



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 044 -2015-MTPE/2/14

Lima, 27 ABR. 2015

### VISTOS:

El recurso de revisión presentado por la empresa Coopsol Minería y Petroleo S.A. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-GORE-ICA-DRTPE, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica (en adelante, DRTPEICA), por la cual se confirmó la Resolución Directoral N° 047-2015-DPSC/ICA, que declaró tener presente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato Único de Trabajadores de las Empresas Terciarias y/o Contratistas de las Minas de Marcona (en adelante, EL SINDICATO).

El escrito presentado por LA EMPRESA ingresado con registro número 3229-2015, mediante el cual amplía el recurso de revisión interpuesto.

### CONSIDERANDO

#### 1. Antecedentes

Con fecha 27 de marzo de 2015, EL SINDICATO presentó comunicación de huelga, informando que la misma se llevaría a cabo a partir de las 00:00 horas del día 30 de marzo de 2015 y finalizaría el 15 de abril del mismo año a las 8:00 horas.

Mediante Resolución Directoral N° 047-2015-DPSC/ICA, de fecha 06 de abril de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPEICA declaró tener presente la comunicación del plazo de huelga presentada por EL SINDICATO.

Con fecha 14 de abril de 2015, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 047-2015-DPSC/ICA y solicita que el superior en grado declare improcedente la comunicación de huelga presentada por EL SINDICATO.

Mediante Resolución Directoral Regional N° 012-2015-GORE-ICA-DRTPE, de fecha 14 de abril de 2015, la DRTPEICA se pronuncia sobre el recurso de apelación interpuesto y resuelve confirmar la Resolución Directoral N° 047-2015-DPSC/ICA.

Con fecha 17 de abril de 2015, LA EMPRESA interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-GORE-ICA-DRTPE, solicitando que la misma sea revocada y se declare improcedente la huelga.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

## 2. Sobre 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. 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 (...)".

Según 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 mismo cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación y iii) recurso de revisión.

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".

En ese sentido, el artículo 47°, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley. De modo complementario, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, establece que la Dirección General de Trabajo resulta 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, en materia de declaratoria de improcedencia o ilegalidad de huelga.

En tal sentido, estando a la interposición del recurso de revisión por parte de LA EMPRESA contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-GORE-ICA-DRTPE, esta Dirección General resulta competente para conocer y resolver el mismo.

## 3. Argumentos expuestos en el recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

LA EMPRESA interpone su recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-GORE-ICA-DRTPE, cuestionando dicha resolución bajo los siguientes argumentos:

- i) La resolución impugnada incurre en error al tener por cumplido el requisito previsto en el inciso b) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT) con la presentación de la fotocopia legalizada del Acta de Asamblea del 26 de marzo de 2015, por cuanto EL SINDICATO debió presentar el Acta de la referida asamblea refrendada por Notario Público o Juez de Paz de la localidad que den fe de la realización de dicho acto.
- ii) La huelga declarada procedente debe cumplir con lo previsto en el artículo 77° del TUO de la LRCT, es decir, determinar la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendido, con excepción del personal de dirección o de confianza, lo cual no ha ocurrido en el presente caso.
- iii) La Autoridad de Trabajo no se ha pronunciado sobre el número de trabajadores necesarios para ocupar los servicios indispensables, por lo que declarar procedente la huelga sin establecer previamente dicho número de trabajadores, vulnera el debido proceso y, consecuentemente, se habría incurrido en nulidad absoluta.

#### 4. De los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico para la declaratoria de huelga

El derecho constitucional a la huelga se encuentra reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, siendo que para su ejercicio legítimo es necesario cumplir con los requisitos previstos en el TUO de la LRCT, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (artículo 72° y siguientes), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR (artículo 62° y siguientes).

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

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

- a) Que la huelga tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT):





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Conforme se señala en el escrito de comunicación de huelga presentado por EL SINDICATO, así como en el Acta de Asamblea Extraordinaria, de fecha 24 de marzo de 2015, la medida de fuerza planteada se sustenta en la demanda de solución justa del Pliego de Reclamos correspondiente al período 2014-2015.

De ello se desprende, que la medida de huelga se enmarca dentro del procedimiento de negociación colectiva entre EL SINDICATO y LA EMPRESA por el período 2014-2015 (iniciada con la presentación del pliego de reclamos). En virtud de ello, se tiene que el requisito en cuestión ha sido observado.

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

En el presente caso, EL SINDICATO ha cumplido con presentar el Acta de "Asamblea Extraordinaria" llevada a cabo el 24 de marzo de 2015, en la cual se evidencia que la asamblea materia de convocatoria se desarrolló con un total de cincuenta y cinco (55) participantes, habiéndose aprobado la realización de la huelga de manera unánime por dichos participantes.

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

De conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento del TUO de la LRCT, "Cuando en la Ley se hace referencia a la refrendación por Notario Público o a falta de éste por Juez de Paz, debe entenderse como legalización".

En el presente caso, EL SINDICATO ha cumplido con presentar el Acta de Asamblea Extraordinaria, de fecha 24 de marzo 2015, encontrándose dicho documento refrendado por el Notario Público Nieves Urquiza Vásquez. Por ende, se tiene por observado el requisito en cuestión.

- d) 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 debe indicarse que, de la revisión de la declaración jurada que ha sido acompañada a la comunicación de huelga (obrante a fojas 28 del expediente), se advierte que dicha declaración jurada no ha sido suscrita por la totalidad de miembros





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

que integran la Junta Directiva. En virtud de ello, el requisito en cuestión no ha sido cumplido.

- e) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) 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):

La comunicación del plazo de huelga ha sido presentada a LA EMPRESA y a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 27 de marzo de 2015. En tal sentido, tomando en cuenta que el inicio de la medida de fuerza se encontraría previsto para el día 30 de marzo de 2015, se verifica entonces que EL SINDICATO no ha cumplido con efectuar la comunicación de huelga observando el plazo de antelación legal de 5 días útiles, razón por la cual no se ha dado cumplimiento al presente requisito.

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

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

#### 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.*

*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*





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

*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."*

Sobre el particular, cabe señalar que con fecha 13 de enero de 2015 LA EMPRESA cumplió con poner en conocimiento de la DRTPE ICA el listado de ocupaciones y puestos de trabajo necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables durante la realización de una huelga, ascendiendo dicha relación a un total de cuarenta y dos (42) puestos indispensables, detallando el número de trabajadores, horarios y turnos respectivos (obrante de fojas 104 a 106 del expediente). No obstante ello, EL SINDICATO ha proporcionado una relación de cuatro (04) trabajadores, sin señalar razones de índole objetivo que conlleven a ello (ver fojas 13 del expediente). Por ende, el requisito en cuestión no ha sido observado<sup>2</sup>.

<sup>2</sup>Sobre el procedimiento de comunicación de servicios esenciales e indispensables, es importante traer a colación lo señalado por el Tribunal Constitucional en los fundamentos N° 21 a 24 de la sentencia recaída en el expediente N° 02211-2009-PA/TC:

21. *Teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos anteriores, podemos concluir que durante el lapso de tiempo en que se materializó la huelga declarada por el sindicato accionante, esto es, del 5 al 9 de noviembre de 2007, se encontraba pendiente de resolver por parte de la Autoridad de Trabajo la controversia suscitada por las partes, respecto del número y de la ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales.*

22. *De autos se advierte que con la comunicación de declaratoria de huelga de fecha 26 de octubre de 2007 el sindicato remitió a la empresa un listado de nombres de los trabajadores que, a su criterio, debían cubrir los cargos de los servicios esenciales durante el desarrollo de la huelga. Esta nómina difería sustancialmente del número de trabajadores que, a criterio de la empresa, eran necesarios para cubrir los servicios esenciales; por tal razón, la empleadora procedió a designar de manera unilateral al número restante de trabajadores que debían cumplir los referidos servicios; procediendo a remitir sendas cartas notariales instando a los trabajadores designados a concurrir a laborar. Estando así las cosas, corresponderá a este Tribunal dilucidar si con la remisión de las aludidas cartas notariales se habría vulnerado o no el derecho a la huelga de los trabajadores afiliados al sindicato demandante.*

23. *Al respecto, debemos tener en cuenta que a fojas 182 y siguientes de autos obra el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del cual se verifica que el procedimiento denominado "comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga", signado con el número 11, es de calificación automática, por lo que a la sola presentación se entiende por aprobada la comunicación. Por otro lado, el procedimiento N° 12, denominado "Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga", es de evaluación y respecto del cual al vencimiento de los 30 días hábiles opera el silencio negativo.*

24. *Este Tribunal, teniendo en cuenta las características de los procedimientos establecidos en el TUPA del Ministerio de Trabajo, detallados en el fundamento anterior, considera que con la remisión de las aludidas cartas notariales no se ha vulnerado el derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional en agravio de los trabajadores afiliados al sindicato demandante, toda vez que es facultad de la empresa ejercer su poder sancionador, allí cuando, a su criterio, se haya infringido las normas legales o reglamentarias, lo cual no quiere decir que las sanciones puedan o no resultar arbitrarias o desproporcionadas, toda vez que dicha tarea no corresponde al juez constitucional, sino que será el juez de la vía laboral ordinaria quien efectúe dicha evaluación y se pronuncie en definitiva sobre ello."*





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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

Al respecto debe señalarse que no se tiene conocimiento que el pliego de reclamos correspondiente al período 2014-2015 haya sido sometido a arbitraje.

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.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** DECLARAR FUNDADO el recurso de revisión presentado por la empresa Coopsol Minería y Petróleo S.A. contra la Resolución Directoral Regional N° 012-2015-GORE-ICA-DRTPE, conforme a los fundamentos indicados en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** DECLARAR IMPROCEDENTE la huelga comunicada por el Sindicato Único de Trabajadores de las Empresas Terciarias y/o Contratistas de las Minas de Marcona, mediante escrito de fecha 27 de marzo de 2015, por no cumplir con los requisitos exigidos en el literal c) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como en los literales a), c) y e) del artículo 65° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**ARTÍCULO TERCERO.-** DISPONER que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

del 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 la web institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE  
Director General de Trabajo  
Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo