

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 70 -2016-MTPE/2/14

Lima, 05 MAYO 2016

### VISTOS:

El expediente N° 124722-2015-MTPE/1/20.2 remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, en mérito del recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LIMA GOLF CLUB** (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral N° 60-2015-MTPE/1/20, por la cual dicha Dirección Regional confirmó el Auto Directoral N° 053-2015-MTPE/1/20.2, mediante el cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana declaró improcedente la comunicación de huelga cursada por la referida organización sindical.

### CONSIDERANDO:

#### I. Aspectos formales

##### 1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".<sup>1</sup>

Conforme a lo establecido por el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

##### 2. Del recurso de revisión

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en

<sup>1</sup> Martín Mateo, Ramón. "Manual de Derecho Administrativo". Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, *"les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"*<sup>2</sup>.

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una última instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR<sup>3</sup>.

## II. De los hechos suscitados en las instancias de mérito

Con fecha 07 de octubre de 2015, EL SINDICATO comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo de Lima Metropolitana la realización de una huelga indefinida a partir de las 07:00 horas del día 17 de octubre de 2015, teniendo como ámbito a sus trabajadores afiliados del **LIMA GOLF CLUB** (en adelante, EL EMPLEADOR) ubicado en Av. Camino Real N° 770, distrito de San Isidro, Lima Metropolitana.

Con fecha 12 de octubre de 2015, EL EMPLEADOR se apersonó al presente procedimiento y solicitó que se declare la improcedencia de la referida comunicación.

Con fecha 15 de octubre de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana emitió el Auto Directoral N° 053-2015-MTPE/1/20.2, declarando improcedente la comunicación de huelga.

Ante ello, con fecha 22 de octubre de 2015, EL SINDICATO interpuso un recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 053-2015-MTPE/1/20.2, elevándose los actuados a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Con fecha 12 de noviembre de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana emitió la Resolución Directoral N° 60-2015-MTPE/1/20, confirmando el Auto Directoral N° 053-2015-MTPE/1/20.2, al no haberse observado lo previsto en el artículo 63° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, el Reglamento de la LRCT).

Con fecha 13 de noviembre de 2015, EL EMPLEADOR absolvió traslado de la Resolución Directoral N° 60-2015-MTPE/1/20.

Con fecha 17 de noviembre de 2015, EL SINDICATO comunicó el levantamiento de la medida de fuerza a partir del día 18 de noviembre de 2015.

Con fecha 18 de noviembre de 2015, EL SINDICATO interpuso un recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 60-2015-MTPE/1/20, alegando que la Dirección Regional de

<sup>2</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Novena Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2011. p. 627.

<sup>3</sup> En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "[c]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)"



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana habría incurrido en un error al determinar la "indivisibilidad" de los motivos de la paralización en la aplicación de lo establecido en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT.

### III. Análisis del caso concreto

El derecho constitucional a la huelga se encuentra reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, siendo que para su ejercicio legítimo es necesario cumplir con los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, el TUO de la LRCT) - artículo 72° y siguientes-, y su Reglamento -artículo 62° y siguientes-.

Atendiendo a lo señalado, corresponde analizar los fundamentos de hecho y de derecho que han sido expuestos por EL SINDICATO en el recurso de revisión interpuesto, así como realizar una lectura conjunta de lo dispuesto por el TUO de la LRCT y su Reglamento, en lo que respecta a los requisitos para el ejercicio del derecho a la huelga.

En tal sentido, procederemos a continuación a analizar el cumplimiento de los requisitos antes indicados y los argumentos que sobre el particular ha señalado EL SINDICATO en su recurso de revisión:

- a) Que la huelga tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73° del TUO de la LRCT) y tenga en cuenta la exigencia prevista en el caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo (artículo 63° del Reglamento de la LRCT):

Conforme a lo señalado en la comunicación de huelga, la medida de fuerza tendría como motivos la siguiente plataforma de lucha: (i) Solución al pliego de reclamos correspondiente al periodo 2015-2016; (ii) Pago del justiprecio por alimentación, de acuerdo al convenio colectivo suscrito con fecha 25 de octubre de 1990; y (iii) Cese de la hostilización a los trabajadores sindicalizados.

En atención a ello, corresponde traer a colación lo dispuesto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT, el cual indica que "[e]n el caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada".

De ese modo, el marco legal vigente cuenta con una regla particular en casos en que la huelga responde a incumplimientos de una determinada norma o acuerdo, debiendo, en tal caso, declararse y llevarse a cabo la huelga una vez obtenida la resolución judicial consentida o ejecutoriada que el empleador se niegue a cumplir.

La opción de la normatividad indicada resulta acorde con la competencia exclusiva y excluyente<sup>4</sup> que constitucionalmente tienen los jueces y tribunales del Poder Judicial en la

<sup>4</sup> Sin perjuicio de la jurisdicción militar y arbitral reconocidas en el numeral 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

administración de justicia, esto es, de dilucidar los derechos y situaciones jurídicas en que se encuentran los justiciables. En efecto, la función jurisdiccional corresponde de manera exclusiva al Poder Judicial conforme a lo establecido en el artículo 138° y 139° de la Constitución Política del Perú.

Así pues, ante un conflicto por la dilucidación de un derecho o una situación jurídica, el ordenamiento prevé que sea el Poder Judicial (justicia laboral ordinaria, en principio) la que deba dilucidar dicho conflicto, a fin de poder realizar en tal caso una medida de fuerza, en caso de incumplimiento a lo resuelto en sede judicial.

En el presente caso, se desprende que los motivos (ii) y (iii) de la medida de fuerza antes descritos, se encuentran relacionados con supuestos de incumplimiento de disposiciones legales y convencionales, razón por la cual resulta de observancia lo prescrito en la disposición contenida en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT. Al no haberse acreditado lo exigido en ella, se tiene que no se ha observado el requisito previsto en dicha disposición.

- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT):

En el presente caso, EL SINDICATO ha presentado copia del Acta de la Asamblea General Extraordinaria realizada el día 25 de setiembre de 2015, la cual contó con la asistencia de cuarenta y un (41) trabajadores afiliados, de conformidad con la relación de asistencia. Asimismo, en el Acta de Votación de dicha asamblea se consigna que la aprobación de la medida de fuerza, con treinta y ocho (38) votos a favor y tres (03) votos en contra. En tal sentido, se concluye que el requisito en cuestión ha sido observado.

- c) De la Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT (literal e) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT)

En el presente caso, se observa que EL SINDICATO ha presentado la Declaración Jurada suscrita por la totalidad de los miembros de su Junta Directiva vigente al momento de la comunicación de la medida de fuerza, por lo que el requisito en cuestión ha sido observado.

- d) Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad (literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT y literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT)

De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, el refrendo por Notario Público o a falta de este por Juez de Paz, al que hace referencia el artículo citado, debe entenderse como legalización.

En el presente caso, EL SINDICATO ha cumplido con presentar copia del Acta de la Asamblea General Extraordinaria realizada el día 25 de setiembre de 2015, la cual se



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

encuentra legalizada por el señor Juan Belfor Zárate Del Pino, Notario Público de Lima; por lo que el requisito en cuestión ha sido observado.

- e) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (literal c) del artículo 73° del TULO de la LRCT y literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT):

De la documentación obrante en autos se observa que la comunicación de huelga fue remitida a EL EMPLEADOR el día 05 de octubre de 2015, mientras que dicha comunicación fue cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 07 de octubre de 2015, por lo que, teniendo en cuenta que la medida de fuerza se encontraba prevista para iniciarse el día 17 de octubre de 2015, se tiene que se ha cumplido con el plazo de antelación legal. Por consiguiente, y teniendo en cuenta que se ha cumplido con adjuntar copia del Acta de Votación, se concluye que el requisito en cuestión ha sido observado.

- f) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78° del TULO de la LRCT (literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT)

Con relación a este requisito, cabe tener presente las siguientes disposiciones legales:

TULO de la LRCT

Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.  
(subrayado agregado)

#### Reglamento de la LRCT

Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

- a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
  - b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;
  - c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;
  - d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
  - e) Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del Artículo 73 de la Ley.
- (subrayado agregado)

Así, de una lectura sistemática de las normas antes referidas, se deriva que en el caso de una organización sindical que acuerda realizar una medida de huelga y cuyos trabajadores se encuentran implicados en servicios considerados como públicos esenciales (artículo 83° del TUO de la LRCT) o actividades indispensables (artículo 78° del TUO de la LRCT), se debe cumplir con comunicar a la entidad empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la nómina de trabajadores que permita efectivamente acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82° del TUO de la LRCT.

Sin embargo, debe tomarse en cuenta que corresponde a los empleadores poner en conocimiento de los trabajadores u organización sindical, el número y ocupación de los trabajadores necesarios que laborarán durante la huelga, debiendo precisar los horarios y turnos así como la periodicidad en que deban producirse los respectivos reemplazos; caso contrario, no será posible exigir a la organización sindical respectiva que cumpla con lo establecido en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT.

En ese sentido, al no haberse acreditado que EL EMPLEADOR haya cumplido con comunicar el número de trabajadores necesarios para garantizar la continuidad de los servicios indispensables para el periodo anual 2015, resulta razonable determinar que EL SINDICATO no se encuentra obligado a presentar la nómina que garantiza la cobertura de actividades indispensables y/o esenciales; por lo que no resulta exigible que dicha organización sindical cumpla con el requisito en cuestión.

- g) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal d) del artículo 73° del TUO de la LRCT)



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En el presente caso, de la comunicación de huelga cursada por EL SINDICATO, obrante en autos a fojas 01 a 69, se observa que el pliego de reclamos correspondiente al periodo 2015-2016 habría sido sometido a arbitraje.

Precisamente, en atención a lo previsto en el numeral 1) del artículo 166° de la LPAG, esta Dirección General ha tomado conocimiento que ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana obra el expediente N° 51934-2015-MTPE/1/20.21, verificándose que, efectivamente, EL EMPLEADOR ha recurrido al mecanismo del arbitraje potestativo previsto en el artículo 61-A° del Reglamento de la LRCT<sup>5</sup>, tal como se advierte en el escrito obrante en dicho expediente a fojas 40 a 44. Sobre el particular, esta Dirección General ha señalado en su Informe N° 52-2012-MTPE/2/14 que el arbitraje potestativo *"es aquel donde una disposición (autónoma o heterónoma) faculta a una de las partes a someter la controversia a un tercero, quedando vinculada la otra parte a dicho sometimiento"*.

Ahora bien, de la documentación antes referida se desprende que EL SINDICATO ha rechazado la invocación de dicho arbitraje potestativo, tal como consta en la documentación obrante en autos a fojas 19 a 22. Precisamente, se debe tener en cuenta que en el último párrafo del artículo 61-A° del Reglamento de la LRCT se señala que *"[e]n ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga"*.

Asimismo, la Oficina General de Asesoría Jurídica de este Ministerio ha indicado en su Informe N° 1773-2015-MTPE/4/8 que *"[s]iendo que la huelga es un derecho de los trabajadores, se entiende que la restricción regulada [en el literal d) del artículo 73° del TUO de la LRCT] se presentará cuando a voluntad de la organización de trabajadores se haya optado inicialmente por el arbitraje"* y que *"[e]n ese sentido, la decisión de optar por el ejercicio de huelga queda a la expectativa de los trabajadores, no pudiendo aceptarse la lectura restrictiva del derecho en base a la cual se entienda que la decisión del empleador de optar, inicialmente, por el arbitraje potestativo niega el ejercicio posterior del Derecho de Huelga, puesto que lo vaciaría de contenido"*.

Por todo lo anteriormente señalado, y teniendo en cuenta que, a la fecha, no se tiene conocimiento de que EL SINDICATO haya designado a su árbitro, se concluye que no se ha configurado la causal prevista en el literal d) del artículo 73° del TUO de la LRCT.

Que, el artículo 69° del Reglamento de la LRCT establece que la resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos.

Finalmente, debe señalarse que el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en

<sup>5</sup> El artículo 61-A° del Reglamento de la LRCT prescribe que *"[l]as partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos*

a) *Las partes no se ponen de acuerdo en el primera negociación en el nivel o su contenido, y que durante tres meses la negociación resulte infructuosa.*

b) *Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo."*

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LIMA GOLF CLUB** contra la Resolución Directoral N° 60-2015-MTPE/1/20.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga cursada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LIMA GOLF CLUB**, por no cumplir con lo previsto en el artículo 63° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

**ARTÍCULO CUARTO.-** **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra alojado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-



VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO  
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO (e)