



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

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 147 -2016-MTPE/2/14

Lima, 14 NOV. 2016

### VISTOS:

El Oficio N° 135-2016-GRM/GRTPE.MOQ por el cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua (en adelante, la GRTPE Moquegua) remite el expediente N° 015-2015-DPSCL-DRTPE en virtud al recurso de revisión interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC -ILO (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Gerencial Regional N° 010-2016-GRTPE-MOQ, expedida por la GRTPE Moquegua, la cual confirmó en todos sus extremos el Auto Directoral N° 006-2016-DPSCL-DRTPE-MOQ, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE Moquegua, por el cual se declaró inadmisibile el apersonamiento en calidad de litis consorte necesario al Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos – SUTAX e improcedente la nulidad deducida por éste; y que declaró la nulidad de oficio de todo lo actuado en el procedimiento de negociación colectiva seguido entre EL SINDICATO y Southern Perú Copper Corporation (en adelante, LA EMPRESA).

### CONSIDERANDO:

#### 1. Sobre el recurso de revisión y la competencia de la Dirección General de Trabajo

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"<sup>1</sup>. Ello ofrece la posibilidad de que la autoridad administrativa en cuestión pueda revisar sus actuaciones y rectificar las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, cuando no medie un supuesto de ilegalidad, adopte una nueva decisión que más acorde a parámetros de razonabilidad<sup>2</sup>.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, 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 referido cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación, y iii) Recurso de revisión.

<sup>1</sup>MARTÍN MATEO, Ramón. *Manual de Derecho Administrativo*, Editorial Aranzadi, 2005, Navarra, pp.309-310.

<sup>2</sup> ídem.





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

Respecto al recurso de revisión, el artículo 210° de la LPAG señala que "Excepcionalmente hay lugar a 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, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

Conforme a lo dispuesto por el artículo 47°, literal b), del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección General del Trabajo (en adelante, DGT) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia de acuerdo a ley. En ese sentido, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la DGT es competente para conocer el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo en materia de inicio y trámite de la negociación colectiva.

En tal sentido, esta Dirección General resulta competente para resolver el recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO contra la Resolución Gerencial Regional N° 010-2016-GRTPE-MOQ, expedida por la GRTPEGRM.

## 2. Del Derecho a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva

La libertad sindical, es "la facultad de asociarse a una organización sindical y de practicar todos los actos inherentes a ella"<sup>3</sup>. Desde similar perspectiva, puede ser definida como "el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses"<sup>4</sup>.

El Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) señala en su artículo 2° que "[l]os trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la condición de observar los estatutos de las mismas".

De otro lado, la negociación colectiva se define como el proceso de toma de decisiones entre las partes que representan los intereses de los empleadores y de los trabajadores, teniendo como objeto primordial la negociación y la aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulen las condiciones reales y de procedimiento de la relación de trabajo y determinen la relación de las partes en este proceso.

El artículo 2° del Convenio 98 de la OIT señala que "[l]as organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realicen directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración". Asimismo, el artículo 4° del referido Convenio establece que "[d]eberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones

<sup>3</sup> RENDÓN VASQUEZ, Jorge, *Derecho del Trabajo Colectivo*, 6ª ed., Edial, Lima, 2004, p. 34.

<sup>4</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, *La Libertad Sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectivas y huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2007, p. 33





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

de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo"<sup>5</sup>.

Estos derechos colectivos (libertad sindical y negociación colectiva), a su vez, se encuentran reconocidos en el artículo 28° de la Constitución Política, el cual establece que "[e]l Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: [...] 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)".

En aplicación de lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política, las normas relativas al derecho a la libertad sindical y negociación colectiva contenidas en el texto constitucional, deben ser interpretadas a la luz de los convenios internacionales señalados en los párrafos precedentes.

En ese orden de ideas, se desprende que los empleadores y trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente y negociar libremente las condiciones de trabajo, acorde con el principio de autonomía colectiva y de negociación libre y voluntaria de las partes. Desde luego, lo señalado no impide el rol promotor de la negociación colectiva que, por mandato constitucional, debe asumir el Estado Peruano<sup>6</sup>.

### 3. La noción de representatividad en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y las prerrogativas que ella conlleva

Nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo reconoce la pluralidad sindical, según el cual es posible que en un mismo ámbito coexista más de un sindicato, lo cual genera la necesidad de establecer criterios objetivos para atribuir la legitimidad negociadora a uno de los sindicatos o a varios de ellos cuando juntos reúnan dicho criterio<sup>7</sup>. Es preciso indicar que las prerrogativas derivadas de una mayor representatividad se encuentran circunscritas a la negociación colectiva erga omnes y la participación institucional.

En el caso del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), dicho criterio objetivo se encuentra delimitado por la consistencia numérica o afiliativa como criterio de selección para otorgar el estatus de organización más representativa, esto es, la

<sup>5</sup> En tanto los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT se encuentran ratificados por el Estado Peruano, sus disposiciones resultan directamente aplicables en nuestro ordenamiento, conforme a lo dispuesto por el artículo 55° de la Constitución Política, el cual señala que "Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional".

<sup>6</sup> Esta conclusión ha sido asumida también por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual señala que "[...] si bien el contenido del artículo 4° del Convenio 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva" (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ta Ed., Ginebra, 2006. Párrafo 929).

<sup>7</sup> En ese sentido, el segundo párrafo del artículo 9° del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, permite la posibilidad de que varios sindicatos del mismo ámbito ejerzan conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores, siempre que en conjunto afilien a más de la mitad de ellos, requiriéndose acuerdo entre los sindicatos, caso contrario cada sindicato representará únicamente a sus afiliados.





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

mayoría absoluta, recogida en el artículo 9° del referido cuerpo normativo, que implica comprender a más de la mitad del total de trabajadores dentro de su ámbito.

#### 4. Del inicio y tramitación de una negociación colectiva en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR

El procedimiento de negociación colectiva mencionado en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, en rigor, no puede concebirse como un procedimiento administrativo en sentido estricto, dado que el mismo no tiene por finalidad la emisión de un acto administrativo, y no se ajusta lo dispuesto en el artículo 29° de la LPAG, el cual señala lo siguiente:

##### Artículo 29°.- Definición de procedimiento administrativo

Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

Como se puede apreciar, mientras que un procedimiento administrativo propiamente dicho las actuaciones del Estado se encuentran orientadas a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos sobre las partes; en un procedimiento de negociación colectiva, su encausamiento, desarrollo, adopción de acuerdos y la modificación de sus etapas queda exclusivamente a cargo de las partes involucradas, sin que el Estado intervenga declarando o constituyendo derechos en favor de las partes.

Conforme a lo señalado por la Oficina General de Asesoría Jurídica<sup>8</sup> del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en opinión que compartimos, el hecho de que los actos de trámite (artículos 53° y 54° del TUO de la LRCT) y de fomento no tengan naturaleza de actos administrativos implicará, a su vez, que los mismos "no puedan ser impugnados, a diferencia de lo que ocurre en los artículos 109° y 206° de la LPAG"<sup>9</sup>. Así, en opinión de la referida Oficina "los actos por medio de los cuales la AAT fomenta la negociación entre las partes (entrega del pliego petitorio u oposición al

<sup>8</sup> Punto 4.1 del Informe N° 1012-2013-MTPE/4/8, de fecha 22 de agosto de 2013, emitido por Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>9</sup> Artículo 109.- Facultad de contradicción administrativa

109.1 Frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos.(...)

Artículo 206.- Facultad de contradicción

206.1 Conforme a lo señalado en el Artículo 108, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente. (...)





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

mismo), no implican el ejercicio del ius imperium del Estado, por cuanto no equivalen a la adopción de una decisión de la Administración"<sup>10</sup>.

Lo expuesto es particularmente relevante, máxime si tenemos en cuenta que la negociación colectiva no es un procedimiento rígido, que discurra a través de etapas preclusivas, entre otras cuestiones, debido a la diversidad de materias que están dentro de su ámbito. Así, el proceso de negociación colectiva puede retornar a uno de los estadios previos, como puede ser el retorno a la etapa de trato directo<sup>11</sup> y que llegará a su fin con la adopción de un convenio colectivo celebrado entre ambas partes.

## 5. De la impugnación de los convenios colectivos de trabajo

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, aprobada por Ley N° 29497 (en adelante, NLPT) dispone en el artículo IV de su Título Preliminar lo siguiente:

### **"Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral**

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República".

Así, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la NLPT los Juzgados Especializados de Trabajo serán competentes para conocer aquellas pretensiones destinadas a cuestionar la validez de un convenio colectivo:

"Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios".

## 6. Sobre el recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO y LA EMPRESA

De acuerdo a lo previsto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR<sup>12</sup>, son requisitos para la procedencia del recurso de revisión, que el acto administrativo

<sup>10</sup> Punto 4.2 del Informe N° 1012-2013-MTPE/4/8, de fecha 22 de agosto de 2013, emitido por Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>11</sup> Punto 4.1 del Informe N° 1012-2013-MTPE/4/8, de fecha 22 de agosto de 2013, emitido por Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>12</sup> (...) Son requisitos para la 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 ellas (...).





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"*

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 MTPE o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

Estando al recurso de revisión presentado por EL SINDICATO, se observa que el mismo ha sido interpuesto dentro del plazo legal, y tiene como sustento lo siguiente:

- i) La Resolución Gerencial Regional N° 010-2016-GRTPE-MOQ contraviene el derecho al debido procedimiento administrativo, toda vez que sus considerandos han sido emitidos sin motivación.
- ii) En ninguno de los considerandos se observarían los argumentos de hecho y derecho que sustenten una resolución. De igual modo, se observa que la resolución incurre en los mismos errores del Auto impugnado.
- iii) El derecho a la negociación colectiva, no puede ser vulnerado con una resolución administrativa, ya que ella no puede estar por encima de la Constitución y los tratados internacionales, más aún cuando la misma no se encuentra debidamente motivada. Asimismo, cuestionan el hecho de que se declare nulo un convenio colectivo ya celebrado y que, sin perjuicio de ello, se declare la subsistencia de las actas de negociación firmadas por la partes, cuando el origen de dichas actas es precisamente el expediente de negociación colectiva N° 015-2015-SDDT/NC-DRTPE-MOQ.
- iv) Al tratarse de un problema intrasindical, EL SINDICATO señala que corresponde que el poder judicial sea la entidad competente para resolver dicha incertidumbre jurídica.

Estando al recurso de revisión presentado por LA EMPRESA, se observa que el mismo ha sido interpuesto dentro del plazo legal, y tiene como sustento lo siguiente:

- i) A través de su escrito, LA EMPRESA señala que tanto la Resolución como el Auto violan los precedentes sentados por Dirección General de Trabajo en materia de intervención administrativa sobre la negociación colectiva.
- ii) El Auto debió ser declarado nulo de oficio, dado que el mismo no justificó cómo estaba remediando una afectación al interés público, ni tampoco le concedió a LA EMPRESA el derecho de defensa.

## 7. Análisis del caso en concreto

Con relación al escrito de revisión presentado por EL SINDICATO, y de lo actuado en el expediente N° 015-2015-SDDT/NC-DRTPE-MOQ se advierte que a fojas 145, en adelante, obra el acta de solución final, el acta de cierre de pliego y la convención colectiva de trabajo, de fecha 18 de diciembre de 2015, en las cuales se acredita que las partes han suscrito el documento denominado "CONVENCIÓN COLECTIVA DE





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

TRABAJO 2015 - 2018", que forma parte del acta de solución final y que establece un acuerdo colectivo con una vigencia de tres años:

"CLÁUSULA 1.- VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA:

La presente Convención Colectiva tendrá una duración de 3 años, computándose desde el 1 de diciembre del 2015 hasta el 30 de noviembre de 2018".

Así pues, siendo que de autos no ha quedado acreditado que las partes o algún sujeto de derecho debidamente legitimado haya impugnado la convención colectiva de fecha 18 de diciembre de 2015, ni la existencia de una resolución judicial que exprese lo contrario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66° del TUO de la LRCT, el referido convenio colectivo se encuentra plenamente vigente y rige como norma/obligación que surte plenos efectos entre las partes, quedando la AAT impedida de poder cuestionar sus efectos o declarar su nulidad.

En consecuencia, atendiendo a la existencia del referido convenio colectivo, y siendo que las partes han manifestado su intención de regirse bajo sus efectos durante el período comprendido entre el 01 de diciembre de 2015 y el 30 de noviembre de 2018, no corresponde que la AAT cuestione la validez de lo pactado entre las partes negociantes, en observancia de la labor de acompañamiento que la Constitución le confiere al Estado en la negociación colectiva y el principio de no intervención previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Cabe indicar que, el artículo 28° inciso 2 de la Constitución Política establece que el Estado (representado por la Autoridad Administrativa de Trabajo) fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales. En vía de desarrollo constitucional, los artículos 51°, 53°, 57°, 58°, 60° y 61° del TUO de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, evidencian que la tramitación y desarrollo de la negociación colectiva corresponde a las partes, asumiendo ellas un papel protagónico y decisorio en cuanto a su desarrollo y culminación. En ese orden de ideas, se tiene que el procedimiento de negociación colectiva es una manifestación del principio de autonomía colectiva de las partes, por lo que "la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical"<sup>13</sup>.

En tal sentido, conforme se ha señalado en el numeral 4 de la presente resolución la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo es la de garantizar y fomentar la negociación colectiva, conforme a lo dispuesto por el mandato constitucional referido en el párrafo precedente, a cuyo efecto realiza actos de trámite y de fomento que no tienen la naturaleza de actos administrativos, lo cual conlleva que respecto de ellos no corresponda por parte de la Autoridad Administrativa ejercer la facultad prevista en el artículo 202° de la LPAG.

Así pues, la Resolución Gerencial Regional N° 010-2016-GRTPE-MOQ, la cual confirmó en todos sus extremos el Auto Directoral N° 006-2016-DPSCL-DRTPE-MOQ, y declara la nulidad de oficio de todo lo actuado en el procedimiento de negociación

<sup>13</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 5ta. (revisada), 2006, párrafo 925.





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"

colectiva seguido entre EL SINDICATO y LA EMPRESA, contiene una decisión que excede los límites de actuación de la Autoridad Administrativa, y que por ende, conlleva a su nulidad de pleno derecho al incurrir en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10° de la LPAG.

Finalmente, cabe indicar que, con relación al cuestionamiento de un convenio colectivo planteado por una de las partes o terceros legítimamente afectados, el artículo IV del Título Preliminar de la NLPT, referido en el punto 5 de la presente resolución, es claro en determinar que la autoridad jurisdiccional es la única autoridad válidamente competente para determinar la validez y eficacia de convenios colectivos.

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

Estando a las consideraciones expuestas:

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC –ILO.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DECLARAR LA NULIDAD** de la Resolución Gerencial Regional N° 010-2016-GRTPE-MOQ, expedida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Moquegua, así como del Auto Directoral N° 006-2016-DPSCL-DRTPE-MOQ. emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua en el extremo que declara de oficio la nulidad de todo lo actuado en el procedimiento administrativo de negociación colectiva seguido por el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC –ILO con la empresa Southern Perú Cooper Corporation y dispone retrotraer todos los actuados al estado de una nueva calificación del pliego de reclamos por la instancia correspondiente.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER LA CONSERVACIÓN** de todo lo actuado en el procedimiento de negociación colectiva seguido por el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC –ILO con la empresa Southern Perú Cooper Corporation, que obra en el expediente N° 015-2015-DPSCL-DRTPE.








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

**ARTÍCULO CUARTO.-** **DECLARAR** que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

**ARTICULO QUINTO.-** **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 ubicada en la web institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

  
.....  
**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo