



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Transformación Concertada

## RESOLUCION DIRECTORAL GENERAL N° 015-2011-MTPE/2/14

Lima, 03 de octubre de 2011

**VISTO:** El Oficio No. 372-2011-GRL/31, mediante el cual se remite, en vía de revisión, a este despacho, Dirección General del Trabajo, el Expediente No. 001-2011-DPSCL-IQU, que versa sobre la terminación de contratos de trabajo basada en causas objetivas seguida por la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Agua Potable y Alcantarillado de Loreto S.A. (E.P.S. SEDALORETO S.A.).

### CONSIDERANDOS:

1. Que, conforme al artículo 210° de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, LPAG), se puede plantear recurso de revisión de manera excepcional ante una tercera instancia de competencia nacional, siempre que las dos instancias anteriores hubiesen sido resueltas por autoridades que no cuentan con dicha competencia, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, a fin de que eleve lo actuado al superior jerárquico.

Del mismo modo, el artículo 218°, numeral 218.2, literal c) de la LPAG indica que el acto expedido o el silencio administrativo producido con motivo de la interposición de un recurso de revisión, en los casos del artículo 210°, agota la vía administrativa.

2. Que, conforme al artículo 47° literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 004-2010-TR, corresponde a la Dirección General de Trabajo ser la instancia de revisión en los procedimientos administrativos de terminación colectiva de contratos de trabajo.
3. Que, conforme al artículo 2° del Decreto Supremo No. 001-93-TR, "Contra lo resuelto por la segunda instancia administrativa procede la interposición del recurso de revisión para ser resuelto por la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo —hoy Dirección General de Trabajo—, cuando se determine que la resolución administrativa impugnada se fundamenta en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho laboral, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o incumple las directivas emitidas por las direcciones nacionales del Sector Trabajo o se aparta de los precedentes administrativos.  
Las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano, y son precedente administrativo para todas las instancias administrativas a nivel nacional."
4. Que, conforme al artículo 8° del Decreto Supremo No. 001-93-TR "el plazo para la interposición del Recurso de Revisión es de cinco (05) días de notificada la resolución expedida por el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, cuenta con cinco (05) días hábiles para resolver dicho recurso, contado desde la recepción del respectivo expediente.  
Corresponde a dicha instancia nacional, en forma exclusiva, la determinación de los criterios interpretativos a que se refiere el artículo VI del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General".



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Transformación Concertada

5. Que, el artículo VI del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General indica:
  1. Los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada. Dichos actos serán publicados conforme a las reglas establecidas en la presente norma.
  2. Los criterios interpretativos establecidos por las entidades, podrán ser modificados si se considera que no es correcta la interpretación anterior o es contraria al interés general. La nueva interpretación no podrá aplicarse a situaciones anteriores, salvo que fuere más favorable a los administrados.
  3. En todo caso, la sola modificación de los criterios no faculta a la revisión de oficio en sede administrativa de los actos firmes."
6. Que, conforme al artículo 188.2 de la LPAG, "el silencio administrativo tiene para todos los efectos el carácter de resolución que pone fin al procedimiento, sin perjuicio de la potestad de nulidad de oficio prevista en el artículo 202 de la presente Ley".
7. Que, conforme al artículo 202.1 de la LPAG, "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."
8. Que, conforme al artículo 10 de la LPAG, "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.  
(...)
  3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición."
9. Que, conforme al artículo 12° del Decreto Supremo No. 001-93-TR, "las Autoridades Administrativas del Trabajo declararán de oficio o a petición de parte las nulidades en que se hubiese incurrido. En tal caso, el procedimiento será repuesto al estado en que se encontraba al producirse la causal de nulidad. En ningún caso procederá la declaratoria de la nulidad si la subsanación del o de los vicios procesales no incide en el sentido de la resolución."
10. Que, los numerales 1 y 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú indican que el Estado garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacíficas.
11. Que, conforme a la Séptima Disposición Complementaria, Transitoria y Modificatoria del Decreto Legislativo No. 1031, Decreto Legislativo que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, el mismo que deroga a la Ley No. 24948, Ley de la Actividad Empresarial del Estado, los trabajadores de las Empresas del Estado se rigen por el régimen laboral de la actividad privada.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Transformación Concertada

12. Que, el literal b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, LPCL), establece como causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo a los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, también conocidos como necesidades empresariales.
13. Que, conforme al artículo 48° de la LPCL 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: i) comprenda a un número de trabajadores no menor al diez por ciento del personal de la empresa, y ii) se sujete al siguiente procedimiento:
- *Deber de informar.-* La empresa debe presentar al sindicato, o a falta de este, a los trabajadores o sus representantes, la información pertinente, detallando la causa que invoca y la nómina de los trabajadores afectados.
  - *Trato directo.-* 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 evitarlo o limitarlo.
  - *Declaración jurada.-* La empresa, paralelamente, deberá presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una declaración jurada de que se encuentra inmersa en la causal objetiva invocada, adjuntando una pericia de parte, la cual será puesta en conocimiento del sindicato o a falta de este, de los trabajadores o sus representantes, quienes podrán presentar pericias adicionales hasta quince días después.
  - *Conciliación.-* La Autoridad Administrativa de Trabajo convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles siguientes. Asimismo, acorde al artículo 69° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Supremo No. 001-96-TR, en la última reunión de conciliación que se lleve a cabo con audiencia de partes, se dejará constancia de la notificación a estas para que en el plazo de tres días hábiles acuerden si someten o no la divergencia a arbitraje.
  - *Resolución.-* Vencidos dichos plazos, la Autoridad Administrativa del Trabajo deberá emitir resolución, dentro de los cinco días hábiles siguientes, vencidos los cuales y sin existir resolución, se entenderá que la solicitud presentada por la empresa ha sido aceptada.
  - *Impugnación.-* Frente a la resolución expresa o ficta que haya sido expedida por la Autoridad Administrativa del Trabajo se puede presentar recurso de apelación dentro de los tres días hábiles siguientes. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco días hábiles, vencidos los cuales y





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Transformación Concertada

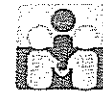
en caso no se haya expedido resolución, se tendrá por confirmada la recurrida.

13. Que, conforme al artículo 9° del Decreto Supremo No. 001-93-TR, "los procedimientos en los que se haya establecido plazo perentorio para que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita pronunciamiento y si no fuera así, para considerarse aprobada la solicitud, se computará a partir de la fecha de notificación del auto admisorio. Dicho auto debe expedirse dentro de 5 días hábiles de presentada, bajo responsabilidad."
14. Que, a través de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0261-2003-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado sobre el deber de fomento de la negociación colectiva que "(es deber del Estado) promover las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado "plus de tutela" cuando esta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva."
15. Que, en la Sentencia recaída en el Expediente No. 3311-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional señala que "debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos." Acto seguido, en el Fundamento No. 07 de la misma sentencia refiere que "sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga".
16. Que, conforme al artículo 2° del Convenio 98 OIT "las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración." La citada disposición es de aplicación directa a nuestro ordenamiento, en tanto que se encuentra ratificada por el Estado; en efecto, conforme al artículo 55° de la Constitución Política del Perú de 1993 "los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional"; del mismo modo, en tanto que regula un derecho fundamental, tal cual es el de la libertad sindical, adquiere rango constitucional en virtud del artículo 3° de la Constitución, el cual señala que "la enumeración de los derechos establecidos en este capítulo —Capítulo I de la Constitución— no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno."
17. Que, existe un mandato legal (en virtud del artículo 48° de la LPCL) de preferencia en la negociación de trato directo favorable al sujeto laboral colectivo en desmedro del sujeto laboral individual, negociándose con éste último sólo en aquellos supuestos en que no sea posible hacerlo con el primero. Es así y sólo así como debe entenderse el literal b) del artículo 48° de la LPCL que indica que "la empresa con el sindicato o en su defecto,



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Transformación Concertada

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."

18. Tal imposibilidad vista desde el prisma de la garantía constitucional del derecho de libertad sindical, del deber estatal de fomento de la negociación colectiva, de la obligación estatal de eliminar todo obstáculo que la entrampe o impida, desde la facultad estatal de establecer un plus de tutela a su favor, debe obedecer a cuestiones objetivas y no subjetivas que reviertan en la mala fe del empleador. Así, configura un supuesto de mala fe en el procedimiento de negociación directa el citar a esta tanto a los sujetos colectivos como a los trabajadores individuales, pues ello deslegitima la representación de los primeros sobre los segundos.

Dichos actos de mala fe se tornan más evidentes cuando con ocasión de las negociaciones directas a las que fueron citados tanto los sujetos colectivos como los individuales se arriban a acuerdos con estos últimos, contradiciendo la voluntad de los primeros o aprovechando su ausencia.

19. Que, en autos se puede apreciar lo siguiente:

- i) El 07 de marzo de 2011, E.P.S. SEDALORETO S.A.A. solicitó al Director de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Loreto proceder a aprobar la terminación de contratos de trabajo por causas objetivas atribuibles a motivos económicos.

En esa misma ocasión, la empresa deja constancia del cronograma utilizado para proceder a citar a los sindicatos y trabajadores individuales, a la vez, a las negociaciones de trato directo; tales citaciones fueron comunicadas a aquellos, notarialmente, el 01 de marzo de 2011, a efectos de acordar las condiciones y/o medidas que puedan tomarse a fin de evitar o limitar el cese colectivo.

- ii) El 08 y 09 de marzo de 2011 se llevaron a cabo las sesiones de negociación directa de manera individual con los trabajadores; ello no obstante la inconcurrencia de los sindicatos SUTEPPSA y SITEPSSSA. A dichas sesiones solamente acudieron cinco trabajadores, arribándose a acuerdos individuales con cuatro de ellos.

Los trabajadores a los que se hace referencia en el párrafo anterior son Jorge Flores Ríos, Roldan Hidalgo Gonzales, Manuel Honorio Salcedo, Luz Angélica Panderó Vela de García (todos ellos sindicalizados a SUTEPSSSA); y Paul Christopher Albert Jarama Gratellini, también afiliado al SUTEPSSAA, quien se negó a entablar negociación alguna con la empresa;

- iii) el 10 de marzo de 2011, mediante Resolución Directoral No. 01-2011-DPSCL-IQU, se admite la solicitud presentada por E.P.S. SEDALORETO S.A.A.

La Resolución Directoral No. 01-2011-DPSCL-IQU fue notificada a las partes el 11 de marzo de 2011.

- iv) el 10 de marzo de 2011, la empresa pone en conocimiento de la Autoridad Administrativa las Cartas Notariales N° 188 – 2011- EPS y N° 189– 2011- EPS mediante las cuales se informa de la ampliación de las negociaciones de trato



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Transformación Concertada

- directo sobre cese colectivo entabladas con los sindicatos SUTEPPSA y SITEPSSSA, citándoseles para el 12 de marzo de 2011;
- v) los días 10 y 11 de marzo de 2011, la empresa, nuevamente, lleva a cabo sesiones de trato directo con los trabajadores, a raíz de las cuales se obtienen resultados similares a los de días anteriores, es decir, se llega a acuerdos individuales; pero esta vez con seis trabajadores;
  - vi) el 12 de marzo de 2011, el Sindicato de Trabajadores de EPS SEDALORETO S.A. (SITEPSSSA) concurre a las negociaciones directas con la empresa sin llegar a acuerdo alguno sobre las medidas a adoptarse como alternativas o limitadoras del cese colectivo;
  - vii) el 14 de marzo de 2011, a pesar de no contar con la participación de los sindicatos, la empresa continúa con las negociaciones de trato directo de manera individual. Así, la trabajadora afiliada a SITEPSSSA, Claudia Violeta Cárdenas Guevara, acordó con la empresa no continuar con su relación laboral;
  - viii) el 15 de marzo de 2011, Selso Vargas Telexcio, afiliado a SITEPSSSA, concurrió a la negociación directa, acordando con la empresa continuar con la relación laboral;
  - ix) el 22 de marzo de 2011, Jhonatan Reyes Isla, afiliado a SUTEPSSSA, concurrió a la negociación directa, acordando la culminación de su contrato de trabajo.
  - x) el 03 de mayo de 2011, aproximadamente dos meses después de iniciadas las negociaciones con los trabajadores, la empresa llega a un acuerdo directo con el trabajador Santiago Abran Nacimiento Saguiray, afiliado a SUTEPSSSA, acordando la culminación de su relación laboral;
  - xi) el 28 de marzo de 2011, E.P.S. SEDALORETO S.A.A. solicitó a la Autoridad Administrativa del Trabajo proceder, a partir del 01 de abril, a la suspensión perfecta de labores de los trabajadores afectados por el cese colectivo por causa económica;
  - xii) el 13 de junio de 2011, mediante la Resolución Directoral No. 03-2011-DPSCL-IQU, se desaprobó la suspensión temporal perfecta de labores solicitada por E.P.S. SEDALORETO S.A.A., la misma que fue apelada;
  - xiii) el 16 de junio de 2011, la Autoridad Administrativa del Trabajo convoca a las partes a la reunión de conciliación a llevarse a cabo el día 21 de junio;
  - xiv) el 28 de junio de 2011, mediante Resolución Directoral No. 011-2011-DRTPE-IQU, se confirmó en todos sus extremos la Resolución Directoral No. 03-2011-DPSCL-IQU, ante la cual E.P.S. SEDALORETO S.A.A. interpuso recurso de nulidad;
  - xv) el 07 de julio de 2011, mediante el Auto Directoral No. 002-2011-DRTPE-IQU se declaró infundada la nulidad interpuesta por E.P.S. SEDALORETO S.A.A. en contra de la Resolución Directoral No. 011-2011-DRTPE-IQU;



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Transformación Concertada

- xvi) el 11 de julio de 2011, E.P.S. SEDALORETO S.A.A. presentó ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo la solicitud de inejecutabilidad de toda medida revocatoria de la suspensión perfecta de labores; ello en tanto que la solicitud que hubieran presentado con fecha 07 de marzo de 2011 ya se encontraría concluida en función de que ya habría operado el silencio administrativo positivo, pues los cinco días hábiles establecidos para que la Autoridad Administrativa del Trabajo emita pronunciamiento habrían vencido;
- xvii) el 14 de julio de 2011, mediante Resolución Directoral No. 07-2011-DPSCL-IQU, se resuelve desaprobado la terminación colectiva de contratos de trabajo por causas económicas solicitadas por E.P.S. SEDALORETO S.A.A. y se ordena a dicha empresa proceder a la inmediata reanudación de las labores de los trabajadores afectados.
- xviii) La empresa apela la Resolución Directoral No. 007-2011-DPSCL-IQU, en tanto que la solicitud de cese colectivo no fue resuelta en el plazo de cinco días hábiles, conforme lo señala la ley; habiendo por ello operado el silencio administrativo positivo;
- xix) el 26 de julio de 2011, mediante Resolución Directoral No. 12-2011-DRTPE-IQU, se confirma la Resolución Directoral No. 007-2011-DPSCL-IQU. Lo anterior, por entenderse que en procedimientos trilaterales sólo opera el silencio administrativo negativo; siendo inaplicable el silencio administrativo positivo, ya que la Tercera Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley No. 29060, así lo dispone cuando se trate de procedimientos administrativos trilaterales;
- xx) el 03 de agosto de 2011, E.P.S. SEDALORETO S.A.A. interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral No. 12-2011-DRTPE-IQU;
- xxi) el 15 de agosto de 2011, la Dirección General de Trabajo, emite la Resolución Directoral General No. 013-2011/MTPE/2/14, mediante la cual declara nulo el Decreto de fecha 16 de junio, debido a que sólo se fijó una fecha para la reunión de conciliación y no tres fechas consecutivas conforme al Lineamiento de Acción No. 007-99-TR/DNRT;
- xxii) el 24 de agosto de 2011, el Sub Director de Negociaciones Colectivas, mediante Decreto Supremo No. 09, convoca a las partes a las reuniones conciliatorias a llevarse a cabo los días 25, 26 y 31 de agosto, en las cuales aquéllas no arribaron a ningún acuerdo;
- xxiii) el 31 de agosto de 2011, mediante Oficio No. 127-2011-NCRGP-IQU, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas eleva el expediente a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Loreto;
- xxiv) el 05 de setiembre de 2011, mediante Resolución Directoral No. 57-2011-DPSCL-IQU, se desaprueba la solicitud de cese colectivo por causas económicas;
- xxv) el 07 de setiembre de 2011, E.P.S. SEDALORETO S.A.A., apela la Resolución Directoral No. 57-2011-DPSCL-IQU;





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Transformación Concertada

- xxvi) el 12 de setiembre de 2011, mediante Resolución Directoral No. 014-2011-DRTPE-IQU, se confirma la Resolución Directoral No. 57-2011-DPSCL-IQU;
- xxvii) el 20 de setiembre de 2011, E.P.S. SEDALORETO S.A.A. interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral No. 014-2011-DRTPE-IQU;
- xxviii) el 26 de setiembre de 2011, la Dirección General del Trabajo recibe el Oficio No. 372-2011-GRL/31, mediante el cual se le remite el Expediente No. 001-2011-DPSCL-IQU, en vía de revisión.

20. Que, de autos se determina que E.P.S. SEDALORETO S.A.A. citó a negociación directa de manera simultánea a los sindicatos de la empresa (SUTEPSSSA Y SITEPSSSA) como a los trabajadores de manera individual, tal cual se aprecia en las cartas cursadas a aquellos con fecha 01 de marzo de 2011; del mismo modo, se puede evidenciar que en la realización de las negociaciones se arribaron a acuerdos individuales antes que colectivos, aun cuando el sindicato se encontrara presente.
21. Que, la negociación directa con el sujeto colectivo, entendida según lo reseñado en los considerandos 17 y 18 de la presente resolución, se configura como un requisito esencial de los procedimientos de terminación colectiva de contratos de trabajo.
22. Que, el comportamiento del empleador reseñado en los dos puntos anteriores contraviene el derecho fundamental de libertad sindical recogido en la Constitución y en el ordenamiento internacional, específicamente, en el artículo 2° del Convenio OIT 98, el cual tiene rango constitucional.
23. Que, dicho comportamiento representa un vicio del acto administrativo, en tanto que contraviene la Constitución y las leyes vigentes. En ese sentido, el silencio administrativo positivo operado, por el cual se adquieren facultades o derechos en el presente caso, es contrario al ordenamiento jurídico e incumple un requisito esencial para su adquisición. En consecuencia, acarrea la nulidad de pleno derecho.
24. Que, consecuencia de lo anterior y en conformidad con lo señalado en el considerando 9 de la presente resolución corresponde a esta Dirección declarar de oficio la nulidad en que se hubiese incurrido; reponiendo las cosas al estado en que se encontraban al producirse la causal de nulidad.

**Por todo lo referido,**

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- DECLARAR NULA** la Resolución Directoral No. 01-2011-DPSCL-IQU, mediante la cual se admite la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo presentada por E.P.S. SEDALORETO S.A.A., dejándose sin efecto todos los actos posteriores a dicha resolución y, consecuentemente, se reinicie el procedimiento antes de producido el vicio de procedimiento insubsanable, esto es, a partir de la etapa de trato directo descrita en el considerando número 13 procediendo a citar a las organizaciones sindicales antes mencionadas.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Transformación Concertada

**Artículo 2°.- ORDENAR** la reposición a sus puestos de trabajo de todos los trabajadores afectados con la medida referida en el artículo anterior, al día siguiente de notificada la presente resolución.

**Artículo 3°.- EXHORTAR** a la Dirección Regional de Loreto y a sus órganos a que en los próximos procedimientos que tengan a su cargo y versen sobre terminación colectiva de contratos de trabajo por causas económicas o, en general, por necesidades empresariales, diferencien y apliquen exhaustivamente los plazos y procedimientos que se detallan en normas especiales, tal como el que se regula en el artículo 48° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No. 003-97-TR y como ha sido reseñado en el considerando 13 de esta resolución, tomando en consideración lo referido en los considerandos 17 y 18 de la presente resolución, en estricta observancia del principio de legalidad.

**Artículo 4°.- ORDENAR** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, en virtud del artículo 2° del Decreto Supremo No. 001-93-TR, en tanto que la interpretación de alcance general contenida en los considerandos 17 y 18 de la presente resolución constituye precedente administrativo para todas las instancias administrativas a nivel nacional.

Regístrese, notifíquese y publíquese.



  
**CHRISTIAN SANCHEZ REYES**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo