



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL 045 -2018-MTPE/2/14

Lima, 26 MAR. 2018

VISTO: La Hoja de Ruta T-032497-2018, por la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPE de Lima Metropolitana) remite a esta Dirección General el expediente 032497-2018-MTPE/1/20.2, en virtud al recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE REFINERÍA DE ZINC DE VOTORANTIM METAIS – CAJAMARQUILLA S.A. - SITRAZINC** (en adelante, SINDICATO) contra la Resolución Directoral 17-2018-MTPE/1/20 de fecha 07 de marzo de 2018, emitido por la DRTPE de Lima Metropolitana, que declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO con fecha 05 de marzo de 2018 contra el Auto Directoral 008-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de febrero de 2018; en consecuencia, improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el SINDICATO.

I. Antecedentes

Con fecha 23 de febrero de 2018, el SINDICATO puso en conocimiento de la DRTPE de Lima Metropolitana la comunicación cursada el día 22 de febrero de 2018 a su empleador, **VOTORANTIM METAIS CAJAMARQUILLA S.A.** (en adelante, EMPRESA), en la que anuncia el inicio de una huelga general indefinida a realizarse a partir de las 07:30 horas del día lunes 05 de marzo de 2018.

Mediante Auto Directoral 008-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de febrero de 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la DRTPE de Lima Metropolitana declaró improcedente la comunicación de huelga general indefinida a materializarse a partir de las 07:30 horas del día 05 de marzo de 2018 por el SINDICATO, invocándose a los trabajadores el abstenerse de llevar a cabo la medida anunciada, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad.

El SINDICATO, con fecha 05 de marzo de 2018 interpuso recurso de apelación contra el Auto Directoral 008-2018-MTPE/1/20.2.

Mediante Resolución Directoral 17-2018-MTPE/1/20 de fecha 07 de marzo de 2018, la DRTPE de Lima Metropolitana declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO con fecha 05 de marzo de 2018 contra el Auto Directoral 008-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de febrero de 2018; en consecuencia, improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el SINDICATO.

El SINDICATO, con fecha 14 de marzo de 2018 interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral 17-2018-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE de Lima Metropolitana.

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia.

Según lo dispuesto por el artículo 215 numeral 215.1 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 216, numeral 216.1, del referido cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el artículo 7, inciso 3, de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

En ese marco, el artículo 47, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo respecto del procedimiento de declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la DRTPE 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 017-2012-TR¹.

III. Análisis del caso concreto

A través de la Resolución Directoral 17-2018-MTPE/1/20, la DRTPE de Lima Metropolitana declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO con fecha 05 de marzo de 2018 contra el Auto Directoral 008-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 26 de febrero de 2018; en consecuencia, improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el SINDICATO. El sustento que tuvo la DRTPE de Lima Metropolitana para declarar fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO, es el siguiente:

QUINTO.- Que, respecto al primer y cuarto fundamento del Sindicato, cabe señalar que el literal e) del artículo 65 del D.S N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2017-TR), establece: "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: (...) e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley" (el

¹ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "Contra 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 (...)".





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

énfasis y subrayado es nuestro), por lo que la observación realizada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, no está referida a la firma de todos los secretarios de la Junta Directiva en la Declaración Jurada, sino a la firma del dirigente designado por la Asamblea para que conjuntamente con el Secretario General, firmen la Declaración Jurada, siendo que del Acta de Asamblea de fecha 21 de febrero de 2018, no se observa que se haya cumplido con elegir al dirigente sindical que firmaría conjuntamente con el Secretario General la Declaración Jurada de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley.

Sin perjuicio de lo antes señalado, cabe precisar, en el extremo de la firma faltante de uno de los miembros de la Junta Directiva, que no es un argumento válido el hecho que el dirigente sindical se encuentre de vacaciones, toda vez que ello, no lo exime de sus responsabilidades como uno de los representantes de la Junta Directiva, debiendo tener presente lo establecido en el artículo 23 del D.S. N° 020-2003-TR: "La junta directiva tiene representación legal de sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto (El subrayado u énfasis es nuestro);

SEXO.- Que, sobre el quinto argumento del Sindicato, cabe señalar que se ha tenido a la vista el expediente N° 11443-2018-MTPE/1/20.21 en el cual la Empresa Votorantim Metais Cajamarquilla S.A. (en adelante La Empresa), con fecha 22 de enero de 2018, comunica a la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas la lista de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables, así como los horarios y turnos, que se deben cumplir en caso de paralización de labores, siendo también que obra en dicho expediente copia de la carta remitida al Sindicato de Trabajadores de Refinería Zinc de Votorantim Metais Cajamarquilla (fojas 1) donde se observa que la misma fue recibida por el Sindicato en mención con fecha 19 de enero de 2018, en ese sentido se tiene que la comunicación de trabajadores necesarios se realizó en el plazo señalado por la norma; asimismo, cabe precisar que el Tribunal Constitucional, en el fundamento 23 de la Sentencia N° 02211-2009-PA/TC, ha señalado que, de acuerdo al TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el procedimiento de trabajadores necesarios es de calificación automática, quedando la misma aprobada a la sola presentación, a diferencia del procedimiento de divergencia, el cual es de calificación previa, con silencio negativo, por lo que del caso de autos se tiene que a la fecha de presentación de la comunicación de huelga (23 de febrero de 2018) realizada por el Sindicato, se encontraba ya aprobada la comunicación de trabajadores necesarios presentada por la Empresa.

Sin perjuicio de ello, cabe precisar que se ha tenido a la vista el expediente N° 18040-2018, ingresado a la Autoridad Administrativa de Trabajo con fecha 31 de enero de 2018, observándose que el mismo no está referido a una divergencia presentada por el Sindicato, tratándose el mismo de una Comunicación de Trabajadores Necesarios presentada por la Compañía de Chocolates del Perú S.A.

SÉPTIMO.- Que, de la revisión del expediente de autos, se tiene que su Plataforma de Lucha está referida a: 1. Adelanto a cuenta del pago de utilidades del ejercicio 2017, 2. Contra la coacción a la libertad sindical por parte de la empresa, 3. NO al cambio de los Procedimientos Ocupacionales, 4. Control ante el exceso de contaminación, 5. Respeto a los horarios establecidos en transporte de personal, 6. Postergación de descuento de préstamos a los trabajadores y 7. Anular el contrato con SODEXO por mala alimentación; en ese sentido, se tiene que el artículo 63 del D.S. N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala que: "En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrá declarar la huelga cuando el empleador se negara a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada". (Sic), siendo





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

que de la revisión expediente de autos, se observa, que el Sindicato no ha acreditado la resolución judicial consentida o ejecutoriada, que la empresa se haya negado a cumplir, respecto al incumplimiento de alguna disposición legal o convencional, que pudiera estar contenida en su plataforma de lucha.

OCTAVO.- Que, en ese sentido, si bien el Sindicato cumple lo señalado en el tercer y cuarto considerando de la presente Resolución, se advierte que no cumplió con los requisitos señalados del quinto al octavo considerando, por lo que se tiene que el Sindicato no ha desvirtuado todas las razones expuestas por el inferior en grado, mediante el pronunciamiento referido.

El SINDICATO, con fecha 14 de marzo de 2018 interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral 17-2018-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE de Lima Metropolitana, señalado lo siguiente:

- Los considerandos del quinto al octavo efectúan un análisis interpretativo excesivamente formal, sin contenido de fondo, con el único objeto de favorecer a la EMPRESA. Así, se comporta en el considerando quinto, cuando cuestiona el Acta de Asamblea de fecha 21 de febrero de 2018, por cuanto en esta la Autoridad de Trabajo afirma que no observa que se haya cumplido con elegir al dirigente sindical que firmaría junto con el secretario general la Declaración Jurada de que la decisión (de comunicación de huelga general indefinida) se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos de ley, interpretación absurda, pues la Autoridad de Trabajo no observa o no quiere observar ni afirmar lo que es evidente y detectable a simple vista: que la comunicación de huelga es firmada por los catorce (14) dirigentes sindicales que se encontraban en plena actividad laboral, en acatamiento estricto a lo acordado en Asamblea General. El ejercicio del disfrute vacacional es inviolable y supone el cese de toda obligación derivada de la función del trabajo que se ejerce conforme lo establece el Decreto Legislativo 713, por ello la Autoridad de Trabajo no puede interpretar invalidando su argumento, en el sentido que uno de sus quince dirigentes no firmara la comunicación de huelga porque se encontraba con descanso físico vacacional. Es completamente errada la fundamentación a la que pretende acogerse con la cita del artículo 23 del Decreto Supremo 020-2003-TR cuando se refiere que la Junta Directiva tiene la representación legal del SINDICATO y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el Estatuto, porque precisamente el artículo 10 del Estatuto determina que la representación legal del SINDICATO la ejercen sólo dos (02) dirigentes: el secretario general y el primer secretario de defensa; no obstante ello, y para mayor contundencia, la comunicación de huelga fue firmada por los suscritos y en conjunto con los catorce (14) dirigentes sindicales en pleno que se encontraban en plena relación laboral activa. De ahí que cuestionar que no haya firmado el decimoquinto dirigente, que no tenía representación legal y que además se encontraba con descanso vacacional, solo puede constituir desde su perspectiva un argumento que pretendería, sobre la base de una sinrazón legal, favorecer a la EMPRESA.
- En el considerando sexto se sostiene que la lista de trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables que se deben cumplir en caso de paralización de labores, es el que comunicó la EMPRESA y no el que comunicó el SINDICATO. Se sostiene de manera absurda que la sola presentación de dicha lista por parte de la EMPRESA produce "automáticamente" su aprobación, haciendo una antojadiza interpretación de la sentencia del Tribunal Constitucional 02211-2009-PA/TC que se dictó dentro de un diferente contexto, pues en el caso sub iudice, ocurrió una divergencia que debió ser resuelta por la Autoridad de Trabajo desde que la empresa sostuvo y sostiene de manera irreal que son 168 los puestos de trabajo indispensables en un universo de 350 trabajadores aproximadamente, cuando en realidad sostiene como organización sindical que





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

solo son 14 los puestos de trabajo indispensables, es por ello que si no hay acuerdo en el número, ¿por qué tendría que tener la razón la parte más fuerte y poderosa que la constituye su empleador?. El desacuerdo con respecto a determinar si los puestos de trabajo o de emergencia en una empresa son 14 o 168 constituye una divergencia que tiene que ser resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la pampa y no de "modo automático". La resolución que resuelva la controversia debe contener una explicación sobre la base de un análisis e inspección in situ y no con el irrito argumento que la sola presentación de un documento produce una resolución automática que ningún trabajador o dirigente sindical la vio, se enteró o fue notificado con ésta.

- En el considerando séptimo asume la posición enemiga en cuanto cuestiona la plataforma de lucha del SINDICATO. Según la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la plataforma de lucha del SINDICATO le resulta de aplicación el artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, Reglamento de la LRCT), aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, en cuanto señala que en 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; declaración interpretativa que no tiene el mínimo asidero legal, pues si bien es cierto existe el artículo del Reglamento de la LRCT este se refiere a una situación totalmente distinta, porque se trata de un incumplimiento de cualquier empleador como consecuencia de un largo proceso judicial concluido con sentencia final, consentida o ejecutoriada, donde el órgano jurisdiccional le ha dado la razón a los trabajadores sindicalizados y que la empresa se negara a cumplir con el mandato judicial. Nada de eso sucede en el caso sub materia, donde recién se encuentran en la etapa incipiente con sus reclamos expuestos a la EMPRESA a través de una plataforma de lucha.

Cabe indicar que el derecho constitucional de huelga es reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3) indica que el Estado "regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social" y "señala sus excepciones y limitaciones". A fin de cautelar el ejercicio legítimo de este derecho, es necesario observar las condiciones previstas en el TUO de la LRCT y en el Reglamento de la LRCT; siendo que, en efecto, el artículo 72 del TUO de la LRCT indica que el ejercicio del derecho de huelga "se regula por el [...] Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas". En tal sentido, se procede a verificar el cumplimiento de los requisitos que, según la DRTPE de Lima Metropolitana, se habrían incumplido:

- Sobre el requisito: **Que 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:**

Sobre el presente requisito cabe señalar que el artículo 65, inciso e) del Reglamento de la LRCT ha sido modificado por el Decreto Supremo 003-2017-TR, el cual exige que la comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujete a lo siguiente: "**Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley**". (negrita y subrayado es nuestro).

En la comunicación de huelga, si bien es cierto el SINDICATO ha acompañado una Declaración Jurada (a fojas treinta y seis) suscrita por el Secretario General, señor Simón Díaz Huamaní; por el Secretario General Adjunto, señor Luis Ramírez Fernández; por el Secretario de Organización, señor Alfonso Vásquez Maya; por el Secretario de Defensa, señor Roque López Caballero; por el Secretario de Defensa, señor Rubén Quiroga Córdova;





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

por el Secretario de Economía, señor José Cabrera Fernández; por el Secretario de Control y Disciplina, señor Carlos Reymundo Herrera; por el Secretario de Asistencial Social, señor Ulises Alfaro Fernández; por el Secretario de Asistencia Social, señor Ricardo Palacios Mallma; por el Secretario de Prensa y Propaganda, señor Antonio Callupe Retuerto; por el Secretario de Prensa y Propaganda, señor José Rojas Rivas; por el Secretario de Cultura y Deporte, señor Elmer Ayala Pariona; por el Secretario de Interior, Actas y Archivos, señor Marcial Agüero Arrieta y por el Secretario de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, señor José Domínguez Chávez, por la cual señalan haber dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el inciso b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, se advierte que no se ha ceñido a la exigencia establecida en el artículo 65, inciso e) del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo 003-2017-TR. Así pues, de la revisión del Acta de Asamblea General Extraordinaria Continuada y del Acta de Asamblea General Extraordinaria, no se verifica la designación expresa del dirigente sindical que suscribirá la Declaración Jurada conjuntamente con el Secretario General. Por ende, el requisito exigido no ha sido cumplido por el SINDICATO.

- Sobre el requisito: *Que 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 obedecería al siguiente motivo: i) Adelanto a cuenta del pago de utilidades del ejercicio 2017; ii) Contra la coacción a la libertad sindical por parte de la empresa; iii) No al cambio de los procedimientos operacionales; iv) Control ante el exceso de contaminación; v) Respeto a los horarios establecidos en transporte de personal; vi) Postergación de descuento de préstamos a los trabajadores; vii) Anular el contrato con SODEXO por mala alimentación. 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 excluyente² que constitucionalmente tienen los jueces y tribunales del Poder Judicial en la 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 de la huelga en cuestión se encontrarían relacionados con el incumplimiento de disposiciones legales y convencionales, por lo que se

² 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

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

advierte que el SINDICATO no ha observado el requisito previsto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT.

- Sobre el requisito: Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la LRCT (literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT)

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

TUO 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.

Aualmente 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 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.

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,*





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley.

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 que contiene el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, así como los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos.

Cabe señalar que en virtud a lo establecido en el inciso 1) del artículo 175 del TUO de la LPAG³, esta Dirección General, con la finalidad de resolver el presente procedimiento de huelga, específicamente en lo que respecta al presente requisito, ha verificado en el Expediente 11443-2018-MTPE/1/20.21 que la EMPRESA, a través de la Carta VM-CJM-DHO/RLS-13-2018, recepcionada por el SINDICATO con fecha 19 de enero de 2018, ha comunicado a éste el número y ocupación de los trabajadores que requiere para garantizar la continuidad de los servicios indispensables en caso se produzca una huelga; observándose que el SINDICATO no ha iniciado ante la Autoridad de Trabajo el procedimiento de divergencia respecto de la nómina del personal ofrecida por la EMPRESA y si bien es cierto el SINDICATO señala haber iniciado dicho procedimiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del escrito ingresado con número de registro 18040-2018 con fecha 31 de enero de 2018 (según se aprecia de la Carta SITRAZIN-0029-J.D-2018 que obra a fojas treinta y cuatro), se observó que éste no hace referencia al procedimiento de divergencia en mención, pues el Expediente 18040-2018-MTPE/1/20.21 se relaciona a la comunicación de puestos indispensables efectuada por la Compañía Nacional de Chocolates del Perú S.A. En ese sentido, el requisito en mención, no ha sido cumplido por el SINDICATO.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-

Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE REFINERÍA DE ZINC DE VOTORANTIM METAIS – CAJAMARQUILLA S.A. - SITRAZINC** contra la Resolución Directoral 17-2018-MTPE/1/20, emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

³ Artículo 175º.- Medios de prueba

Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede:

1. Recabar antecedentes y documentos.

(...)





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

ARTÍCULO SEGUNDO.-

Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga general indefinida presentada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE REFINERÍA DE ZINC DE VOTORANTIM METAIS – CAJAMARQUILLA S.A. - SITRAZINC**, a realizarse a partir de las 07:30 horas del día lunes 05 de marzo de 2018, por no cumplir con lo establecido en el artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR y en los literales c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR.

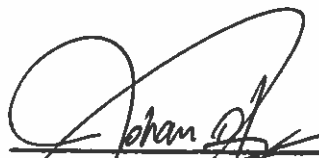
ARTÍCULO TERCERO.-

Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, en virtud a lo dispuesto en el literal c), numeral 226.2 del artículo 226 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS.

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 ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-



JOHAN SANDEO OCHOA CALLE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

