



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 010-2015-MTPE/2/14

Lima, 23 ENE. 2015

VISTOS:

El Oficio N° 54-2015-MTPE/2/16 por el cual el Director General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite a esta Dirección General el expediente N° 006-2014/DH así como el recurso de revisión interpuesto por la empresa Doe Run S.R.L. en Liquidación en Marcha (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral N° 048-2014-DRTPE, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica revocó el Auto Directoral N° 036-2014-DIRPNC/DRTPE-HVA y declaró Legal la huelga comunicada por los trabajadores afiliados al SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA UNIDAD MINERA DOE RUN PERÚ S.R.L. – COBRIZA DIVISIÓN (en adelante, EL SINDICATO), la cual se realizó de manera indefinida a partir de las 00:00 horas del día 29 de noviembre del 2014.

El escrito ingresado con número de registro 7277-2015, mediante el cual LA EMPRESA subsana la omisión advertida mediante proveído de fecha 12 de enero último.

CONSIDERANDO:

I. Aspectos formales

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".

Acorde al artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

2. Del recurso de revisión

¹ 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 Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, *"les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"*².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, 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 21 de noviembre del 2014, EL SINDICATO comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la realización de una huelga general indefinida a partir de las 00:00 horas del día 29 de noviembre del 2014.

Mediante Auto Directoral N° 036-2014-DIRPNC/DRTPE-HVA, emitido con fecha 26 de noviembre del 2014, la Dirección de Inspecciones, Registro y Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica declaró Improcedente la comunicación de huelga cursada por EL SINDICATO, por no haber cumplido con lo señalado en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).

Contra dicha decisión, EL SINDICATO interpuso recurso de apelación, a cuyo efecto la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huancavelica emitió la Resolución Directoral N° 048-2014-DRTPE, de fecha 10 de diciembre del 2014, por la cual revocó el auto impugnado y declaró legal la huelga al considerar que la comunicación cursada por EL SINDICATO cumplía con los requisitos establecidos en la ley.

Ante ello, LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la precitada resolución, a fin que se revoque y/o anule y, en consecuencia, se declare Improcedente la huelga comunicada, por los siguientes motivos: (i) EL SINDICATO no habría cumplido con los requisitos legales establecidos para dar inicio a la comunicación del plazo de huelga; (ii) En la resolución

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 (...)"*.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

materia de impugnación de omitió la aplicación del artículo 63° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

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 (en adelante, el Reglamento de la LRCT) 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 (artículo 72° y siguientes) y su Reglamento (artículo 62° y siguientes).

En efecto, el artículo 72° del TUO de la LRCT indica que el ejercicio del derecho de huelga *"se regula por el [...] Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas"*.

En tal sentido, se procede a verificar el cumplimiento de los requisitos previstos para el ejercicio del derecho de huelga:

a) **Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73° del TUO de la LRCT) y tenga en cuenta la exigencia prevista en el caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo (artículo 63° del Reglamento de la LRCT)**

Conforme a lo señalado en la comunicación de huelga, la medida de fuerza tiene por finalidad la solución de los siguientes puntos: (i) Incumplimiento de obligaciones laborales verificadas en el Acta de Infracción N° 47-2014, de fecha 03 de julio del 2014, expedida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; (ii) Incumplimiento de pago por asignación familiar conforme a la Ley 25129 y su Reglamento; (iii) Incumplimiento de la cláusula 3.15 del Convenio Colectivo correspondiente al período 2013-2015 (bonificación por cobertura temporal de puesto); (iv) Incumplimiento del Acta de acuerdo de partes de fecha 22 de marzo del 2013 (recategorización); (v) Pago de bono extraordinario correspondiente a los años 2013 y 2014.

En atención a ello, corresponde traer a colación lo dispuesto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT, el cual indica que *"En 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



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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 excluyente⁴ que constitucionalmente tienen los jueces y tribunales del Poder Judicial en la administración de justicia, esto es, de dilucidar los derechos y situaciones jurídicas en que se encuentran los justiciables. En efecto, la función jurisdiccional corresponde de manera exclusiva al Poder Judicial conforme a lo establecido en el artículo 138° y 139° de la Constitución Política del Perú.

Así pues, ante un conflicto por la dilucidación de un derecho o una situación jurídica, el ordenamiento prevé que sea el Poder Judicial (justicia laboral ordinaria, en principio) la que deba dilucidar dicho conflicto, a fin de poder realizar en tal caso una medida de fuerza, en caso de incumplimiento a lo resuelto en sede judicial.

En el presente caso, se desprende que los motivos de la huelga en cuestión se encuentran relacionados con el incumplimiento de disposiciones legales y convencionales, advirtiéndose que no se ha observado el requisito previsto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT.

- 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 de las Actas de las Asambleas Generales Extraordinarias realizadas los días 01, 02 y 16 de noviembre del 2014, contándose con la participación de 340 (trescientos cuarenta) trabajadores afiliados, en las que se aprobó por unanimidad llevar a cabo la medida de fuerza, por lo que no se tiene certeza sobre el número real de asistentes a Asamblea antes referida.

Al respecto, debe indicarse que, de la revisión de la relación de asistencia a las referidas Asambleas, se verifica la asistencia de tan solo 314 (trescientos catorce) trabajadores afiliados. Asimismo, se hace referencia que en las Asambleas llevadas a cabo durante los días 01 y 02 de noviembre del 2014, se aprobó por unanimidad llevar a cabo la huelga con carácter indefinido; no obstante, no se indica una fecha cierta de inicio de dicha medida de fuerza.

En tal sentido, atendiendo a que no se tiene certeza sobre la voluntad colectiva de llevar a cabo la medida de fuerza, no se puede tener por acreditado del cumplimiento del 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)

⁴ Sin perjuicio de la jurisdicción militar y arbitral reconocidas en el numeral 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Sobre el particular, se observa que EL SINDICATO ha presentado la Declaración Jurada suscrita por los miembros de la 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 de la LRCT y literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT)

En el caso materia de autos, se ha adjuntado copia de las Actas de las Asambleas Generales Extraordinarias realizadas los días 01, 02 y 16 de noviembre del 2014, contando con la legalización del señor Notario Público, Ciro Gálvez Herrera. 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 (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)

Al respecto se tiene que EL SINDICATO ha cursado la comunicación de huelga a LA EMPRESA el día 20 de noviembre del 2014, mientras que dicha comunicación fue cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 21 de noviembre del 2014. En tal sentido, siendo que el inicio de la huelga estaba previsto para el día 29 de noviembre del 2014, se tiene que EL SINDICATO ha cumplido con realizar la comunicación observando el plazo de antelación legal.

- 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° del TUO de la LRCT (literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT)

Sobre el particular, 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*



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

Reglamento de la LRCT

Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

- a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;*
- b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;*
- c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;*
- d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,*
- e) Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del Artículo 73 de la Ley.*

Así, de una lectura sistemática de las normas antes referidas, se deriva que en el caso de una organización sindical que acuerda realizar una medida de huelga y cuyos trabajadores se encuentran implicados en servicios considerados como públicos esenciales (artículo 83° del TUO de la LRCT) o actividades indispensables (artículo 78° del TUO de la LRCT), se debe cumplir con comunicar a la entidad empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la nómina de trabajadores que permita efectivamente acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82° del TUO de la LRCT.

Sobre el particular, corresponde señalar que LA EMPRESA, mediante comunicación recepcionada con fecha 10 de enero del 2014, cumplió con poner en conocimiento de EL SINDICATO la relación del personal que debe efectuar labores indispensables durante la realización de una huelga; específicamente, LA EMPRESA indica en su comunicación 44 (cuarenta y cuatro) puestos indispensables, detallando el número de trabajadores, horarios y turnos respectivos. Sin embargo, en la nómina presentada por EL SINDICATO únicamente se señala 10 (diez) puestos indispensables, siendo que la referida organización sindical tan solo ha señalado que la relación presentada por LA EMPRESA



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

no se encuentra arreglada a Ley, sin exponer argumento alguno respecto de ello. En tal sentido, se tiene que el requisito en cuestión no ha sido observado 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 es posible analizar el cumplimiento de este requisito toda vez que la comunicación cursada por EL SINDICATO no detalla si el conflicto suscitado corresponde a un procedimiento de negociación colectiva, así como no se tiene información sobre la existencia de 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.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión presentado por la empresa **DOE RUN S.R.L. EN LIQUIDACIÓN EN MARCHA** contra la Resolución Directoral N° 048-2014-DRTPE y, en consecuencia, Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga indefinida cursada por el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA UNIDAD MINERA DOE RUN PERÚ S.R.L. – COBRIZA DIVISIÓN** con fecha 21 de noviembre del 2014, por no cumplir con lo previsto en el literal b) 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 el artículo 63° y el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

ARTÍCULO SEGUNDO.- 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.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ARTÍCULO TERCERO.- 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, notifíquese y publíquese.-

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