PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 123 -2017/MTPE/2/14

Lima, 14 JUL. 2017

VISTO: El Oficio Directoral Regional N° 173-2017-REGIÓN ANCASH – DRTyPE /CHIM ingresado con registro N° 104622-2017, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, DRTPE Ancash) remite a esta Dirección General el Expediente Administrativo N° 005-2017-HG-DPSC-CHIM, en virtud al recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PLANTA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ** (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral Regional N° 010-2017-REGIÓN ANCASH DRTYPE-CHIM, emitida por la DRTPE Ancash, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por EL SINDICATO; en consecuencia, confirmó la Resolución Directoral N° 026-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la DRTPE Ancash, remitiendo los actuados a la instancia de origen para sus efectos.

I. Antecedentes

Con fecha 30 de mayo de 2017, EL SINDICATO hizo de conocimiento de la DRTPE Ancash la comunicación de huelga cursada a su empleador, **EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A.** (en adelante, LA EMPRESA), en la que anuncia una huelga de veinticuatro (24) horas a realizarse a partir de las 07:00 horas a.m. del día 07 de junio de 2017 hasta las 07:00 horas a.m. del día 08 de junio de 2017.

Mediante Resolución Directoral N° 026-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, de fecha 01 de junio de 2017, la DPSC de la DRTPE Ancash declaró improcedente la comunicación de huelga anteriormente referida, invocándose a los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo la medida anunciada, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad.

Los motivos de la improcedencia de la huelga adoptados por la DPSC de la DRTPE Ancash, entre otros, fueron los siguientes:

- Al tratarse de incumplimiento de normas y acuerdos laborales como justificación de la medida de fuerza, EL SINDICATO ha inobservado el requisito establecido en el artículo 63° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, Reglamento de la LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, que establece "en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada".

EL SINDICATO, con fecha 05 de junio de 2017, solicitó la declaración jurada por silencio administrativo positivo a su declaración de huelga presentada, atendiendo a que la autoridad regional de trabajo no se ha pronunciado dentro de los tres días útiles de recibida la comunicación respecto a la procedencia de la huelga. En atención a ello, mediante decreto s/n, de fecha 06 de junio de 2017, la DPSC de la DRTPE Ancash señaló estese a lo resuelto mediante Resolución Directoral N° 026-2017-RA-DRTPYPE/DPSC-CHIM.

Mediante escrito Nº 02, de fecha 08 de junio de 2017, EL SINDICATO interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral Nº 026-2017-RA-DRTPYPE/DPSC-CHIM, señalando, entre otros, los siguientes argumentos:

- Existe un impedimento para que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita un pronunciamiento respecto a la comunicación de plazo de huelga presentada, debido a que no se ha pronunciado dentro del plazo legal de tres (03) días de recibida la referida comunicación.

- La resolución objeto de impugnación no ha realizado un adecuado análisis respecto a los motivos que sustentarían la medida de fuerza, los mismos que guardarían relación con los derechos laborales e intereses socioeconómicos de los trabajadores.

- La Autoridad Administrativa de Trabajo incurre en error al sostener que la votación para la adopción de la huelga debe realizarse con los trabajadores afiliados a la organización sindical. En ese sentido, EL SINDICATO señala que 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.

Mediante Resolución Directoral Regional Nº 010-2017-REGIÓN ANCASH DRTyPE-CHIM, de fecha 23 de junio de 2017, la DRTPE de Ancash declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por EL SINDICATO contra la Resolución Directoral Nº 026-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM.

EL SINDICATO interpuso recurso de revisión contra la Resolucion Directoral Regional Nº 010-2017-REGIÓN ANCASH DRTyPE-CHIM. El sustento de dicho recurso es el siguiente: i) Que, existe una vulneración del derecho a la debida motivación por cuanto la autoridad regional no desvirtuaría ni fundamentaría las razones sostenidas por EL SINDICATO en su recurso de apelación. (ii) Que, la resolución objeto de impugnación no ha realizado un adecuado análisis respecto a los motivos que sustentarían la medida de fuerza, los mismos que guardarían relación con los derechos laborales e intereses socioeconómicos de los trabajadores, a la calificación de la adopción del acuerdo por los trabajadores afiliados a EL SINDICATO respecto a su decisión de realizar la huelga; y, (iii) existe un impedimento para que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita un pronunciamiento válido respecto a la comunicación de plazo de huelga presentada, debido a que no se ha pronunciado dentro del plazo legal de tres (03) días de recibida la referida comunicación. En consecuencia, EL SINDICATO solicita que la Resolución Directoral Regional Nº 010-2017-REGIÓN ANCASH DRTyPE-CHIM sea declarada nula o sea revocada.

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

Según lo dispuesto por el numeral 215.1 del artículo 215° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216° del referido cuerpo normativo, a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

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

En ese marco, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En tal sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo respecto del procedimiento de declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5° del Decreto Supremo antes invocado.

Así pues, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la DRTPE Ancash, 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[1].

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, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR 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***

[1] En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, *"Contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)"*.

incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo (artículo 63° del Reglamento de la LRCT):

Conforme a lo señalado por EL SINDICATO en su comunicación de huelga, la medida de fuerza obedecería a la siguiente plataforma de lucha (i) la aceptación por parte de LA EMPRESA del pliego de reclamos, el mismo que se ha venido negociando, pero que LA EMPRESA no pretende reconocer el justo reclamo de los trabajadores; (ii) el cumplimiento de la sentencia emitida en el expediente Nº 3108-2016, que declara fundada la demanda de cese de todo acto de hostilización del trabajador Jesús Antonio Ortiz Aldave, a efectos de que retorne a su puesto de trabajo en un área de producción en Lima y que no sea trasladado nuevamente al área de Servicios Generales para realizar trabajos periféricos; y, (iii) el cumplimiento de la Resolución Directoral General Nº 41-2017-MTPE/2/14, de fecha 03 de abril de 2017, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que tiene calidad de cosa decidida y que dispondría en el tercer punto de su parte resolutiva la reincorporación de todos los trabajadores afectados y que se abone sus remuneraciones dejadas de percibir durante el período de suspensión de labores de los trabajadores afectados con el cese colectivo y la suspensión perfecta del contrato de trabajo, hecho que la empresa, a la fecha, no ha cumplido con ejecutar.

En atención a ello, corresponde traer a colación lo dispuesto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT, el cual indica que *"[e]n el caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada"*.

De ese modo, el marco legal vigente cuenta con una regla particular en casos en que la huelga responde a incumplimientos de una determinada norma o acuerdo, debiendo, en tal caso, declararse y llevarse a cabo la huelga una vez obtenida la resolución judicial consentida o ejecutoriada que el empleador se niegue a cumplir.

La opción de la normatividad indicada resulta acorde con la competencia exclusiva y excluyente[2] 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, EL SINDICATO no cumple con acreditar la exigencia de mandatos contenidos en resoluciones emitidas por el Juez competente que sustenten la denegatoria por parte de LA EMPRESA de cumplir con lo ordenado en dichas resoluciones. En consecuencia, EL SINDICATO no ha dado cumplimiento al requisito previsto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT.

---

[2] Sin perjuicio de la jurisdicción militar y arbitral reconocidas en el numeral 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

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 la comunicación de huelga, EL SINDICATO señala que la decisión de optar por la huelga "fue adoptada en votación directa y universal, habiendo obtenido 146 votos a favor y ninguno en contra, tal como se aprecia del Acta de Constatación Notarial que se encuentra refrendada por el Notario Público Eduardo Pastor La Rosa". En ese mismo sentido, de la revisión del Acta de Asamblea General Extraordinaria Sindicato de Trabajadores de SIDERPERÚ, de fecha 23 de mayo de 2017, se consignó con relación a la decisión de la huelga de veinticuatro (24) horas a realizarse a partir de las 07:00 horas a.m. del día 07 de junio de 2017 hasta las 07:00 horas a.m. del 08 de junio de 2017 que "[s]e somete a votación nueva fecha (07-06-17) para la realización del Paro de 24 horas, siendo esta fecha aprobada por la totalidad de sus asistentes 146, no habiendo ningún asambleísta que esté en contra de este Paro para el día 7 de junio". En tal sentido, el requisito en cuestión ha sido cumplido por EL SINDICATO.

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 presente requisito cabe señalar que de acuerdo a lo previsto por el artículo 65°, inciso e) del Reglamento de la LRCT, modificado por Decreto Supremo Nº 003-2017-TR, se exige la Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical que en la Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, respecto a que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73° del TUO de la LRCT.

En la comunicación de huelga obra la Declaración Jurada suscrita por el Secretario General, César Antonio Vereau Blas, y del dirigente de EL SINDICATO, Edwin Sebastián Ternoche Guevara, por la cual dan conformidad a la declaratoria huelga de veinticuatro (24) horas a realizarse a partir de las 07:00 horas a.m. del día 07 de junio de 2017 hasta las 07:00 horas a.m. del 08 de junio de 2017, adoptada en la Asamblea General Extraordinaria, de fecha 23 de mayo de 2017. En dicho documento, los dirigentes referidos declaran que han cumplido cada uno de los requisitos que la ley ordena y lo señalado en sus estatutos para emplazar a LA EMPRESA y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la paralización de labores referida. Además, de la revisión del Acta de la Asamblea General Extraordinaria de EL SINDICATO anteriormente referida, se verifica la designación específica del dirigente sindical para la suscripción de la Declaración Jurada. Por ende, el requisito bajo análisis ha sido cumplido por EL SINDICATO.

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 Asamblea General Extraordinaria del martes 23 de mayo de 2017, la cual cuenta con la legalización del Notario Abogado Eduardo Pastor La Rosa, en su condición de Notario Público de Chimbote. 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):***

En el presente caso se tiene que EL SINDICATO ha cursado la comunicación de huelga a LA EMPRESA y a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 30 de mayo de 2017, observándose el plazo de antelación legal previsto en la normativa vigente.

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 y (literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT):***

El ordenamiento jurídico no es ajeno a la idea de que el ejercicio del derecho de huelga representa una afectación al desarrollo de las actividades del empleador. Por ello, prevé en el artículo 82° del TUO de la LRCT determinadas excepciones a la suspensión de labores. Una de estas excepciones guarda relación con las actividades indispensables de la empresa.

Conforme al artículo 78° del TUO de la LRCT, las actividades indispensables de la empresa se definen en función a las finalidades que persiguen, como son la tutela de las personas, el cuidado de los bienes del empleador y la posibilidad del reinicio inmediato de las actividades concluida la huelga.

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

Ahora bien, en la comunicación de huelga se observa que EL SINDICATO ha adjuntado la nómina de trabajadores comprendidos en los servicios mínimos indispensables, obrante a fojas diez y once del expediente. Sin embargo, si bien se aprecia que EL SINDICATO consigna las ocupaciones (o puestos) de los trabajadores implicados en las actividades indispensables y los nombres de los trabajadores que desempeñarían tales ocupaciones, no se ha cumplido con precisar los horarios[3], requisitos que exige el artículo 82° del TUO de la LRCT.

Además, cabe añadir que si bien en la nómina de trabajadores anteriormente referida se consignan nombres de trabajadores para servicios indispensables, advertimos que dicha nómina ha incorporado a trabajadores que no participaron en la Asamblea General Extraordinaria, de fecha 23 de mayo de 2017, tal como es el caso, entre otros, de los trabajadores Nilo Víctor Torres Vásquez, Billy Daniel Sánchez Cribillero, César Alberto

[3] El horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo

Madrid Quezada, por lo que no se tiene certeza si efectivamente dichos trabajadores se encuentran afiliados o no EL SINDICATO.

Al respecto, si bien el ordenamiento jurídico no prohibe que en la nómina de trabajadores presentada por EL SINDICATO se ofrezca a trabajadores no sindicalizados para las ocupaciones de puestos indispensables o esenciales, repárese que, a fin de asegurar mínimamente el respeto de otros derechos o libertados tutelados por nuestro ordenamiento jurídico, EL SINDICATO debe recabar por lo menos el asentimiento expreso de aquellos trabajadores para realizar esta particular prestación de servicios (cobertura de puestos indispensables o esenciales).

En tal sentido, la nómina presentada por EL SINDICATO no cumple con la finalidad prevista en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, esto es, garantizar que los puestos indispensables o esenciales serán cubiertos por los trabajadores ofrecidos por el SINDICATO. En ese orden de ideas, el requisito bajo análisis no ha sido cumplido por EL SINDICATO.

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.

Respecto del argumento esgrimido por EL SINDICATO sobre el impedimento que tendría la Autoridad Administrativa de Trabajo para la emisión de un pronunciamiento válido relativo a la comunicación de plazo de huelga presentada. EL SINDICATO justifica su posición en que la Autoridad Administrativa de Trabajo no se habría pronunciado dentro del plazo legal de tres (03) días de recibida tal comunicación. Al respecto, cabe indicar que el plazo que tiene la Autoridad Administrativa de Trabajo para la emisión del pronunciamiento sobre la improcedencia de la comunicación de huelga es de tres (03) días hábiles de recibida tal comunicación, según lo previsto en el artículo 74° del TUO de la LRCT. Cabe resaltar que, conforme a lo dispuesto por el numeral 24.1 del artículo 24° del TUO de la LPAG: "*Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco días, a partir de la expedición del acto que se notifique(...)*, siendo además que los procedimientos administrativos sujetos a silencio administrativo positivo quedarán automáticamente aprobados en los términos en que fueron solicitados sin transcurrido el plazo establecido o máximo, al que se adicionará el plazo máximo señalado en el numeral 24.1 del artículo 24° del TUO de la LPAG si es que la entidad no hubiere notificado el pronunciamiento respectivo, en virtud a lo establecido en el numeral 197.1 del artículo 197° del TUO de la LPAG.

En tal sentido, de la revisión de lo actuado en el expediente se verifica que la Resolución Directoral N° 026-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitida por la DPSC de la DRTPE Ancash fue emitida el 01 de junio de 2017, es decir dentro del plazo de tres (03) días hábiles que fue recibida la comunicación de huelga presentada por EL SINDICATO, habiendo sido notificada el día 06 de junio de 2017, según el cargo de notificación que obra a fojas sesenta y tres (63) del expediente.

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.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PLANTA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ** contra la Resolución Directoral Regional Nº 010-2017-REGIÓN ANCASH DRTYPE-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga de veinticuatro (24) horas cursada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PLANTA SIDERÚRGICA DEL PERÚ - SIDERPERÚ**, a realizarse a partir de las 07:00 horas a.m. del día 07 de junio de 2017 hasta las 07:00 horas a.m. del 08 de junio de 2017, por no cumplir con lo establecido en el artículo 63° y el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-92-TR.

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, en virtud a lo dispuesto en el literal c), numeral 226.2 del artículo 226° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS.

ARTÍCULO CUARTO.- **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

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