



RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 86 -2016-MTPE/2/14

Lima, 09 JUN. 2016

VISTOS:

El Oficio N° 0565-2016-GRA/GRTPE ingresado con número de registro 59665-2016, por el cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa remite a esta Dirección General el expediente con registro N° 622680-2016-SDILSST; en mérito al recurso de revisión interpuesto por el SINDICATO CERRO VERDE (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Gerencial Regional N° 053-2016-GRA-GRTPE, mediante la cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa confirmó el Auto Directoral N° 006-2016-GRA/GRTPE-DPSC (rectificada de oficio por la Resolución Gerencial Regional N° 007-2016-GRA/GRTPE-DPSC), a través del cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de dicha Gerencia Regional declaró improcedente la comunicación de huelga cursada por la referida organización sindical a la empresa SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. (en adelante, EL SINDICATO), consistente en una paralización de labores de cuarenta y ocho (48) horas a llevarse a cabo a partir del día 08 de abril de 2016.



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 (...)".

Acorde al 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 mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

2. Del recurso de revisión

<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

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

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 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 tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, 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 el caso concreto

Con fecha 01 de abril de 2016, EL SINDICATO cursó a la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Arequipa la comunicación de huelga remitida a la EMPRESA, consistente en una paralización de labores de cuarenta y ocho (48) horas a llevarse a cabo a partir del día 08 de abril de 2016.

Con fecha 05 de abril de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa emitió el Auto Directoral N° 006-2016-GRA/GRTPE-DPSC<sup>4</sup> (rectificada de oficio por la Resolución Gerencial Regional N° 007-2016-GRA/GRTPE-DPSC), declarando improcedente la comunicación de huelga cursada por EL SINDICATO. Ese mismo día, dicha organización sindical presentó un escrito, señalando que subsanaba errores materiales involuntarios incurridos en la nómina adjuntada a la comunicación de huelga.

Ante ello, el día 08 de abril de 2016, EL SINDICATO interpuso un recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 006-2016-GRA/GRTPE-DPSC (rectificada de oficio por la Resolución Gerencial Regional N° 007-2016-GRA/GRTPE-DPSC).

<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 (...)".

<sup>4</sup> Cabe precisar que, a través del Auto Directoral N° 007-2016-GRA/GRTPE-DPSC emitido con fecha 05 de abril de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa corrigió el error incurrido en el Auto Directoral N° 006-2016-GRA/GRTPE-DPSC, precisándose que la medida de fuerza se iniciaría el día 08 de abril de 2016.



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

Con fecha 06 de mayo de 2016, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa emitió la Resolución Gerencial Regional N° 053-2016-GRA-GRTPE, confirmando el Auto Directoral N° 006-2016-GRA/GRTPE-DPSC (rectificada de oficio por la Resolución Gerencial Regional N° 007-2016-GRA/GRTPE-DPSC), señalando que EL SINDICATO no habría cumplido con observar lo previsto en el artículo 63° y el literal e) del artículo 65° 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).

Ante ello, EL SINDICATO interpuso un recurso de revisión contra la referida Resolución Directoral Regional, señalando que el artículo 63° del Reglamento de la LRCT restringiría el derecho de huelga a solo dos hipótesis: como mecanismo para la solución de una negociación colectiva, y como mecanismo para obtener el cumplimiento de una sentencia judicial consentida; contraviniéndose lo establecido en las sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes N° 008-2005-AI/TC y N° 027-2005-AI/TC.

III. **Del cumplimiento de los requisitos de procedencia de huelga, establecidos 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) y su Reglamento, por parte de EL SINDICATO**

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 su Reglamento (artículo 62° y siguientes); 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 previstos para el ejercicio del derecho de huelga:

a) **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 a la "[v]igilancia, reconocimiento y aplicación efectiva del sistema convencional de utilidades para el 2016", así como la "[m]odificación de los valores del Precio del Cobre acorde con las proyecciones externas a SMCV".

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".



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"

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>5</sup> 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 encuentran relacionados con supuestos de incumplimiento de disposiciones legales y/o convencionales, razón por la cual resulta de observancia lo prescrito en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT. Al no haberse acreditado lo exigido en dicha disposición, se tiene que no se ha observado el requisito bajo análisis.

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

En el presente caso, EL SINDICATO ha presentado copia del Acta de la Asamblea General Extraordinaria realizada el día 29 de marzo de 2016 en tres sesiones (09:20; 17:20 y 20:50 horas); señalándose que se aprobó por unanimidad la medida de fuerza en las tres sesiones, contando con la participación de doscientos ochenta y cuatro (284) votos a favor en la sesión de las 09:00 horas, ciento veintiocho (128) votos a favor en la sesión de las 17:00 horas, y ciento veintiocho (128) votos a favor en la sesión de las 20:30 horas; lo cual daría un total de quinientos cuarenta (540) votos a favor, cero (0) en contra y cero (0) abstenciones.

Con relación a ello, si bien es cierto que en la referida Acta se observan un total de quinientas treinta y nueve (539) firmas, cabe señalar que el requisito en cuestión se encuentra referido a la legitimidad de la voluntad colectiva para realizar la medida de fuerza, situación que en el presente caso se verifica.

En tal sentido, se concluye que el requisito en cuestión ha sido observado.

<sup>5</sup> Sin perjuicio de la jurisdicción militar y arbitral reconocidas en el numeral 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.



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

- 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):

Sobre el particular, EL SINDICATO no ha presentado ninguna Declaración Jurada, por lo que el requisito en cuestión no 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 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 de la localidad, al que hace referencia el artículo citado, debe entenderse como legalización.

En el presente caso, se ha adjuntado copia del Acta de la Asamblea General Extraordinaria realizada el día 29 de marzo de 2016, contando con la legalización del señor Julio Escarza Benites, Notario Público de Arequipa; 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 TUO de la LRCT y literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT):

En el presente caso, EL SINDICATO ha comunicado la medida de fuerza tanto a la Autoridad Administrativa de Trabajo como a LA EMPRESA el día 31 de marzo de 2016.

En tal sentido, tomando en cuenta que el inicio de la medida de fuerza se encontraría previsto para el día 08 de abril de 2016, se verifica entonces que EL SINDICATO ha cumplido con efectuar la comunicación de huelga observando el plazo de antelación legal de cinco (5) días útiles, razón por la cual se concluye que el requisito en cuestión ha sido observado.

- f) 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



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"*

*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 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,*
- 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.*

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



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

efectivamente acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82° del TUO de la LRCT.

Sobre el particular, cabe señalar que con fecha 28 de enero de 2016, LA EMPRESA cumplió con poner en conocimiento de EL SINDICATO sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios indispensables y/o esenciales durante una huelga. Por su parte, con fecha 29 de enero de 2016, EL SINDICATO planteó una divergencia ante la comunicación de LA EMPRESA antes referida. Cabe precisar que dicho procedimiento de divergencia aún se encuentra pendiente de resolver bajo el expediente N° 020-2016-SDRG-ARE.

Así pues, como se aprecia, en el presente caso existe una divergencia pendiente de resolver sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios indispensables y/o esenciales durante una huelga. Sin embargo, esta situación no obsta para que en el procedimiento de comunicación de huelga se pueda evaluar el grado de exigibilidad del requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, a cuyo efecto podrían tomarse en cuenta el resultado de un procedimiento de divergencia anterior entre las mismas partes, en qué medida los puestos indispensables pueden ser cubiertos por trabajadores no afiliados a EL SINDICATO, la condición mayoritaria o no de la organización sindical que promueve la huelga, entre otros elementos.

No obstante lo anterior, en el presente expediente administrativo no se cuenta con elementos de prueba suficientes que coadyuven a verificar algunas de las situaciones antes señaladas, a fin de evaluar el grado de exigibilidad del requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT.

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

Del expediente no se desprende que la decisión de llevar a cabo la medida de huelga tiene como objetivo la búsqueda de la solución del pliego de reclamos en un procedimiento de negociación colectiva, por lo que en el presente caso no resulta posible evaluar el cumplimiento de este requisito.

Atendiendo a lo expuesto, se tiene que los argumentos esgrimidos por EL SINDICATO no desvirtúan la decisión adoptada en la resolución materia de impugnación.

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

En atención a las consideraciones expuestas;



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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-**

Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO CERRO VERDE** contra la Resolución Gerencial Regional N° 053-2016-GRA-GRTPE.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-**

Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga cursada por el **SINDICATO CERRO VERDE**, a llevarse a cabo desde el día 08 de abril de 2016; por no cumplir con lo previsto en el artículo 63° y el literal e) del artículo 65 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 y notifíquese.-

VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO  
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO (e)