



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 40-2013/MTPE/2/14

Lima, 10 de mayo de 2013

### 1. Visto:

El recurso de revisión presentado por Unión de Obras de Asistencia Social —en adelante, EL EMPLEADOR—, a través del cual dicha organización impugna la Resolución Directoral Regional N° 04-2013-MTPE/1/20, que declaró infundado su recurso de apelación que dicha parte presentó contra la Resolución Directoral N° 007-2013-MTPE/1/20.2, que a su vez había declarado improcedente la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por la causal objetiva de caso fortuito o fuerza mayor.

### 2. Normativa aplicable

#### 2.1 Disposiciones constitucionales:

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

"Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado [...]

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador [...]"

#### 2.2 Disposiciones legales:

En el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante: LRCT) encontramos las siguientes normas:

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

a) El caso fortuito y la fuerza mayor; [...]"

"Artículo 47.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo".





### 3. Antecedentes:

#### 3.1 Posición del administrado recurrente.-

El cese colectivo solicitado a la autoridad administrativa se presentó con respecto a 19 trabajadores. 11 de ellos pertenecían a la sede denominada "I.E.I. San Martín de Porres" y 8 de ellos a la "Escuela Primaria María del Carmen".

Entre los motivos que invoca EL EMPLEADOR para acreditar la existencia de la causal de fuerza mayor se encuentran:

- Que el diseño de las dos sedes no cumplen con las disposiciones sectoriales establecidas por el Ministerio de Educación, por lo cual en ambas resultaría imposible continuar con las labores de educación. Esto habría sido constatado por el Acta de Visita de Inspección de Defensa Civil N° 543-2012-MML.SDDC-ITSDC
- La resolución del contrato de comodato celebrado entre EL EMPLEADOR e INVEMERT, quien es el propietario del inmueble donde funcionaban LOS CENTROS EDUCATIVOS, el día 21 de enero de 2013.

#### 3.2 Posición del tercero con legítimo interés.-

En el expediente no existe constancia de la posición de los trabajadores afectados por la medida ni de sus representantes (si los hubiera).

#### 3.3 Resolución Directoral N° 007-2013-MTPE/1/20.2.-

La autoridad administrativa declaró improcedente la solicitud de cese colectivo, determinando que el periodo dejado de trabajar por el personal que fue cesado sea considerado como trabajo efectivo para todo efecto legal. La base de esta decisión fue la no determinación de un supuesto de fuerza mayor, pues "la propia recurrente no ha determinado claramente que hecho configura el caso de fuerza mayor (si el incumplimiento de las normas de OINFE o que defensa Civil haya declarado en riesgo alto el inmueble)".

#### 3.4 Resolución Directoral Regional N° 004-2013-MTPE/1/20.-

El pronunciamiento impugnado mediante recurso de revisión estableció, en la línea de la resolución apelada, que no se configuraba la causal de fuerza mayor, en tanto que el empleador no se encontraba exento de adecuarse a la normativa, por lo cual la alegación del supuesto de fuerza mayor no resulta justificada.

### 4. Puntos controvertidos:

En el análisis del caso sometido a la revisión de esta Dirección General de Trabajo, se plantean una serie de interrogantes a las que se dará respuesta en los considerandos de esta resolución:

- ∞ ¿Cuáles son los requisitos para que se alegue válidamente la causal de fuerza mayor?
- ∞ ¿El incumplimiento de normas de Defensa Civil y de Normas Técnicas para el Diseño de Locales de Educación Básica Regular sustentan la solicitud de cese colectivo por fuerza mayor?





PERU

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"*

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

5. *Generalidades en torno a los recursos de revisión que se someten a esta Dirección General de Trabajo*

5.1 Conforme al artículo 210° de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se puede plantear un recurso de revisión, de manera excepcional, ante una tercera instancia de competencia nacional, siempre que las dos instancias anteriores hubieren 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 Ley No. 27444 indica que el acto producido 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.

5.2 Conforme al artículo 47°, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 004-2010-TR, la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre inicio de negociación colectiva, suspensión de labores, terminación colectiva de contratos de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

5.3 Conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, contra lo resuelto por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo procede la interposición del recurso de revisión para ser resuelto por la Dirección General de Trabajo. En tal caso, son requisitos de procedencia de dicho recurso que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las direcciones generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ella

5.4 Conforme al artículo 5° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR el plazo para la interposición del recurso de revisión y el plazo para su resolución se rigen por las reglas contempladas en la Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo General.

6 *Precisiones en torno al procedimiento de cese colectivo bajo el supuesto de fuerza mayor. La no configuración del supuesto en el caso analizado.*

6.1 El artículo 46°, literal a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que el caso fortuito o fuerza mayor son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo. A efectos de resolver el caso concreto, es necesario atender a las características que constituyen la causal de fuerza mayor; así, el artículo 1315° del Código Civil define a la fuerza mayor como aquel evento extraordinario, imprevisible e irresistible que impide la ejecución de la obligación, cuya causa no es imputable a la parte que se encontró en la imposibilidad de cumplir, tal como lo señala EL EMPLEADOR. Se tratan de hechos, que aún cuando haya existido la posibilidad de preverse, no hubieran podido evitarse.





Entre los motivos que invoca EL EMPLEADOR para acreditar la existencia de la causal de fuerza mayor se encuentran principalmente el incumplimiento de las normas de Defensa Civil y de Normas Técnicas para el Diseño de Locales de Educación Básica Regular, así como la resolución del contrato de comodato celebrado entre EL EMPLEADOR e INVEMERT, quien es el propietario del inmueble donde funcionaban los centros educativos, el día 21 de enero de 2013.

Considerando que la fecha de formalización del contrato de comodato sobre el inmueble entregado exclusivamente para el funcionamiento de los dos centros educativos, llevado a cabo entre EL EMPLEADOR e INVEMERT fue el 12 de julio de 1999, no puede desprenderse con claridad cuáles fueron los motivos por los cuales EL EMPLEADOR no pudo haber previsto hasta la fecha que el segundo nivel, que era utilizado para el funcionamiento de los dos centros educativos, no haya cumplido con las normas mínimas de seguridad que deben mantenerse no solo para los niños que estudian en el plantel, sino también para los trabajadores de estos centros de estudios.

6.2 El Informe de Inspección Técnica que ha sido levantada por Defensa Civil-INDECI, el día 14 de junio de 2012, a los dos centros educativos, concluyó que el inmueble visitado presentó un nivel de riesgo moderado. Las recomendaciones que señala el Informe son las siguientes:

- a) Solicitar ante la Sub Gerencia de Defensa Civil, la Inspección Técnica de Seguridad en Defensa Civil de Detalle.
- b) Reemplazar el gabinete en el tablero eléctrico por uno metálico, de resina o material aprobado.
- c) Asegurar o fijar todos los muebles de madera que se ubican dentro de las aulas.
- d) Colocar láminas de seguridad, reemplazar tipo de vidrio o colocar un material que no presente riesgo como mica acrílico.
- e) Colocar cintillos de fijación en todos los tubos fluorescentes rectos.
- f) Numerar todos los extintores en el cuerpo del cilindro y en la pared, debajo del cartel registrar los datos mensuales en las tarjetas de control y mantenimiento.
- g) Instalar detectores de humo centralizados.
- h) Dar mantenimiento a los equipos de luces de emergencia.
- i) Retirar las señales direccionales con la inscripción "Escalera" que se encontraban en sentido contrario a la ruta de evacuación y las de "Salida" por las señales direccionales vigentes.
- j) Elaborar y presentar un Plan de Seguridad en Defensa Civil, implementar las brigadas de emergencia y presentar constancias de capacitación en temas de seguridad en defensa civil.

De lo anteriormente reseñado, no se observa que los defectos materiales que presenta el inmueble sean insubsanables, por lo que dichos defectos no implicarían la desaparición total o parcial del inmueble. Tales recomendaciones son con relación a la seguridad y salud en el trabajo que debe procurar el empleador, a sus trabajadores y a los niños que recibe en LOS CENTROS EDUCATIVOS. Asimismo, es necesario reiterar que el incumplimiento de las normas de seguridad mínimas establecidas por la Ley u otros instrumentos, constituyen infracciones imputables al empleador, el mismo que no podría alegar ignorancia o desconocimiento de los estándares mínimos de seguridad que debe velar en el desarrollo de sus actividades





PERU

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

profesionales. Siendo así, el incumplimiento de dichas medidas de protección a los trabajadores y niños no puede sustentar el cese colectivo por causal de fuerza mayor, en tanto EL EMPLEADOR no ha demostrado cómo se configura la causal de fuerza mayor ante el incumplimiento de normas de seguridad. Lo único que ha señalado es que invoca la causal de fuerza mayor en razón al incumplimiento, mas no ha justificado cuál sería la razón por la cual se deba considerar que el incumplimiento de dichas normas constituya sucesos extraordinarios, imprevisibles e inevitables.

Similar criterio se sigue en relación al incumplimiento de Normas Técnicas para el Diseño de Locales de Educación Básica Regular (cuya norma fue expedida en el año 2006). Nada impide que los dos centros educativos no puedan a la fecha, adoptar todas las acciones necesarias que posibiliten el funcionamiento de los mismos, con la garantía de cumplir con las normas de seguridad necesarias.

En cuanto a la resolución del contrato de comodato, debe señalarse que el inmueble donde funcionaban los dos centros educativos fue entregado el día 21 de enero de 2013. Es decir, después de que se emitiera la Resolución Directoral N° 007-2013-MTPE/1/20.2 y antes de la emisión de la Resolución Directoral N° 04-2013-MTPE/1/20. Al respecto, se debe señalar que según obra a fojas 232, el contrato suscrito fue de duración indeterminado, con lo cual es aplicable lo dispuesto por el artículo 1737° del Código Civil «Cuando no se ha determinado la duración del contrato, el comodatario está obligado a restituir el bien cuando el comodante lo solicite». En ese aspecto, EL EMPLEADOR tuvo que prever que en cualquier momento, INVEMERT podría haberle solicitado la restitución del inmueble.

- 7 Que, consecuencia de los considerandos anteriores, corresponde a esta Dirección General de Trabajo pronunciarse sobre la solicitud presentada por EL EMPLEADOR, con arreglo a lo establecido por los dispositivos legales aplicables.

**SE RESUELVE:**

- Artículo 1°.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión presentado por el Unión de Obras de Asistencia Social contra la Resolución Directoral Regional N° 04-2013-MTPE/1/20.
- Artículo 2°.- Declarar **AGOTADA** la vía administrativa, con la dación de esta Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 218° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General..

Regístrese y notifíquese



**GASTON REMY LLACSA**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

