

Resolución Vice-Ministerial N° 002-2011 -TR/DVMT

Lima, 14 de octubre de 2011.

VISTO: El recurso de apelación presentado por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., con fecha 11 de octubre de 2011, contra la Resolución Directoral General N° 014-2011/MTPE/2/14, del 23 de setiembre de 2011; y,

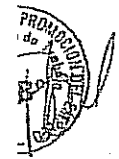
CONSIDERANDO:

Que, el recurso de apelación presentado por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., en adelante la empresa, cuestiona la competencia de la Dirección General de Trabajo por haber expedido la Resolución Directoral General N° 014-2011/MTPE; resolución que, al amparo del artículo 68° del Texto Único Ordenado –TULO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y de los artículos 3° y 4° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR;

Que, el recurso de apelación presentado por la empresa argumenta que el procedimiento de negociación colectiva, contenido en el expediente N° 001-2011-JZN, fue resuelto definitivamente por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, mediante Resolución Directoral N° 064-2011-GORE-ICA/DRTPE, en aplicación del artículo 68° del Texto Único Ordenado –TULO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, y antes de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, que otorga competencia a la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para laudar en negociaciones colectivas, cuando los supuestos de arbitraje obligatorio previstos en el artículo 68° precitado tengan un efecto o dimensión supra regional;

Que, igualmente refiere la empresa que no se presentarían los elementos materiales de supra-regionalidad que sustenten la competencia de la Dirección General de Trabajo;

Que, vistos los argumentos de la empresa, se aprecia la necesidad de explicar cuál es la naturaleza jurídica de la atribución prevista en el artículo 68° del Texto Único Ordenado –TULO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, para luego, definido ello, se determine la naturaleza del acto y el procedimiento que surgen por la aplicación del artículo 68°, y la naturaleza de la recurrida Resolución Directoral General N° 014-2011/MTPE;



1.- La naturaleza jurídica del procedimiento y actos emitidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, al amparo del artículo 68° del Texto Único Ordenado –T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo

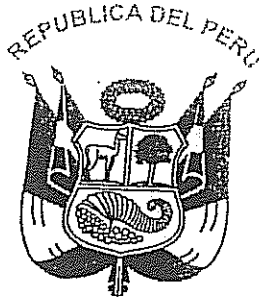
Que, la doctrina¹ define que "la negociación colectiva puede concebirse como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre la materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo. Entre negociación y convenio hay, pues, una relación de procedimiento a producto. La existencia de un convenio colectivo supone la previa existencia de una negociación, en cambio la de ésta no conduce necesariamente a aquél, ya que podría haber otro producto o no haber otro producto (...)"

Que, esta definición permite clarificar que:

- Los titulares del derecho fundamental a la negociación colectiva son los trabajadores y empleadores, y no la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Esta titularidad contiene el derecho a ser parte y actuar en un procedimiento de negociación colectiva y a concluir en un producto negocial, que tiene la naturaleza de norma jurídica.
- El producto negocial típico es el convenio colectivo. Otros productos negociales sólo pueden producirse de forma excepcional, siempre que no vulneren el derecho de negociación colectiva de las partes, tienen la misma naturaleza de un convenio colectivo, y se derivan del procedimiento de negociación colectiva. Es decir que la solución autónoma (entre las partes) debe ser la privilegiada por la legislación y promovida por las autoridades administrativas que tengan algún nivel de participación en el procedimiento de negociación colectiva; la solución heterónoma (por un tercero) es excepcional, pero además se enmarca dentro del propio procedimiento de negociación colectiva. Sobre ello, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009- ha reconocido que el arbitraje es una forma de solución heterónoma de la negociación colectiva;

Que, estas conclusiones preliminares, están contenidas en nuestra legislación. Así por ejemplo, los artículos 41°, 42° y 43° del Texto Único Ordenado –T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, reconocen el carácter normativo del convenio





Resolución Vice-Ministerial N^o 002-2011-TR/DVMT

colectivo, y específicamente el referido artículo 41^o señala que el producto típico es el convenio colectivo;

Que, en esta línea, el Comité de Libertad Sindical de la OITⁱⁱ establece como mandato del Estado que: "880. Debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones 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";

Que, sobre la solución heterónoma de la negociación colectiva por parte de una autoridad pública, el Comité de Libertad Sindicalⁱⁱⁱ ha establecido que: " 881. El derecho a negociar libremente con los empleadores condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían de tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido (...)";

Que, tenemos de lo expuesto, que por un lado, la intervención de un tercero sólo es admitida de forma excepcional y mediante arbitraje, como lo ha establecido nuestro Tribunal Constitucional. De otro lado, el Comité de Libertad Sindical considera que la Autoridad Administrativa no puede intervenir como autoridad pública, con ius imperium para resolver un conflicto, porque ello constituye no sólo la participación de un tercero (que es admitida excepcionalmente) sino que este tercero (la autoridad pública) actúa desde fuera del procedimiento de negociación colectiva, sometiendo a las partes a valoraciones externas a lo negociado por las partes (regularmente valoraciones políticas), externas al derecho fundamental de negociación colectiva, poniendo a las partes en relación de sujeción o de dominio, propio del derecho administrativo, desplazándolo de su titularidad de producir autónomamente normas, o de fijar las condiciones estructurales para que un tercero, en sustitución de aquellos, produzca la norma reguladora (el producto negocial);

Estas valoraciones nos llevan a un punto esencial en el caso concreto, relativo a la naturaleza jurídica de la intervención regulada en el artículo 68^o del Texto Único Ordenado -TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo. Este artículo 68^o

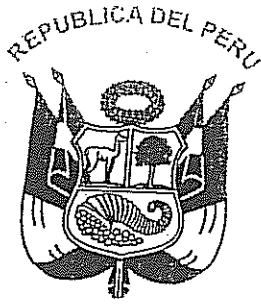
prescribe que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo "resolverá en forma definitiva" cuando se presenten algunos de los supuestos que contiene. Pues bien, la facultad de "resolver" no puede interpretarse fuera del derecho de negociación colectiva, no puede interpretarse como el reconocimiento de una función administrativa que pone a la autoridad en posición de ius imperium, dado que ello colisiona abiertamente con el derecho de la negociación colectiva, convierte a los titulares del derecho en sujetos dominados, a todo lo producido y actuado en la negociación por ellos, en un marco institucional no obligatorio para la autoridad y origina una contradicción jurídica entre la naturaleza jurídica del acto administrativo (acto no normativo) y la naturaleza jurídica del producto negocial (norma jurídica);

Que, en este estado de la fundamentación, se presentan dos posibles interpretaciones respecto de la naturaleza de la intervención administrativa regulada en el referido artículo 68º: se trata de un arbitraje obligatorio o se trata de una intervención en posición de ius imperium;

Que, como hemos explicado, desde el contenido del derecho a la negociación colectiva la posición sobre que la intervención de la administración se realiza en posición de dominio, en ejercicio de una función administrativa, afecta el derecho de negociación colectiva, y por tanto, pone el artículo 68º en posición de inconstitucionalidad, por lo que, debe rechazarse tal interpretación;

Que, a mayor abundamiento, esta afectación se produce desde diversas perspectivas del derecho a la negociación colectiva. Primero, desde el producto negocial, la función administrativa produce un acto administrativo, es decir, un acto no normativo (de aplicación personal, concreta y singular), mientras que todo producto de la negociación colectiva (autónomo o heterónimo) es necesariamente normativo (general, impersonal y abstracto), de otro lado, el acto administrativo no crea derecho, no resuelve conflictos económicos, sino que aplica al caso concreto una norma preexistente, resuelve sobre conflictos jurídicos o ejecuta simplemente una norma (de allí la vigencia del principio de legalidad) mientras que el producto negocial es una norma jurídica creada precisamente desde la negociación colectiva para resolver el conflicto económico entre las partes; y finalmente, la función normativa del Poder Ejecutivo es reglamentaria, de desarrollo de una norma superior que a su vez la limita, lo que tampoco se produce en la negociación colectiva. Un segundo aspecto, tiene que ver con el procedimiento





Resolución Vice-Ministerial N° 002-2011-TR/DVMT

para producir la norma. Como hemos visto, el derecho de negociación colectiva es proceso y producto normativo, las soluciones autónomas (convenio colectivo) y heterónomas (laudo) son producto del proceso, de allí que el artículo 65° del Texto Único Ordenado –TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo establezca como regla general que los árbitros cuando deciden deben escoger de entre una de las propuestas finales de las partes, ello porque tales propuestas son el resultado precisamente del ejercicio del derecho de negociación colectiva, es lo producido en la negociación lo que limita la actuación arbitral. Cuando lo contenido en el artículo 68° no se considera un arbitraje obligatorio sino una potestad de *ius imperium*, tenemos una administración pública que detenta un poder normativo omnímodo, no hay límite en una norma superior (porque no se trata de una norma reglamentaria) ni hay límite desde el proceso de negociación colectiva, las partes se encuentran a merced de la discrecionalidad de una administración pública que no tiene atribuciones constitucionales, ni garantías institucionales para producir normas que resuelvan el conflicto económico colectivo. A manera de ejemplo, en el expediente N° 001-2011-JZN, en donde la autoridad administrativa de trabajo de Ica asume la errada interpretación de tener atribuciones de *ius imperium*, se puede observar, en las resoluciones que las autoridades deciden discrecionalmente qué puntos de los pliegos presentados integran su resolución, en muchos casos sin motivación alguna, entre otras particularidades en igual sentido, desalentando con ello que las partes en futuras negociaciones busquen el trato directo, la solución autónoma, en vez de una intervención sujeta a valoraciones o influencias externas al propio proceso de negociación;

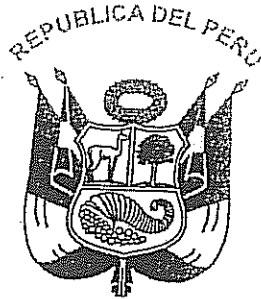
Que, un tercer aspecto tiene que ver con la función pacificadora del producto negocial y los medios de control de legalidad de las normas producida. Si lo producido es una norma, ésta sólo puede estar sujeta al control de los mecanismos establecidos para todas las normas, y en el caso concreto de laudo, por el procedimiento establecido en el artículo 65° del Texto Único Ordenado –TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo. Por el contrario, cuando se considera erróneamente que la resolución expedida en virtud del citado artículo 68° es un acto administrativo, entonces el curso de impugnación recae en un procedimiento administrativo y luego en un proceso contencioso administrativo perturbándose el rol pacificador anotado, dejando a un ámbito de aplicación no regulado o con regulación desvinculada del conflicto de intereses;



Que, a todo lo expuesto, el artículo 4º del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, de manera declarativa, refiere que las resoluciones producidas al amparo del precitado artículo 68º tienen naturaleza de laudos arbitrales en el marco de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; igualmente, desechando el error de considerar a la resolución expedida por el referido artículo 68º como un acto administrativo, el artículo 70º del Texto Único Ordenado –TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo les reconoce la naturaleza normativa señalando que "(...) los laudos arbitrales y la resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas negociación directa. Tenemos entonces que hay una primera identidad en naturaleza en los productos resueltos heterónomamente, todos son laudos, los producidos por el arbitraje voluntario y potestativo se denominan laudos en sentido estricto, y el producido (el laudo) por el arbitraje obligatorio se ha venido denominado por la administración pública como resolución; una segunda identidad, tiene que ver con el principio de congruencia entre el proceso de negociación y el producto negocial, explicado en párrafos anteriores, en la medida que la Autoridad Administrativa de Trabajo produce un laudo (contenido en un texto denominado resolución) entonces, actúa como árbitro, y está sujeta a las reglas del arbitraje establecidas en el Texto Único Ordenado –TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo y supletoriamente, en la Ley General de Arbitraje, en lo que resulten aplicables. La tercera identidad está entre lo producido heterónomamente y el convenio colectivo, los primeros tienen igual naturaleza que la solución autónoma, es decir, son normas jurídicas y no actos administrativos o actos singulares;

Que, todo lo expuesto, permite concluir que lo que resuelve la Autoridad Administrativa de Trabajo, al amparo del artículo 68º del Texto Único Ordenado –TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, tanto lo relativo al procedimiento de negociación como a la solución final, no es impugnabile administrativamente, no hay procedimiento administrativo, ni pluralidad de instancias administrativas, ni proceso contencioso administrativo; las partes deben ejercitar sus derechos bajo las reglas relativas al arbitraje; lo contrario, como se ha referido, atenta contra el derecho de negociación colectiva. Como corolario, la Resolución Directoral General N° 014-2011/MTPE/2/14, es un acto expedido por la Dirección General del Trabajo en posición de árbitro, debiendo ejercitar sus derechos dentro del marco institucional correspondiente al arbitraje. Se debe





Resolución Vice-Ministerial N° 002-2011-TR/DVMT

agregar que, cuando el artículo 4° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR refiere a "las resoluciones de primera y segunda instancia" lo hace con efecto descriptivo, entendiéndose que en determinados gobiernos regionales se produce esta situación, como lo ha sido en el caso del expediente N° 001-2011-JZN; se entiende que explícitamente en sus reglamentos de organización y funciones regulan una segunda instancia arbitral, más allá del problema de legalidad en las que incurrían estas normas, como se ha explicado. En el caso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no existe tal regulación, no existe segunda instancia arbitral, sino instancia única conforme lo prescribe el artículo 66° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que toda recurso de apelación sobre los actos expedidos por la instancia única, deben declararse improcedente;

Que, no debe escapar a la fundamentación, que este encuadramiento del artículo 68° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la institución arbitral, inserta a la norma en el bloque de constitucionalidad del derecho de negociación colectiva (artículos 28 y Cuarta Disposición Final Complementaria de la Constitución Política del Perú, los Convenios 87 y 98 de la Constitución, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú que reconocen la libertad sindical, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y la Convención Interamericana de Derechos Humanos, y las propias normas sobre negociación colectiva reguladas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así, como el fallo, también referido, del Tribunal Constitucional). La otra interpretación, aquella del procedimiento administrativo, el acto administrativo y la función administrativa, pone al artículo 68° en directa colisión constitucional;

2.- Sobre los actos de fondo planteados por la empresa

2.1.- Vigencia del Decreto Supremo N° 014-2011-TR y la incompetencia de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica para producir la Resolución Directoral N° 064-2011-GORE-ICA/DRTPE

Que, la empresa refiere que la Resolución Directoral N° 064-2011-GORE-ICA/DRTPE, del 16 de setiembre de 2011, fue notificada en la misma fecha de su emisión, por lo que, estaríamos (según la recurrente) ante un acto que fue válido y eficaz antes de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 014-2011-TR; marco normativo que le reconoce atribuciones a la Dirección General de Trabajo para resolver al amparo del artículo 68° del Texto Unico Ordenado de la Ley de

Relaciones Colectivas de Trabajo, cuando la dimensión del conflicto sea supra-regional;

Que, el Decreto Supremo N° 014-2011-TR se publicó en el diario Oficial El Peruano el 17 de setiembre de 2011, y entró en vigencia el 18 de aquel mes;

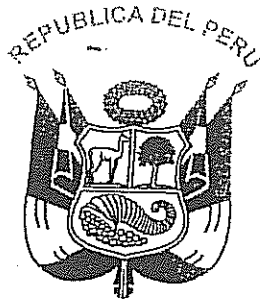
Que, en línea de todo lo expuesto en el punto anterior, la Resolución Directoral N° 064-2011-GORE-ICA/DRTPE es un producto negocial, por tal, una norma jurídica. Mientras que en el acto jurídico, existencia (validez) y eficacia (producción de efectos jurídicos) son dos momentos distintos, en la norma jurídica la existencia tiene que ver con su publicación en el diario Oficial El Peruano, y en el caso particular, de las normas de la negociación colectiva, con la notificación a todos a quienes conforman el ámbito de regulación, o sus representantes; en otros sistemas jurídicos, incluso a estos productos negociales se les exige su publicación en los correspondientes diarios oficiales;

Que, en la norma jurídica, los actos de aprobación, el procedimiento de formulación de la norma (que incluya su producción hecho por autoridad competente) y su compatibilidad con el sistema jurídico son cuestiones de validez normativa, pero no de existencia, la norma existe conforme a los parámetros establecidos en el párrafo anterior;

Que, desde esta perspectiva normativa de la resolución, ésta sólo existió cuando la autoridad regional notificó a todas las partes del ámbito, trabajadores y empresa. En el caso concreto, la resolución se habría entregado a los trabajadores el 16 de setiembre y a la empresa el 19; en el caso de la empresa, claramente, después de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, cuando la autoridad regional no tenía competencia para producir una norma negocial para un conflicto de alcance supra regional; la autoridad regional no sólo no justificó que las materias no eran de alcance supra-regional, sino que además, decidió producir una norma sin tener competencias para ello, generándose un supuesto de invalidez, que fue detectado por la autoridad competente, quien en uso de sus atribuciones (deberes) la dejó sin efecto,;

Que, sin perjuicio de lo expuesto, en las líneas siguientes, vamos a explicar cómo aún, desconociéndose el carácter normativo de la resolución, es decir, asumiéndose su naturaleza errada de acto jurídico, tampoco la Resolución





Resolución Vice-Ministerial N° 002-2011-TR/DVMT

Directoral N° 064-2011-GORE-ICA/DRTPE surtió efectos antes de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 014-2011-TR;

. Aplicando las normas de la Ley General de Arbitraje

Que, el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 1071 señala lo siguiente:

"Artículo 12°.- Notificaciones y plazos.

Salvo acuerdo en contrario de las partes, se aplicarán las disposiciones siguientes:

a. Toda notificación o comunicación se considerará recibida el día en que haya sido entregada personalmente al destinatario o en que haya sido entregada en el domicilio señalado en el contrato o, en su defecto, en el domicilio o residencia habitual o lugar de actividades principales. (...)

c. Los plazos establecidos en este Decreto Legislativo se computarán desde el día siguiente al de recepción de la notificación o comunicación. Si el último día del plazo fuere inhábil en el lugar de recepción de la notificación o comunicación, se extenderá hasta el primer día laborable siguiente. Los plazos establecidos por días se computarán por días hábiles. Se consideran inhábiles los días sábados, domingos y feriados así como los días no laborables declarados oficialmente.

Que, como se puede apreciar, debe distinguirse entre el hecho de notificar, que se produjo el 16 de setiembre de 2011, de la vigencia de la notificación, que le da eficacia al acto normativo notificado, lo que se produce al día hábil siguiente; en el caso concreto, el lunes 19 de setiembre, cuando la Dirección Regional de Trabajo y Empleo de Ica había perdido competencia para emitir la resolución en el marco de una negociación colectiva;

Que, en suma, desde la naturaleza arbitral de la intervención administrativa, realizada al amparo del artículo 68°, las notificaciones no surtieron efecto jurídico, por tratarse de una autoridad incompetente desde el 18 de setiembre de 2011;

. Aplicando las normas de la Ley del Procedimiento Administrativo General

Que, si asumimos el supuesto errado e ilegal de que la resolución no es norma sino un acto administrativo, la Ley del Procedimiento Administrativo General tiene las siguientes reglas sobre la notificación y su efecto jurídico:

El inciso 1) del artículo 25° señala que las notificaciones personales surten efectos "el día en que hubieran sido realizadas". Un análisis aislado de este artículo lleva a la conclusión, como lo hace la recurrente, de que la administración pública puede notificar durante las 24 horas del día;

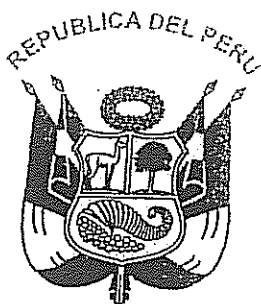
Que, sin embargo, la ruptura de la regla vigente en el ámbito civil, arbitral y procesal sobre que las notificaciones surten efecto al día siguiente hábil de su notificación, por aquella en que surten efecto el mismo día de notificadas, tiene una cláusula de seguridad establecida en el artículo 138° inciso 1) de la Ley N° 27444, que dispone que el horario de atención de las entidades para la realización de cualquier actuación se rige, entre otras reglas, por considerar a las horas hábiles las correspondientes al horario fijado para el funcionamiento de la entidad; en ese contexto, en la medida que la notificación fue realizada a las 7.19 p.m., se puede apreciar en el cargo de notificación que esta comunicación fue realizada fuera del horario de funcionamiento de la entidad. Esta regla resulta de elemental entendimiento, debido a los actos de arbitrariedad e indefensión que podrían originar la permisión de notificaciones fuera de horario sumadas a la reglas de la vigencia inmediata de la notificación, establecida en la Ley del Procedimiento Administrativo General. El quebrantamiento de esta regla de seguridad jurídica no puede ser otra que la invalidez total de la notificación, por lo que, se entiende entonces que luego, la Dirección Regional de Trabajo y Empleo de Ica, conocedora de esta invalidez, pero además del incumplimiento de una obligación esencial en la que habrían incurrido, decidió notificar, mediante carta notarial, el 19 de setiembre de 2011, fecha en la que regía el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, que sustrajo sus competencias para arbitrar obligatoriamente;

Que, en cualquiera de los tres escenarios expuestos, no hubo procedimiento de negociación colectiva cerrada, como se ha explicado. Entonces, a partir de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 014-2011-TR la Dirección General de Trabajo conforme a sus competencias ha emitido una resolución válida;

2.2.- El ámbito o alcance supra regional

Que, como se ha referido, en tanto no existe pluralidad de instancias, conforme al artículo 66° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, no le corresponde a este despacho calificar la dimensión o alcance del conflicto; sin embargo, se aprecia en la Resolución Directoral General N° 014-2011/MTPE/2/14





Resolución Vice-Ministerial N° 002-2011-TR/DVMT

argumentos de denotan la relevancia económica de la empresa, en su condición de primer productor de hierro del país, y de las consecuencias que una paralización prolongada puede originar en el aparato productivo nacional. Situación que incluso generó la comunicación de una misiva al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con fecha 5 de setiembre de 2011, en donde la empresa Corporación Aceros Arequipa expresa su preocupación por la paralización de actividades de la empresa;

Que, no obstante ello, se desprende del artículo 3° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR que el ámbito o alcance supra regional tiene dos supuestos: sobre el ámbito, se trata cuando el ámbito de negociación excede una jurisdicción regional, y en el caso del alcance cuando la medida de huelga de los trabajadores afecta a más de una región, sea por la propia organización de la huelga o porque ésta afecta a una empresa cuya dimensión económica trasciende a la región;

3.- Sobre la conducta de la empresa en el procedimiento y el Estado de Derecho

Que, en el expediente obra un escrito, de fecha 25 de setiembre de 2011, dirigido por la empresa al Presidente del Gobierno Regional de Ica, en el que se utilizan frases como "se ha falseado que el conflicto laboral de mi representada y sus trabajadores tiene carácter supra regional", aludiéndose a la actuación de la Dirección General del Trabajo, de otro lado, en comillas refiere que la Resolución Directoral General N° 014-2011/MTPE/2/14 "curiosa y sorprendentemente" tiene iguales razones que las contenidas en un escrito de nulidad que habrían presentado los trabajadores;

Que, más allá de estas frases, que son una evidente falta de respeto de la empresa hacia una autoridad pública nacional, es grave que la recurrente se dirija a una autoridad política (como lo es un Presidente Regional) para que "al momento de resolver la nulidad propuesta" por los trabajadores, se consideren sus argumentos, cuando la resolución de dicha nulidad no le compete a tal autoridad política. Preocupa que se solicite a autoridades políticas la injerencia en decisiones que deben ser adoptadas de forma autónoma por las instancias administrativas correspondientes; ninguna autoridad política puede injerir en procedimientos o casos concretos que estén en trámite; ello apunta a resquebrajar el principio de no injerencia política, elemento esencial del Estado de Derecho;



Que, igualmente, en diversos medios de comunicación la empresa desarrolla, fuera del procedimiento arbitral y sin que éste haya concluido, una aparente campaña de presión, en la que no sólo se limita a exponer la posición de la empresa sino que se denigra a la autoridad pública. En efecto, la recurrente ha publicado un comunicado en el diario La República, con fecha 4 de octubre de 2011, con las siguientes frases: "Es imposible entender qué criterio usa la referida Dirección General para pretender aplicar retroactivamente una norma. Suponemos que existe algún interés subalterno que desconocemos y que el mismo está motivado por la presión que con marchas, actos de violencia, tomas de carreteras, visitas a congresistas, ha ejercitado el Sindicato de Obreros", luego se agrega que " (...) parece ser que las medidas de fuerza son las que prevalecen para que las autoridades actúen satisfaciendo los requerimientos ilegales amparados en ellas (...); estas frases son, cuando menos, atentatorias de la autoridad pública;

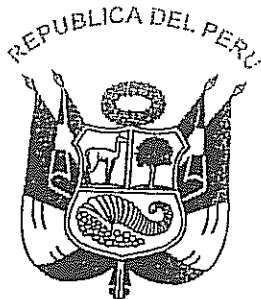
Que, el artículo 109° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, establece que las partes deben: "3. Abstenerse de usar expresiones descomedidas o agraviantes en sus intervenciones;" "4. Guardar el debido respeto al Juez, a las partes y a los auxiliares de justicia;

Que, finalmente, en la medida que el artículo 68° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, contiene un arbitraje obligatorio, con las características reguladas en nuestra legislación y explicadas en la presente resolución, la recurrente debe interponer sus recursos y medidas impugnatorias conforme las reglas establecidas en el precitado Texto Unico Ordenado, y supletoriamente, en lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1071, norma que regula el arbitraje;

Que, con la visación del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el artículo 12° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el artículo 9° del Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR,





Resolución Vice-Ministerial N° 002-2011-TR/DVMT

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Declarar improcedente el recurso apelación interpuesto por la empresa SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A, con fecha 11 de octubre de 2011, contra la Resolución Directoral General N° 014-2011/MTPE/2/14.

Artículo 2°.- La recurrente debe hacer valer sus derechos en el marco de las reglas del proceso arbitral en negociaciones colectivas establecidas en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su normas reglamentarias, y supletoriamente, en lo que sea compatible, con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1071.

Artículo 3°.- Exhortar a la empresa a que desarrolle sus actos de impugnación dentro de la institucionalidad jurídica, guardando respeto a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Regístrese y Notifíquese.

PABLO CHECA LEIDESMA
Vceministro de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

¹ Manual de Derecho Colectivo de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pag. 20. Javier Neves Mujica.

² La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta Edición (revisada), 2006.

