desproporcional haciendo girar la totalidad del tema en una cuestión de mera formalidad que no resulta ser esencial para que la Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncie sobre el tema de fondo.

En concordancia con el mencionado principio (eficacia), tenemos que el artículo 14° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, indica expresamente que "cuando el acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora." Acto seguido, señala como uno de los supuestos de actos que deben ser conservados, por estar afectados por vicios no trascendentes *"el acto emitido con infracción de las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afecte el debido procedimiento administrativo"* (artículo 14°, inciso 2, literal 3)

En base a lo expuesto, resulta evidente que el supuesto incumplimiento de no dar cuenta del trámite a la Autoridad Administrativa de Trabajo de las comunicaciones efectuadas por la empresa a los trabajadores involucrados en el cese, es un mero formalismo no esencial que no varía en absoluto el tema sustancial o de fondo – procedencia o improcedencia de la solicitud de cese colectivo- pues su realización correcta (y que de hecho se efectuó así) no debe variar el sentido de la decisión final; y por otro lado, el incumplimiento de dicho acto, no afecta el debido procedimiento administrativo, todo lo contrario en el propio expediente se encuentra plenamente acreditado que nuestra empresa cumplió con lo dispuesto en el literal a) del artículo 48, adjuntando a la solicitud de cese colectivo presentada por nuestra empresa con fecha 12 de setiembre de 2003, las constancias de recepción de las comunicaciones efectuadas a los trabajadores involucrados en el procedimiento de cese colectivo.

En todo caso, si la Autoridad Administrativa de Trabajo, hubiese considerado que nuestra empresa debía cumplir con dar cuenta del trámite de la comunicación a los trabajadores a la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta debió ordenar oportunamente la subsanación del supuesto vicio, y no declararlo nulo al momento de la etapa resolutoria, afectando gravemente nuestro derecho al debido procedimiento, pues la decisión final se está basando en un aspecto netamente formal, no esencial, que de haberse incumplido (lo cual no es cierto), hubiese



podido ser subsanado y que de hecho fue subsanado, pues nuestra empresa cumplió dentro de las 48 horas con comunicar de este trámite a la Autoridad Administrativa de Trabajo en forma simultánea con la presentación de la solicitud de cese presentada y demás documentos adjuntados a nuestra solicitud de fecha 12 de setiembre de 2003. En tal sentido, con la citada Resolución que declara, de plano, improcedente todo el procedimiento de cese colectivo, se está vulnerando también nuestro derecho al Debido Procedimiento, contraviniendo así el artículo IV, en su literal 1.2, que señala lo siguiente:

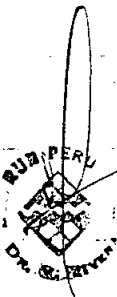
“Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir prueba y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los Principios del Derecho Administrativo (...)”

En relación al principio citado, queda claramente de manifiesto que la Resolución Directoral, no se encuentra motivada ni fundada en derecho, pues además, no existe un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, y simplemente pareciese se estuviese creando un motivo para declarar improcedente la medida, el cual no tiene sustento legal alguno.

En base a lo expuesto resulta evidente que una formalidad no esencial no puede tornar en nulo todo un procedimiento que se encuentra plenamente justificado por las causas económicas acreditadas por nuestra empresa. Reiteramos por tanto, que el Cese Colectivo, es una medida que nos vimos forzados a adoptar, y al declararla improcedente, por los motivos expuestos (supuesto incumplimiento de una formalidad no esencial, y no requerida por Ley) se está vulnerando gravemente nuestros derechos constitucionales, entre los cuales se encuentra el derecho al debido procedimiento y a la defensa, motivo por el cual apelamos la citada Resolución, por considerarla atentatoria y sumamente perjudicial para nuestro legítimo interés.

Como queda demostrado por el mérito del expediente y de lo expresado en este escrito, Doe Run Peru S.R.L ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos previstos en la legislación vigente respecto al procedimiento de terminación colectiva de la relación laboral, procedimiento que lamentablemente se ha visto en la imperiosa necesidad de iniciar a fin de viabilizar la continuidad de la actividad económica de la empresa de la que dependen aproximadamente 3,000 trabajadores directos, quienes tampoco han sido tomados en cuenta al emitirse Resoluciones ilegales e irresponsables como la emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y que es precisamente materia de impugnación.

Finalmente, en relación a lo señalado a lo largo del presente escrito, en caso el Superior Jerárquico no se pronunciara por la nulidad planteada, retrotrayendo el estado del procedimiento al momento anterior al que se produjo la violación al debido procedimiento (citación a las audiencias de conciliación), deberá necesariamente **REVOCAR la Resolución materia de impugnación, declarando válida la Resolución de Apertura del Expediente y en consecuencia APROBAR el procedimiento de terminación de la relación laboral por causas objetivas iniciado por Doe Run Perú S.R.L.**



1781

OTROSI DIGO (1).- Acompañamos los siguientes anexos:

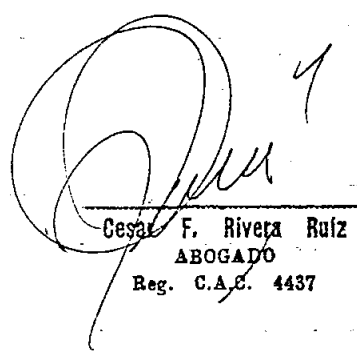
- I. Copia de los "Lineamientos de Acción Nro. 007-99-TR/DNRT" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo referidos al procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas. **(ANEXO 19-A)**
- II. Cargo de recepción de la notificación de fecha martes 21 de octubre en el que consta la convocatoria a la segunda reunión de conciliación con 5 ½ horas de anticipación para una ciudad diferente. **(ANEXO 19-B)**
- III. Constancia de Asistencia a la segunda reunión de Conciliación en la que indebidamente se da fe de la concurrencia de la representación del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos, documento en el que se aprecia la inconcurrencia de representantes del Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial y de los trabajadores no sindicalizado. **(ANEXO 19-C)**
- IV. Oficio N° 035-03-Comisión del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Doe Run Perú dirigida al Alcalde Provincial de Yauli, Sr. Clemente Quincho Panes que pone de manifiesto la certeza del Sindicato respecto al sentido y oportunidad en que sería resuelto en primera instancia el procedimiento administrativo **(ANEXO 19-D)**.
- V. Acta de Constatación levantada el martes 28 de octubre por el Fiscal Provincial de Yauli mediante la cual se verifica la existencia del documento sindical mencionado en el numeral anterior **(ANEXO 19-E)**.

OTROSI DIGO (2).- Acompañamos copias suficientes para las partes intervinientes.

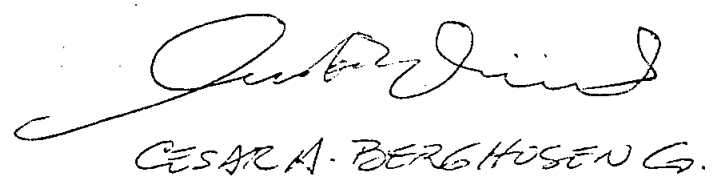
POR TANTO :

Solicitamos a su Despacho elevar la presente Apelación al Superior Jerárquico a fin de que se sirva sustanciarla de acuerdo a Ley

Huancayo, 30 de octubre del 2003.



Cesar F. Rivera Ruiz
ABOGADO
Reg. C.A.C. 4437



CESAR A. BERGHUSEN G.

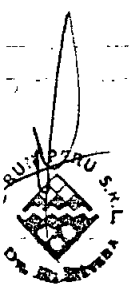
VISTO:

PASE A Habimato Interpuesto
dentro del Término de
Leg. Elvise los actuados
a la DRTPÉ, con Nota de atención

Hoy 30 de 10 de 03

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Abog. J. W. ESPINOZA NARCIZO
Director (a) de Prevención y Solución de Conflictos



LINEAMIENTOS DE ACCIÓN N° 007-99-TR/DNRT

FINALIDAD: Establecer lineamientos que permitan mantener un criterio uniforme en la aplicación de las normas en el procedimiento a seguir sobre terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

ALCANCE : A nivel nacional

- Jefes de Zona de Trabajo.
- Sub-Directores de Negociaciones Colectivas.
- Directores de Prevención y Solución de Conflictos Laborales.
- Directores Regionales de Trabajo.

BASE LEGAL: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículos 46° inciso b) y 48°, Decreto Supremo N° 001-96-TR.
Decreto Supremo N° 005-99-TR.

FECHA : Lima, 13 de Setiembre de 1999

I.- TRÁMITE

I.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 48° inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Autoridad Administrativa de Trabajo antes de abrir expediente verificará que la comunicación cursada contenga:

- Constancia de recepción por los trabajadores afectados de la información pertinente proporcionado por el empleador especificando la causa invocada y la nómina de trabajadores afectados.
- Número total del personal de la empresa
- Nómina y domicilio de los trabajadores afectados, señalando expresamente que representan un número no menor al de 10% del total de trabajadores de la empresa.
- Sustentación de la causa invocada.



El Jefe de Zona de La Oroya
CERTIFICA:
Que, la copia fotostática que
tuve a la vista, de la copia
su original que
del Exp. N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP
que doy fé.

GOBIERNO REGIONAL DE LA OROYA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
[Handwritten signature]
2003
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y DEL CENTENARIO DEL NACIMIENTO DE JORGE BASADRE GROHMANN"
"AÑO DE LA ERRADICACIÓN DEL ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL INFANTIL"

EXPEDIENTE : N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS.

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE.

Huancayo, Seis de Noviembre del Dos Mil Tres.-

VISTO: El Recurso de apelación con registro N° 7530, interpuesto por el Sr. CESAR ALFREDO BERGHÜSEN GANDOLFO, en representación de la Empresa DOE RUN PERU S.R.L., contra la Resolución Directoral N° 079-2003-DRTPEJ/DPSC, sobre Terminación de la Relación de Trabajo por causas objetivas, recaído en el Expediente N° 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Resolución Directoral materia de apelación, ha declarado nula la resolución de fecha 15 de setiembre del 2003, y repone al estado de calificar la solicitud del Empleador debiendo declarar improcedente la solicitud de terminación colectiva de la relación de trabajo por causas objetivas, solicitada por la Empresa DOE RUN PERU S.R.L., así como también la suspensión perfecta de labores.

Que, en el procedimiento laboral seguido en el expediente referido líneas arriba, conforme señala el literal c) del artículo 2 del D.S. 001-93-TR, este Despacho procede a resolver el recurso de apelación en segunda y última instancia, quedando agotada con esta decisión la vía administrativa.

Que, el apelante en su primer fundamento afirma que la resolución impugnada se ha dictado en contravención de disposiciones legales, habiéndose incurrido en causales de nulidad, precisando que al momento de resolver el inferior no tomó en cuenta lo dispuesto en los Lineamientos de Acción N° 007-99-TR/DNRT, respecto a las formalidades que debió de cumplirse al momento de citarse a las reuniones de Conciliación, debiéndose convocar a 03 reuniones y haber convocado solo a una reunión, es decir no se ha cumplido con la etapa de conciliación; de igual forma indica que se ha incurrido en nulidad de acto administrativo al haberse convocado a la segunda reunión de conciliación para el mismo día de la notificación para una ciudad diferente con sólo 5 horas y ½ de anticipación argumentando que debía haberse efectuado con arreglo a la Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General que establece un plazo razonable mucho más amplio para las convocatorias y además precisa que el citatorio que infringe tal plazo no surte efecto ni es obligatorio para las partes; que asimismo en la segunda reunión no ha asistido el Sindicato de trabajadores Metalúrgicos de Doe Run Perú, e indebidamente se da fe de la asistencia de tal Sindicato; que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos no ha cumplido con correr traslado de la nulidad planteada por Doe Run conforme prevé el artículo 13 del D.S. 001-93-TR; que ha existido un adelanto de opinión por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos; y, en su segundo fundamento precisa que DOE RUN PERU ha cumplido con dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo del trámite de entrega de la información pertinente a los trabajadores, que la resolución impugnada establece una formalidad no contemplada en la ley de productividad y Competitividad Laboral, en consecuencia tampoco contemplada en el TUPA del Sector ni en los Lineamientos de Acción N° 007-99-TR/DNRT y que aún en caso de que la formalidad existiera como requisito previo, no sería una formalidad esencial y al haber sido oportunamente subsanada no podría originar en forma alguna la nulidad de la apertura del expediente.

Que, la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas (Cese Colectivo), es una causa de extinción de la relación laboral, conforme prevé el artículo 16 del D.S. 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral que aprueba el TUO del D.Leg. 728, tal es así que en ésta se establece un marco legal determinando las etapas de dicho procedimiento, las que estrictamente deben cumplirse con las formalidades que la ley de la materia prevé.



El jefe de Zona de la Zona
CERTIFICADO:
 Que, la copia fotostática que
 se tiene a la vista, es copia fiel de
 su original que obra a fojas 1862
 del Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO/RCGP.
 de la que doy fé.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 [Signature]

"GOBIERNO REGIONAL JUNÍN"
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
 Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Que, revisado los autos se advierte que, en efecto la empresa con fecha 12 de setiembre del 2003 presenta una solicitud de terminación de la relación laboral por causas objetivas (Económicas), que afecta a 354 trabajadores, anexando documentos que corren de fojas 1 a 449, posteriormente con fecha 15 de setiembre del 2003 comunica las actas de reuniones informativas del día viernes 12 de setiembre que corren de fojas 450 a fojas 453.

De los actuados se desprende que la empresa con fecha 10 de setiembre del 2003 cumple con comunicar a los trabajadores respecto a la situación económica financiera que atraviesa la empresa que obliga a dar por terminado la relación laboral con la empresa, asimismo se advierte además de fojas 380, 383, 395, 450 a 452, que con fecha 11 y 12 sostuvieron previa a la comunicación a la Autoridad de Trabajo 06 reuniones con los trabajadores, contraviniendo los alcances del artículo 48, literal "a" del T.U.O. del D.Leg. 728, aprobada por D.S. 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que previamente antes de sostener dichas reuniones con los trabajadores la empresa debió comunicar o "dar cuenta" a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente, para luego proseguir con el cumplimiento de los alcances del literal siguiente de la acotada norma "b", es decir entablar 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; en ese sentido, los argumentos de la empresa carecen de fundamento, máxime si se ha incurrido en un vicio insalvable que acarrea la nulidad de actuados conforme discierne el inferior.

Que, asimismo con fecha 04 de los corrientes con escrito Nro. 23 el apelante solicita el uso de la palabra y teniendo en cuenta que el presente procedimiento por mandato legal tiene plazos determinados, en especial para el pronunciamiento en segunda instancia, toda vez de que es un procedimiento sencillo y rápido conforme lo regula el D.S. 003-97-TR, no resulta procedente conceder el uso de la palabra al apelante, máxime si se tiene en cuenta la fecha de la presentación del recurso que impide incluso notificarlo con las formalidades de ley.

Que, en ese orden de ideas; en aplicación de los dispositivos precitados, atendiendo entre otros al principio de legalidad por la cual los actos de administración se rigen por la aplicación de la Constitución, la ley y el Derecho, la petición del apelante deviene en infundada por no haber desvirtuado la recurrida, debiendo en consecuencia confirmar lo resuelto por el inferior.

Por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas al Despacho por Ley 27711, R.M. N° 173-2002-TR, D.Leg.728, D.S. 003-97-TR, D.S. 001-93-TR, D.S. 001-96-TR, D.S. 009-2002-TR, y demás normas vigentes.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Representante de **DOE RUN PERU S.R.L.**, y declarar no ha lugar al escrito presentado con fecha 04 de Noviembre del 2003, por los fundamentos expuestos; en consecuencia **CONFIRMAR LA RESOLUCION DIRECTORAL N° 079-2003-DRTPEJ/DPSC**, de fecha 23 de Octubre del 2003, en todos sus extremos, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO
 Y PROMOCION DEL EMPLEO
 GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 [Signature]
 D.P.C. Luis Enrique Misóstomo
 DIRECTOR REGIONAL



"GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN"
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

01942

"AÑO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y DEL CENTENARIO DEL NACIMIENTO DE JORGE BASADRE GROHMANN"
"AÑO DE LA ERRADICACIÓN DEL ABUSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL INFANTIL"

EXP. N° 174 -2003-ZTPE-LAO-NCRGP

Huancayo, Diecisiete de Noviembre del 2003.

Visto: El escrito con RMP. N° 7892, de fecha 13 de Noviembre del 2003, presentado por **DOE RUN PERU S.R.L.**, mediante el cual interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE, fundamentando su petición en lo dispuesto en la Ley 27444, Y art. 21 de la Ley 27711.

Que, en efecto el artículo 210 de la Ley 27444, regula de manera excepcional el recuso de revisión ante una instancia de competencia nacional, de igual forma el artículo 21 de la Ley 27711 establece a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo como Instancia Nacional en los procedimientos administrativos particulares cuya materia esté dentro del Sector Trabajo.

Empero, según lo dispuesto por la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley 27744; la misma es supletoria a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimientos existentes, en cuanto no la contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales; de igual forma según lo dispuesto en el artículo 53 del anexo de la R.M. N° 173-2002-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, publicado el día 01 de Julio del 2002, en el Diario oficial El Peruano, concordante con lo estipulado en el artículo 21 de la Ley 27711; es una de las funciones específicas de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo: Conocer en la instancia nacional, los recursos que se presenten en los procedimientos administrativos particulares cuya materia esté dentro del Sector trabajo, cuando así se determine en los procedimientos administrativos - laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En consecuencia teniendo en cuenta que el procedimiento de terminación colectiva de trabajo no regula expresamente en la norma específica que la contiene (D.S. 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad), conforme se desprende del art. 48 de la acotada norma como una tercera y última instancia administrativa a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, situación que se encuentra corroborada en el D.S. 001-93-TR, sobre Instancias en el Procedimiento Administrativo de Trabajo y; el numeral 12 b, del D.S. 009-2002-TR, el cual aprueba el TUPA del Sector, ambas aplicables al presente caso por tratarse de una disposición específica, que por el contrario establecen como segunda y última instancia a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, no resulta amparable el concesorio del recurso de revisión por ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo; en consecuencia **NO HA LUGAR SU PETICION** por improcedente.

HÁGASE SABER.



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

C.P.C. Luis Márquez Erisóstomo
DIRECTOR REGIONAL



El Jefe de Zona de La Oroya
CERTIFICA:

Que, la copia fotostática que
heve a la vista es copia fiel de
su origen, que consta a folios 1942
del Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO/NCRGP.
de la que doy fé

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Abog. *[Signature]* Franco,
JEFE DE ZONA LA OROYA

El jefe de Zona de La Oroya

CERTIFICA:

Que, la copia fotostática que
tuve a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas. 197
del Exp N° 009-2003-ZTPE-LAO/NCRGP
de la que doy fé



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abogado
JOSÉ BENIGNO ALVARADO
1971



Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

RESOLUCION DIRECTORAL NACIONAL N° 001-2003/MTPE/VMT/DNRT

Lima, 05 de diciembre de 2003

VISTO: El escrito con registro N° 000055646 de fecha 19 de Noviembre del presente año, que contiene el recurso de Queja presentado por la empresa DOE RUN PERU S.R.L., contra la Resolución de fecha 17 de Noviembre del 2003 emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, pedido que de conformidad a lo previsto en el artículo 158° de la Ley 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General) se corrió traslado al quejado a fin de que presente el informe que estime conveniente y, habiéndose cumplido con dicha absolución, se procede a resolver.

CONSIDERANDO:

Que, la empresa DOE RUN PERU S.R.L. interpone recurso de queja a fin que se declare NULA la resolución de fecha 17 de Noviembre del 2003, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, la misma que ha declarado improcedente al Recurso de Revisión interpuesto contra la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE, asimismo, solicita se REVOQUE la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE, se DECLARE VALIDA la Resolución de apertura del expediente dictada por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya de fecha 15 de Setiembre del 2003 y SE DECLARE NULO el acto administrativo que da por precluída la etapa de conciliación y REPONIENDO al estado de convocar a segunda y tercera reunión de conciliación disponiendo se fijen fechas y horas para el cumplimiento de tales diligencias, todo ello, en el procedimiento de cese colectivo seguido por dicha empresa en el expediente N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP; sustentando su pretensión, entre otros argumentos que contiene el recurso que nos ocupa, que con fecha 13 de Noviembre del 2003 interpusieron Recurso de Revisión de conformidad a lo establecido en el artículo 210° de la Ley de Procedimiento Administrativo General, que regula el recurso de Revisión -ante una tercera instancia de competencia nacional si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional -, y el artículo 21° de la Ley 27711 que establece que la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo es la instancia nacional en los procedimientos administrativos particulares cuya materia esté dentro del sector Trabajo; que, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín no cumplió con elevar lo actuado al Superior Jerárquico de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 210°, a efectos de que sea ésta (Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo) quien lo resuelva, sino que por el contrario, lo declaró IMPROCEDENTE de plano, vulnerándose sus derechos al debido procedimiento y de defensa;

Que, mediante proveído de fecha 25 de Noviembre del año en curso se admitió a trámite la queja interpuesta y se corrió traslado por el término de un día al quejado, Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, quién cumple con absolver.

El jefe de Zona de La Oroya
CERTIFICA:
Que, la copia fotostática que
tuve a la vista, es copia fiel de
su original que obra a fojas 122
del exp. N° 174-2003-ZRPE-LAC/HCEGP.
de la que doy fé



GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Abog. *[Firma]*
MAYOR ZONA LA OROYA

la queja mediante Oficio N° 666-2003-G.R.-JUNIN/DRTPE de fecha 02 de Diciembre, del 2003, sustentado su absolución, entre otros argumentos que contiene dicho informe, que efectivamente su Despacho ha emitido el proveído de fecha 17 de Noviembre del 2003 declarando NO HA LUGAR el recurso de revisión por IMPROCEDENTE, en atención a que la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General) señala que ésta Ley es supletoria a las Leyes, Reglamentos y otras normas de procedimiento existentes, en cuanto no la contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales, es decir en este caso deben observarse y aplicarse las normas especiales previstas en el Decreto Supremo N° 003-97 (Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y el Decreto Supremo N° 001-93-TR (Norma que precisa las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones ante las Autoridades Administrativas de Trabajo), máxime si estas contradicen (dice el quejado) lo dispuesto en la Ley N° 27444 al establecer como único recurso impugnativo el recurso de apelación; asimismo, que de conformidad al artículo 158° numeral 2 de la Ley 27444 la queja debe ser presentada ante el Superior Jerárquico de la autoridad que tramita el procedimiento, sosteniendo al respecto que la Duodécima Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27867 (Ley Orgánica de Gobierno Regionales) modificada por la Ley N° 27902 establece que las Direcciones Regionales Sectoriales están bajo la dirección del sector y la Gerencia Regional, sin precisarse en el primer caso quién es el Superior Jerárquico del Director Regional a nivel del sector y demás argumentos que lo contiene;

Que, antes de proceder a emitir pronunciamiento respecto al recurso que nos ocupa y estando a los argumentos expresados por el quejado, resulta pertinente precisar el sustento jurídico de la competencia de esta Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo para fines de resolver el Recurso de Queja interpuesto por la empresa DOE RUN PERU S.R.L., en este sentido, se debe tener en cuenta que el artículo 109° de la Constitución Política del Estado establece que "La Ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte" y siendo esto así, cabe indicar que la Ley 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General) publicada el 10 de Abril del 2001 y vigente a partir del 11 de Octubre del 2001, regula las actuaciones de la función administrativa del Estado y el procedimiento administrativo común desarrollados en todas las entidades de la Administración Pública; asimismo, la Ley N° 27711 (Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) publicada el 30 de Abril del 2002 prevé la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el artículo 21° de la misma Ley, designa a la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo como órgano de línea de ámbito nacional e instancia nacional en los procedimientos administrativos particulares cuya materia esté dentro del sector trabajo;

Que, la Ley N° 27867 (Ley Orgánica de Gobierno Regionales) publicada el 18 de Noviembre del año 2002, prevé el funcionamiento de los Gobiernos Regionales y el artículo 45° de la misma Ley establece que "Los Gobiernos Regionales se ejercerán con sujeción al ordenamiento jurídico establecido por la Constitución, la Ley de Bases de Descentralización y demás Leyes de la República, estableciéndose en el artículo 48° numeral "p" de la misma Ley, en relación al ámbito administrativo, como función específica el "Resolver como Instancia Regional de Trabajo, en los procedimientos administrativos que tratan sobre materias de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa";

Que, teniendo en consideración lo dispuesto en la Ley N° 27711 (Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) y Ley N° 27867 (Ley Orgánica de Gobierno Regionales) referidos en los dos considerandos precedentes, se verifica la existencia de dos niveles de Jerarquía general para resolver procedimientos administrativos dentro del sector

El Jefe de Zona de La Oroya

CERTIFICA:

Que, la copia fotostática que
tuve a la vista es copia fiel de
su origen, que... **lojas. 1973**
del Exp. N° 174-2003-ZTRP-LAO/ACGG.
de la que doy fé.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Handwritten signature]
Abog. General Espinosa Franco
Jefe de Zona de La Oroya

trabajo, una de nivel Nacional y otra de nivel Regional, ambas reguladas por su Ley correspondiente;

Que, en lo que respecta a la jerarquía específica de las dependencias e instancias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, es cierto que se encuentra vigente el Decreto Supremo N° 001-93-TR el mismo que prevee al recurso de apelación como único recurso impugnatorio y en los casos de procedimientos de cese colectivo se indica la Dirección Regional de Trabajo (artículo 2° de la citada norma) como "segunda y última instancia"; con lo que si adecuamos esta norma a una interpretación literal del texto mismo resultaría evidente y obvio que dichos procedimientos administrativos (en este caso los ceses colectivos) sólo podrían culminar en segunda instancia, sin embargo, no resulta menos cierto el hecho que a partir del 11 de Octubre del 2001 entra en vigencia la Ley N° 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General) en cuyo artículo 210° prevee de manera excepcional una "tercera instancia de competencia nacional" a través de un Recurso Impugnatorio denominado "Revisión", sólo si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional. A todo ello se debe tener en cuenta que la creación de esta tercera instancia de competencia nacional prevista en el artículo 210° de la Ley N° 27444 es posterior a las dos y únicas instancias ya previstas en el Decreto Supremo N° 001-93-TR que por razones de temporalidad no fue prevista, por ello, este nuevo y último recurso impugnatorio, el de revisión, resulta aplicable a los procedimientos previstos en el mencionado Decreto Supremo, no solo porque la Ley del Procedimiento Administrativo General es posterior, sino por que además, la Segunda Disposición Transitoria y Final del mismo Decreto Supremo 001-93-TR establece que "En todo aquello no previsto en el presente Decreto Supremo se aplicará la Ley General de Procedimientos Administrativos (entonces vigente) y, en vía supletoria, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles", disposición que concuerda con el texto del artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27444 que dice "Los procedimientos especiales creados y regulados como tales por Ley expresa, atendiendo a la singularidad de la materia, se rigen supletoriamente por la presente Ley en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto;

Que, la "Revisión" es un nuevo recurso impugnatorio excepcional que debe ser resuelto por una tercera instancia de nivel nacional y siendo el caso que dicha tercera instancia no se encuentra prevista ni tratada de modo expreso en el Decreto Supremo N° 001-93-TR resulta procedente aplicar lo dispuesto en el artículo 210° de la Ley N° 27444, asimismo, la mencionada tercera instancia es de competencia exclusiva de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 21° de la Ley N° 27711, que designa a esta Dirección como la Instancia Nacional en los procedimientos administrativos particulares cuya materia esté dentro del sector trabajo;

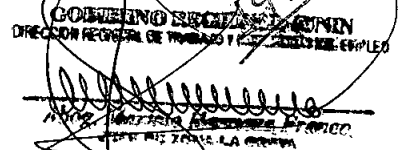
Que, en relación el Recurso de Queja previsto en el artículo 158° de la Ley N° 27444, éste debe ser interpuesto por ante el Superior Jerárquico de la autoridad que tramita el procedimiento, citándose el deber infringido y la norma que lo exige. En el caso concreto la Resolución recurrida ha sido expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, por ello resulta procedente que esta Dirección Nacional se avoque al conocimiento del presente recurso en virtud de ser jerárquicamente superior;

Que, del análisis de los fundamentos expuestos en el recurso de queja se advierte que el inferior en grado ha incumplido con lo dispuesto en el artículo 210° de la Ley N° 27444, al haber calificado y denegado el recurso de revisión sin ser su facultad y sin tener en cuenta que dicha norma legal dispone únicamente que ante la interposición de este recurso los actuados deben ser elevados al Superior Jerárquico, en este sentido la

El jefe de Zona de la Oroya

ERTIFI

Que, la copia fotostática que
tuve a la vista es copia fiel de
su original que consta a fojas 1974
del Exp N° 174-2003-ZTPE-LAO/NCRGP
de la que doy fé



resolución de fecha 17 de Noviembre del 2,003 expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin adolece de Nulidad que debe ser declarada y reponerse dicho acto administrativo conforme a ley;

Que, de lo absuelto por el quejado, los puntos 5.2, 5.3, 5.4 y 6 del Oficio N° 666-2003-GR-JUNIN/DRTPE deben rechazarse a mérito de lo expuesto en los considerandos precedentes, por ser esta Dirección Nacional competente para conocer el presente recurso de queja, además de ser Jerárquicamente Superior a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin;

Que, en lo referente a lo manifestado por el quejado en el punto 7 de su mismo Oficio de absolución y a mayor abundamiento de lo ya expresado en los considerandos precedentes, importa destacar, que cuando en la norma citada (Duodécima Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27867 modificada por Ley N° 27902) se prevé que los Directores Regionales están bajo la Dirección del Sector y de la Gerencia Regional correspondiente, la Dirección del Sector a que se refiere dicha disposición corresponde a la Dirección inmediata Superior, en este caso, a la Dirección Nacional designada por la Ley N° 27711 como dependencia del Gobierno Nacional; por lo que mal hace el quejado al señalar que no tiene superior jerárquico, pretendiendo sustentar su posición invocando el artículo 54° de la Resolución Ministerial N° 173-2002-TR, que determina la estructura orgánica de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, en la que, según interpretación del indicado Director Regional, no se habrían incluido a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, planteamiento que denota una interpretación inadecuada de la normatividad vigente, conducta que en todo caso corresponderá calificar al ente competente, mas aún si el quejado no ha sido designado por concurso público, sino por el contrario continúa interinamente en el cargo mientras se designe al titular de acuerdo a Ley;

Que, por todo lo expuesto se acredita que el Director Regional quejado ha incumplido con lo dispuesto en el artículo 210° de la Ley 27444, negándose a elevar los actuados al superior, hecho que contraviene al debido proceso y el derecho a la pluralidad de instancias previstas en las normas legales antes mencionadas, en este sentido, existen argumentos suficientes para amparar el recurso de queja;

Que, en lo que respecta a los pedidos que hace la empresa quejosa a fin de que se REVOQUE la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE, se DECLARE VALIDA la Resolución de apertura del expediente dictada por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya de fecha 15 de Setiembre del 2,003 y SE DECLARE NULO el acto administrativo que da por precluida la etapa de conciliación y REPONIENDO al estado de convocar a segunda y tercera reunión de conciliación disponiendo se fijen fechas y horas para el cumplimiento de tales diligencias, todo ello, en el procedimiento de cese colectivo seguido por dicha empresa en el expediente N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP, deben ser rechazados por cuanto pretenden una declaración de fondo y forma que no se ajustan a la naturaleza intrínseca del recurso de queja;

Por todo lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a éste Despacho por la Ley N° 27711 y de conformidad a lo previsto en el artículo 158° de la Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

Declarar FUNDADA la queja interpuesta por la empresa DOE RUN PERU S.R.L. mediante escrito con registro N° 000055646, respecto a la denegatoria del recurso de revisión, en consecuencia NULA e INSUBSISTENTE la Resolución de fecha 17

1975

de Noviembre del 2,003 expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin, que declara no ha lugar por improcedente el recurso de revisión interpuesto por la mencionada empresa quejosa mediante escrito de fecha 13 de Noviembre del 2003 con Registro N° 7892, por lo que, reponiendo el acto administrativo se **ORDENA** que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin cumpla con elevar los actuados del expediente N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP ante esta Instancia Nacional dentro del plazo de 48 horas y bajo responsabilidad, sin perjuicio de poner en conocimiento de las autoridades superiores nacionales y regionales sobre la conducta funcional del quejado; asimismo, respecto a lo solicitado por la empresa quejosa para que **REVOQUE** la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE, se **DECLARE VALIDA** la Resolución de apertura del expediente dictada por la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya de fecha 15 de Setiembre del 2,003 y **SE DECLARE NULO** el acto administrativo que da por precluida la etapa de conciliación, todo ello, se declara **IMPROCEDENTE**; notifíquese. FDO.- Dra. ELSA IRUJO ORELLANA.- Directora Nacional de Relaciones de Trabajo. Lo que notifico a usted conforme a Ley.



**El Jefe de Zona de La Oroya
CERTIFICA:**

**Que, la copia fotostática que
tuve a la vista, es copia fiel de
su original que consta a fojas 1275
del Exp. N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP.
de la que doy fe**



**GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO**

[Handwritten signature]
Alm. Alberto Bermúdez Franco
Jefe de Zona de La Oroya



Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

EXP.: 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

RESOLUCION DIRECTORAL NACIONAL N° 005-2004/MTPE/VMT/DNRT

Lima, 24 de Marzo del 2004

VISTO : El escrito con registro N° 7892 de fecha 13 de noviembre del año 2003, que contiene el recurso de Revisión que interpone la empresa DOE RUN PERU S.R.L. contra la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 210° de la Ley N° 27444 -Ley del Procedimiento Administrativo General-, excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, siendo el caso que dicha tercera instancia es de competencia exclusiva de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 21° de la Ley N° 27711- Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Decreto Supremo N° 017-2003-TR;

Que, la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE resuelve declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el representante de la empresa DOE RUN PERU S.R.L. y declarar no ha lugar al escrito presentado con fecha 04 de noviembre de 2003, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 079-2003-DRTPE/DPSC de fecha 23 de octubre de 2003 en todos sus extremos, al advertirse según refiere el indicado pronunciamiento, que con fechas 11 y 12 de setiembre de 2003 los representantes de la empresa sostuvieron, previa a la comunicación a la Autoridad de Trabajo, 6 reuniones con los trabajadores contraviniendo los alcances del artículo 48° literal a) del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que previamente antes de sostener dichas reuniones con los trabajadores la empresa debió comunicar o dar cuenta a la autoridad Administrativa de trabajo para la apertura del respectivo expediente;

Que, mediante escrito de fojas 1920 a 1941 la empresa DOE RUN PERU S.R.L. sustenta su recurso de revisión bajo el argumento de que la Resolución impugnada incurre en una gravísima violación de la Ley y de principios elementales del derecho al declarar nulo un acto administrativo plenamente válido como es el acto de apertura del expediente dictado en este procedimiento, supuestamente por falta de un requisito esencial de procedibilidad (no previsto legalmente como tal), cuando lo que correspondía era la declaración de nulidad del acto administrativo que dio por precluida la etapa de conciliación sin que esta etapa se haya cumplido;

Que, el presente procedimiento por ser uno de terminación de la relación de trabajo por causas objetivas se encuentra regulado por el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, siendo que al haber invocado la empresa la extinción de la relación de trabajo por causas objetivas económicas, el procedimiento aplicable es el establecido por el artículo 48° de la misma Ley;

Que, si bien las reuniones de negociación a que hace referencia el literal b) del artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, pueden realizarse con anterioridad o aún después de aperturado el expediente sobre terminación de la relación de trabajo por causales objetivas económicas, es obligatorio para la empresa la presentación de la acreditación en que conste que se ha llevado a cabo dichas negociaciones directas, que por su naturaleza extra procesal pueden realizarse en cualquier estado del procedimiento y hasta antes de que la Autoridad Administrativa de Trabajo convoque a reuniones de conciliación conforme a lo previsto en el literal d) del la referida norma legal, por lo que, la resolución de vista contiene una interpretación errónea de la Ley, al sostener que previamente antes de llevar a cabo las reuniones con los trabajadores los días 11 y 12 de Setiembre del 2,003 la empresa debió comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente. Sustento que no se ajusta a derecho por las consideraciones antes expuestas;

Que, de la revisión de los actuados se desprende que la empresa DOE RUN PERU S.R.L. da cuenta a la Autoridad de Administrativa de Trabajo de las reuniones de negociación directa llevadas a cabo los días 11 y 12 de Setiembre del año 2003, para la apertura del respectivo expediente, en cumplimiento a lo establecido en los literales a) y b) del mencionado artículo 48° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral -, sin embargo sobre este particular es preciso señalar, que dichas reuniones de negociación fueron convocadas mediante cartas notariales obrantes de fojas 22 a 379, todas con fecha 10 de Setiembre de 2003, fijándose como días de reunión el 11 y 12 del mismo mes, a horas 8:30 am., para el personal de Lima, a horas 10:00 am, para el personal Obrero y Empleado en la Oroya y a horas 1:30 pm para el personal profesional y directivos en la Oroya;

Que, del análisis de dichas convocatorias se obtiene que estas han sido diligenciadas en contravención al principio del debido procedimiento, al derecho de defensa y a las normas procesales previstas en el Código Procesal Civil, aplicables supletoriamente al procedimiento administrativo, por cuanto las cartas notariales de fecha 10 de Setiembre fueron notificadas el mismo día para una diligencia del día siguiente, existiendo un intervalo promedio de 8 horas de anticipación entre el acto de notificación con la fecha de realización de la reunión, conforme consta a fojas 60 vuelta (9:03 pm), 61 vuelta (9:06 pm), 63 vuelta (9:20 pm), 64 vuelta (9:08 pm), 65 vuelta (9:00 pm), 66 vuelta (9:10 pm), 67 vuelta (9:17 pm), 68 vuelta (9:23 pm), 69 vuelta (9:24 pm), 70 vuelta (9:27 pm), 71 vuelta (9:12 pm), 72 vuelta (9:15), 73 vuelta (9:25 pm), 74 vuelta (9:35 pm), 75 vuelta (9:42 pm), 76 vuelta (9:39 pm), 77 vuelta (9:36 pm), 78 vuelta (9:33 pm) y 107 vuelta (9:55 pm), entre otros casos similares, situación irregular que atenta contra el debido proceso en clara contravención de lo dispuesto en los artículos 141° y 147° del Código Procesal Civil, donde se establece que para las actuaciones procesales se consideran horas hábiles las comprendidas entre las 7:00 y 20:00 horas, asimismo, entre la notificación para una actuación procesal y su realización, deben transcurrir por lo menos tres días hábiles, salvo disposición legal distinta; por lo que, se concluye que las actas de reunión de negociación llevadas a cabo los días 11 y 12 de Setiembre de 2003 obrantes a fojas 380, 383, 395, 450, 451 y 452, al haberse convocado con 8 horas promedio de anticipación y notificadas después de las 20:00 horas, no

evidencian el cumplimiento de los fines y objetivos a los que alude el literal b) del artículo 48° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 N Ley de Productividad y Competitividad Laboral como es, la participación efectiva, voluntaria e irrestricta de los trabajadores en las negociaciones que necesariamente debieron convocarse con la debida antelación para el cabal cumplimiento de la norma legal citada, en consecuencia las actas de reunión antes detalladas carecen de eficacia legal en el presente procedimiento, anomalía que la autoridad administrativa correspondiente debió advertir al momento de calificar y admitir la solicitud de terminación de la relación de trabajo por causas objetivas presentada por la empresa, por lo que, la Resolución de fecha 15 de setiembre de 2003, corriente a fs 454 de autos, que abre el expediente sobre terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, adolece de vicio insalvable que acarrea la nulidad de actuados, en aplicación del inciso c) del artículo 11° concordante con el artículo 12° del Decreto Supremo N° 001-93-TR;

Que habiéndose vulnerado el debido proceso, resulta procedente declarar la nulidad de la Resolución de fecha 15 de setiembre de 2003 corriente a fs, 454 y nulo todo lo actuado sobre la base de su vigencia, disponiéndose la reposición del procedimiento al estado de calificar la solicitud de terminación de la relación laboral por causas objetivas (económicas), formulada por la empresa DOE RUN S.R.L, con arreglo a los fundamentos señalados en el considerando que antecede;

Que, por otro lado y a mayor abundamiento, se advierte además que los funcionarios que han intervenido en primera instancia han incurrido en negligencia que resulta necesario tomar en consideración por esta instancia nacional, a saber: mediante Resolución de fecha 16 de Octubre del 2,003 obrante a fojas 1439, la Autoridad de Trabajo correspondiente ordenó la citación a las partes a una sola reunión de conciliación para el día 17 de Octubre de 2003 a horas 10:00 AM, incumpliendo de esta manera con lo previsto en el artículo 48° literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad laboral - por cuanto se debió citar a más de una reunión conciliatoria dentro de las 24 horas, a llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles siguientes, dispositivo legal que dejó de observarse en el presente caso; asimismo, mediante escritos que corre a fojas 1494 la parte empleadora solicita se convoque a reuniones de conciliación, siendo aceptado dicho pedido por la Autoridad Administrativa de Trabajo (Zona de Trabajo y Promoción de empleo de La Oroya) y mediante Resolución de fecha 20 de octubre del 2003 de fojas 1515 se cita a las partes a una reunión de conciliación para el día 21 de Octubre de 2003 a horas 4:00 PM en el Auditorium de la Dirección Regional de trabajo de Junín, Huancayo, adquiriendo dicha convocatoria carácter de obligatoriedad para las partes; siendo esto así, se advierte que la cédula de notificación de la convocatoria para la conciliación del día 21 de octubre de 2003, corriente a fs. 1518, fue cursada y entregada en el domicilio de la empresa, sito en la Av. Horacio Zeballos Gamez Gamez N° 424- La Oroya, el mismo día 21 de Octubre a horas 10:30 AM., situación que igualmente denota una vez mas una clara contravención al debido proceso en tanto que, en el caso concreto no existe un intervalo de tiempo y distancia razonable entre el acto de notificación con la fecha y hora de la reunión conciliatoria, mas aún si se tiene en cuenta que la notificación se formaliza en la ciudad de La Oroya a horas 10:30 AM y la reunión conciliatoria fue convocada para las 4:00 PM del mismo día en la ciudad de Huancayo; que, asimismo no se ha teniendo en cuenta el informe presentado por el conciliador Luis Guillermo Ramón que corre a fojas 1512, respecto a la imposibilidad de llevar a cabo la diligencia del 21 de octubre del 2003 por no poderse notificar a las partes, sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo no tomó en cuenta estas consideraciones y a pesar de ello se llevó a cabo la notificación y reunión conciliatoria con inasistencia de la empresa;

Si bien es cierto los actos procesales detallados en el considerando que antecede contienen vicios de nulidad, carece de objeto el pronunciamiento sobre estos, toda vez que por las razones expuestas en el sétimo considerando de la presente

resolución, se está declarando la nulidad todo lo actuado, a partir de fs. 454 inclusive, sin embargo sobre este particular corresponde a esta instancia llamar la atención al Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de la Oroya y al entonces Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, a fin de que observen mayor diligencia en el desempeño funcional;

Que, es garantía general de todo administrado que las autoridades respeten el debido procedimiento como principio fundamental del derecho administrativo, por ello, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Ley N° 27711 y Decreto Supremo N° 017-2003-TR, en vía de revisión y en aplicación al Principio del Debido Procedimiento previsto en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General);

SE RESUELVE :

Declarar **NULA e INSUBSISTENTE** la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE de fecha 06 de noviembre de 2003, que confirma la Resolución Directoral N° 079-20003-DRTPE/DPSC de fecha 23 de octubre de 2003 y **nulo todo lo actuado** desde fojas 454, inclusive, por lo que reponiendo el acto administrativo se **ORDENA** que la Zona de Trabajo y Promoción del empleo de La Oroya proceda a calificar el recurso presentado por la empresa DOE RUN PERU S.R.L. de fojas 1 a 7y de 453 con sus anexos, con arreglo a lo señalado en el sétimo considerando de la presente resolución, asimismo, **LLAMESE LA ATENCION** a la Lic. Elizabeth Lara Santivañez, Jefe de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de La Oroya y al abogado Wilson Espinoza Narcizo, entonces Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin, a fin de que en el futuro eviten incurrir en los errores a que hace referencia el noveno considerando de la presente resolución; notifíquese y devuélvase los actuados a la oficina de origen para su cumplimiento y fines.-

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
DRA. ELSA E. IRUJO ORELLANA
Directora Nacional de Relaciones de Trabajo

Lima, 03 de mayo de 2004

OFICIO N° 141 -2004-MTPE/OAJ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo
Dirección Nacional de
Relaciones de Trabajo

04 MAYO 2004

RECEPCION

Registro 792 Hora 14:25

1997

Doctora
ELSA IRUJO ORELLANA
Directora Nacional de Relaciones de Trabajo
Presente.-

Es grato dirigirme a usted con relación al expediente N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP, sobre terminación colectiva de relaciones de trabajo por causas objetivas, sobre el cual el Despacho Viceministerial nos consulta, lo que motivó nuestro pedido de remisión del mencionado expediente con Oficio N° 134-2004-MTEPE/OAJ.

Al respecto, consideramos que debió prescindirse en la Resolución Directoral Nacional N° 005-2004/MTPE/VMT/DNRT sobre la valoración de la notificación a los trabajadores, en tanto el inciso b) del artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula una prelación excluyente de sujetos a notificar, en la que primero son las organizaciones sindicales (las existentes, sin considerar necesariamente representación), y luego, en defecto de, los trabajadores afectados.

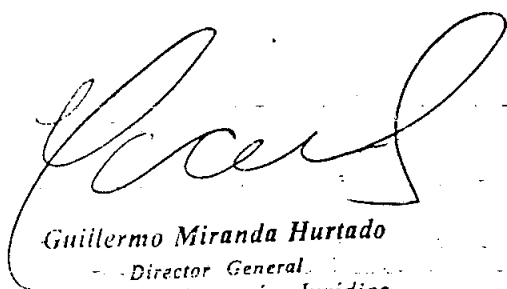
Para el caso concreto, se aprecia que la resolución analiza y cuestiona las notificaciones a los trabajadores afectados, cuando sólo debió considerarse y valorar las notificaciones a las organizaciones sindicales.

De otro lado, consideramos que primera instancia omitió ceñirse al lineamiento de acción N° 007-99-TR/DNRT que establece la obligación de citar a tres reuniones consecutivas de conciliación, habiendo verificado sólo dos, lo cual desde nuestra posición afecta las posibilidades de componer el conflicto sin la intervención definitiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Desde ese punto de vista, consideramos debería elevar el expediente al despacho viceministerial para que dicha instancia evalúe sobre la aplicación del artículo 202° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, motivo por el cual, cumplimos con devolver con el presente el referido expediente, que fuera remitido a este despacho con el Oficio N° 376-2004-MTEPE/DVM/DNRT.

Sin otro particular reciba usted, un cordial saludo.

Atentamente,


Guillermo Miranda Hurtado
Director General
Oficina de Asesoría Jurídica

1998

CARGO



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Despacho Viceministerial de Trabajo
04 MAYO 2004
RECEPCION
Registro: Hora: 16:00

Lima, 04 de mayo de 2004

OFICIO N°394 -2004-MTPE/DVMT/DNRT

Señor Doctor
ALFREDO VILLAVICENCIO RIOS
Vice Ministro de Trabajo
Presente.-

REF.: Oficio N° 141-2004-MTPE/OAJ

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al Oficio de la referencia, a fin de elevar a su Despacho el Expediente N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP a fs. 1994 (un mil novecientos noventa y cuatro) el cual contiene seis (VI) Tomos, un expediente adicional de 95 (noventicinco) fojas y cuadernillo de queja de 140 (ciento cuarenta) fojas, sobre Terminación Colectiva de Relaciones de Trabajo por causas objetivas.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

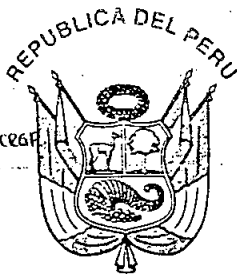
Atentamente,

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
[Handwritten Signature]
DRA. ELSA E. TRUJANO ORELLANA
Directora Nacional de Relaciones de Trabajo



El jefe de Zona de la Oroya
CERTIFICA:

Que, la copia fotostática que
tuvo a la vista es copia fiel de
su origen que consta de 22 fojas... 1999
del Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO/NCRGP
de la que doy fé



GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Abelardo Rodríguez Franco
JEFE DE ZONA LA OROYA



Resolución Vice-Ministerial N° 001-2004-MTPE/DVMT

Lima, 05 de mayo del 2004

Expediente: N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

Materia: Terminación de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas

VISTA: La Resolución Directoral Nacional N° 005-2004/MTPE/VMT/DNRT, que declara nula la Resolución Directoral Regional N° 009-2003-GR-JUNIN/DRTPE, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la empresa DOE RUN PERU S.R.L.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 394-2004-MTPE/DVMT/DNRT, del 04 de mayo de 2004, la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo eleva al Viceministerio de Trabajo el Expediente N° 0174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP, conforme lo recomendado por la Oficina General de Asesoría Jurídica en su Oficio 141-2004-MTPE/OAJ;

Que, en uso de las atribuciones reguladas en el artículo 202° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, corresponde al superior jerárquico del funcionario que resuelve, avocarse de oficio al procedimiento en caso se determine la existencia vicios de nulidad de interés relevante, en dicha instancia o en instancias inferiores del procedimiento administrativo;

Que, la Resolución Directoral Nacional N° 005-2004/MTPE/VMT/DNRT, considera que los actos de notificación realizados por la empresa DOE RUN PERU S.R.L. a los trabajadores afectados, dispuestos por el inciso a) del artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, no se ajustan a la normatividad vigente;

Que, sobre tal circunstancia, se advierte que el artículo 48° mencionado, establece que 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. Por ello, el empleador debe comunicar a la organización sindical, y sólo a falta de ésta, surge la obligación de comunicar a los trabajadores:

Que, se evidencia a fojas 22 a 25, la comunicación realizada por la empresa a las siguientes organizaciones sindicales de la empresa: Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Doe Run Perú - La Oroya División, Sindicato de Empleados Patio Industrial Doe Run Perú - La Oroya División, Sindicato de Trabajadores de Patio Industrial - División Transportes Doe Run Perú, Sindicato de Empleados (S.E.),



El Jefe de Zona de La Oroya
CERTIFICA:

Que, la copia fotostática que
tuvo a la vista, es copia fiel de
su original que consta de fojas 2000
del Exp. N° 174-2003-ZTPE-LAO/HCC
de la que doy fé



COMANDO EN JEFE
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Jefe de Zona de La Oroya

efectuadas el 10 de setiembre, entre las 3 p.m. y 4 p.m., para las reuniones del 11 y 12 del mismo mes;

Que, por tanto, la exigencia de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo sobre el cumplimiento de plazos en actos de notificación a los que no estaba obligado el empleador implica la verificación de un vicio de nulidad que es necesario corregir;

Que, de otro lado, el inciso d) del artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad, establece que la Autoridad Administrativa de Trabajo debe convocar a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, las que deben llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (03) días hábiles siguientes;

Que, sobre ello, el lineamiento de acción N° 007-99-TR/DNRT establece que la Autoridad Administrativa de Trabajo en la citación a conciliación debe señalar tres fechas consecutivas dentro del plazo señalado por Ley;

Que, se aprecia a fojas 1440 y 1515, la Zona de Trabajo La Oroya efectuó dos citaciones de conciliación, la primera realizada el día 17 de octubre de 2003 y la segunda el 21 del mismo mes y año, incumpléndose el lineamiento de acción referido en el párrafo anterior, por el cual, en primera convocatoria la Autoridad Administrativa de Trabajo debe señalar los tres días consecutivos de reuniones de conciliación; verificándose igualmente otro vicio de nulidad;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 202° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y los artículos 9° y 21° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Declarar la nulidad de la primera citación a conciliación dispuesta por la Zona de Trabajo de la Oroya y de la Resolución Directoral Nacional N° 005-2004/MTPE/VMT/DNRT, retro trayéndose el procedimiento hasta fojas 1439, sin perjuicio de que primera y segunda instancia consideren los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2°.- Disponer que la Zona de Trabajo de la Oroya cite nuevamente a conciliación a las partes, conforme el lineamiento de acción N° 007-99-TR/DNRT.

Regístrese y comuníquese

De ALFREDO VILLAVICENCIO ROS
Vice Ministro de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción
del Empleo





DOE RUN PERU

La Oroya Division

AV. HORACIO ZEBALLOS GAMEZ 424 LA OROYA - PERU
TELF. (51-64)88 3000 . FAX (51-64) 883114

2017

A. DE TRABAJO Y PROMOCION	
SOCIAL - LA OROYA	
MESA DE PARTES	
934 Folio 01	Libro 14
24 MAYO 2004 11:35	
SECRETARIA	

Expediente: Nro. 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP
Sumilla : Se desiste del procedimiento de Cese Colectivo.

SEÑOR JEFE DE ZONA DE TRABAJO Y P.E. YAULI-LA OROYA.

DOE RUN PERU S.R.L., con R.U.C. No. 20376303811 representada por don César A. Berghüsen Gandolfo identificado con D.N. I. No. 10222860, en su condición de Gerente de Recursos Humanos, según Poder que obra en el expediente de terminación de la relación laboral por causa objetiva (motivos económicos) seguidos por mi representada; a usted atentamente decimos: -

Con fecha 10 de los corrientes hemos sido notificados con la Resolución Vice Ministerial Nro. 001-2004-MTPE/DVMT/DNRT que declara la nulidad de la primera citación a conciliación en el procedimiento de terminación de la relación laboral por causas objetivas iniciado en setiembre de 2003 y dispone que se cite nuevamente a las partes para volver precisamente a la etapa de conciliación y continuar el procedimiento. Esta Resolución confirma que Doe Run Perú S.R.L. cumplió con todos los requisitos y trámites establecidos en la Ley, es decir, respetando la legalidad..

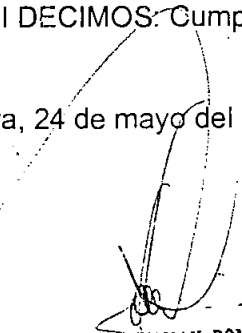
No obstante lo antes señalado, por convenir a nuestros intereses y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 189.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, **nos desistimos del procedimiento** sobre terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas económicas, que iniciara la Empresa en setiembre del 2003.

POR LO EXPUESTO:

A usted, pedimos tenernos por desistidos del procedimiento y disponer la culminación del mismo.

OTROSI DECIMOS: Cumplimos con acompañar la Tasa por desistimiento.

La Oroya, 24 de mayo del 2004.


 MIGUEL R. HUANAY BONILLA
 DOE RUN PERU SRL.
 ABOGADO APODERADO
 REG. C.A.C. 2047 - CAL 1123A
 CAJ 1203



El cefe de Zona de la Oroya
CERTIFICA:
Que, la copia fotostática que
tuvo a la vista es copia fiel de
su original que obra a fojas 205
del Expte. N°
de la que doy fe

2020

ZONA DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
LA OROYA

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Expte. N° 174-2003-ZTPE-LAO-NCRGP

AUTO ZONAL N° 01-12-A-170-2004-DRTPEJ-ZTPE/LAO

La Oroya, 17 de junio de 2004.

VISTO Y CONSIDERANDO: Que, con fecha 12 de septiembre de 2003 la EMPRESA DOE RUN PERU S.R.L. presento la solicitud sobre terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, con conocimiento del SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS DOE RUN PERÚ - LA OROYA DIVISIÓN, SINDICATO DE EMPLEADOS, SINDICATO DE TRABAJADORES DE PATIO INDUSTRIAL DIVISIÓN TRANSPORTES DOE RUN PERÚ - LA OROYA DIVISIÓN y SINDICATO DE EMPLEADOS PATIO INDUSTRIAL DOE RUN PERU LA OROYA DIVISION como entidades representativas de los trabajadores sindicalizados y la relación de trabajadores no sindicalizados afectados con el cese colectivo; --- Que, en el caso de autos, mediante escrito con registro N° 934, de fecha 24-05-2004, el solicitante DOE RUN PERU S.R.L., ha presentado su desistimiento de la pretensión iniciada; en tal sentido, en aplicación del artículo 189° de la Ley N° 27444, debe de darse por culminado el procedimiento iniciado;--- Por tales consideraciones y al amparo del artículo 3° del Decreto Supremo N° 001-93-TR y demás normas conexas:

SE RESUELVE:

TÉNGASE POR DESISTIDO el procedimiento iniciado por la empresa DOE RUN PERU S.R.L., sobre terminación de la relación de trabajo por motivos económicos; por las razones expuestas en los considerandos de la presente resolución; en consecuencia, ARCHÍVESE los de la materia donde corresponda consentida y/o confirmada que sea la misma.-

HÁGASE SABER:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
LA OROYA