



PERU

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° 085 -2015-MTPE/2/14

Lima, 14 JUN. 2015

VISTOS:

El escrito con número de registro 68956-2015, mediante el cual la empresa **ALICORP S.A.A.** (en adelante, LA EMPRESA) pone en conocimiento de esta Dirección General sobre el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Gerencial Regional N° 064-2015-GRA/GRTPE de fecha 03 de junio de 2015, que declaró Fundado el recurso de apelación interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALICORP S.A.A. - AREQUIPA** (en adelante, EL SINDICATO) contra el Auto Sub Directoral N° 018-2015-GRAA-GRTPE-DPSC de fecha 28 de mayo de 2015 y Procedente la comunicación de huelga realizada por la referida organización sindical, siendo que la medida de fuerza consistiría en una paralización indefinida de labores a realizarse a partir de las 05:00 horas del día 02 de junio de 2015.

El Oficio N° 493-2014-GRA/GRTPE ingresado con número de registro 71970-2015, mediante el cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa remite a esta Dirección General copias certificadas del expediente N° 048-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC; en mérito al recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Gerencial Regional N° 064-2015-GRA/GRTPE de fecha 03 de junio de 2015.

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 (...)"*¹.

Acorde al artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, la 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.

¹ Martín Mateo, Ramón. "Manual de Derecho Administrativo". Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.



2. Del recurso de revisión

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"*².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una última 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-TR³.

II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Mediante escrito presentado el día 26 de mayo de 2015, EL SINDICATO comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la realización de una huelga indefinida a partir de las 05:00 horas del día 02 de junio de 2015; teniendo como ámbito a sus afiliados en las Plantas SIDSUR y Molino Arequipa ubicadas en la provincia de Arequipa, región Arequipa.

Con fecha 28 de mayo de 2015, 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 Sub Directoral N° 018-2015-GRA/GRTPE-DPSC, declarando Improcedente la comunicación de huelga realizada por EL SINDICATO.

En atención a ello, EL SINDICATO interpuso recurso de apelación contra el Auto Sub Directoral N° 018-2015-GRA/GRTPE-DPSC, el cual fue declarado Fundado por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa mediante la Resolución Gerencial Regional N° 064-2015-GRA/GRTPE de fecha 03 de junio de 2015, declarando a su vez Procedente la comunicación de huelga realizada por EL SINDICATO.

Ante ello, LA EMPRESA interpuso un recurso de revisión contra la referida Resolución Gerencial Regional, por los siguientes motivos:

² Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Novena Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2011. p. 627.

³ 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 (...)".*



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

- EL SINDICATO no habría cumplido con acompañar copia del acta de votación a la comunicación de huelga, documento diferente al Acta de Asamblea, por lo que no se habría cumplido con lo establecido en el literal c) del artículo 73° del 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 el literal a) 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).
- El SINDICATO no habría cumplido con lo establecido en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, puesto que habría acompañado a su comunicación de huelga una relación de cuarenta y cinco (45) trabajadores para dar cumplimiento a lo señalado en dicha norma, siendo que treinta (30) de dichos trabajadores no tendrían calidad de afiliados a la referida organización sindical.

III. Del cumplimiento de los requisitos de procedencia de huelga, establecidos en 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):**

Conforme a lo señalado en la comunicación de huelga, la medida de fuerza obedecería a la solución al pliego de reclamos correspondiente al periodo 2014-2015, por lo 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 representen 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 presentado copia del Acta de la Asamblea Extraordinaria realizada el día 17 de mayo de 2015, señalándose la participación de sesenta y ocho (68) trabajadores afiliados, cuyas firmas constan en la relación de asistencia correspondiente, e indicándose que se aprobó la realización de la huelga con sesenta y cinco (65) votos a favor y tres (03) abstenciones.



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"

En tal sentido, en concordancia con lo establecido en el primer párrafo del artículo 62° del Reglamento de la LRCT⁴, se tiene por cumplido el requisito en cuestión.

- 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, se observa que EL SINDICATO ha presentado una Declaración Jurada suscrita por los miembros actuales de su Junta Directiva. Por ende, el requisito en cuestión 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 Extraordinaria realizada el día 17 de mayo de 2015, contando con la legalización del señor notario de Arequipa, Gorky Oviedo Alarcón. En tal sentido, 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):

Sobre el presente requisito, es preciso indicar que, para efectos del cómputo del plazo, se excluyen el día de la notificación (comunicación a la contraparte y a la Autoridad Administrativa de Trabajo) y el día de inicio de la huelga.

En el presente caso, tal como se aprecia en autos, EL SINDICATO ha cursado la comunicación de huelga a LA EMPRESA el día 22 de mayo de 2015 e hizo lo propio con la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 26 de mayo de 2015. En tal sentido, si bien se aprecia que el acta de votación se encuentra contenida en el Acta de la Asamblea Extraordinaria realizada el día 17 de mayo de 2015, considerando que el inicio de la huelga se encontraba programado para el día 02 de junio de 2015, se tiene que el requisito en cuestión no ha sido observado, puesto que la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo no se realizó oportunamente.

⁴ Según lo prescrito en el primer párrafo del artículo 62° del Reglamento de la LRCT, "[l]a organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea." (subrayado agregado)



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

- 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 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;*





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"*

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

En el presente caso, se observa en autos a fojas 05, una relación de personal indispensable proporcionada por EL SINDICATO, compuesta por un total de cuarenta y cinco (45) trabajadores. No obstante, en la comunicación de huelga no se señala nada sobre las respectivas ocupaciones, los horarios y turnos que dichos trabajadores puestos a disposición cumplirían, ni tampoco la periodicidad en que se darían los respectivos reemplazos.

Sin perjuicio de ello, del documento denominado "*Relación General de Afiliados al Sindicato de Trabajadores de Alicorp*", suscrito por el Secretario General de EL SINDICATO y obrante en autos a fojas 15, se desprende que solamente quince (15) de los cuarenta y cinco (45) trabajadores señalados en la relación de personal indispensable antes aludida se encontrarían afiliados a la referida organización sindical.

Atendiendo a ello, y a que no se observa en autos comunicación alguna que permita certeza sobre la cobertura de los servicios indispensables por parte de los trabajadores no afiliados que figuran en la nómina presentada por EL SINDICATO, se entiende que el requisito en cuestión no ha sido observado.

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

En el presente caso, no se aprecia en autos que la solución del presente conflicto haya sido sometida a arbitraje, por lo que se tiene por cumplido el requisito en cuestión.

Atendiendo a lo expuesto, se tiene que los argumentos esgrimidos por LA EMPRESA desvirtúan la decisión adoptada en la resolución materia de impugnación, por lo que corresponde revocar la misma.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



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, 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.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:


ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **ALICORP S.A.A.** contra la Resolución Gerencial Regional N° 064-2015-GRA/GRTPE.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga realizada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALICORP S.A.A. - AREQUIPA** a realizarse de manera indefinida a partir de las 05:00 horas del día 02 de junio de 2015, por no cumplir con los requisitos previstos en el literal c) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como lo establecido en los literales a) y c) 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.-



HERNÁN EDUARDO PENA
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO (e)