



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL 0178-2018-MTPE/2/14

Lima, 06 de setiembre de 2018.

### VISTO:

El Oficio 418-2018-DRTPE-GR-PUNO, ingresado el 03 de setiembre de 2018 y con número de registro 149322-2018, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Puno (en adelante, DRTPE de Puno) remite a esta Dirección General el recurso de revisión interpuesto por la empresa **MINSUR S.A.** (en adelante, EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional 052-2018-DRTPE-GR-PUNO, emitida por la DRTPE de Puno, que resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la EMPRESA contra el Auto Directoral 001-2018-DPSC/PUNO, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales (en adelante DPSC) de la DRTPE de Puno, mediante el cual se declaró procedente la solicitud de divergencia sobre "*servicios públicos esenciales y servicios indispensables durante la huelga*", presentada por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS DE SAN RAFAEL MINSUR S.A.** (en adelante, SINDICATO) y se determinó la cantidad de trabajadores de "*servicios públicos esenciales y servicios indispensables durante la huelga*", para el periodo del 2018.

### CONSIDERANDO:

#### 1. Antecedentes

Mediante el Auto Directoral 001-2018-DPSC/PUNO, de fecha 30 de abril de 2018, la DPSC de la DRTPE de Puno declara procedente la solicitud de divergencia sobre "*servicios públicos esenciales y servicios indispensables durante la huelga*" presentada por el SINDICATO, y determina la misma cantidad de trabajadores de "*servicios públicos esenciales y servicios indispensables durante la huelga*" de los años 2015 y 2016, para el periodo del 2018.

Ante ello, con escrito ingresado el 03 de julio de 2018, la EMPRESA interpone recurso de apelación contra el citado auto directoral, solicitando que el mismo sea revocado y se declare improcedente la solicitud de divergencia formulada por el SINDICATO.

Luego, con la Resolución Directoral Regional 052-2018-DRTPE-GR-PUNO, de fecha 20 de julio de 2018, la DRTPE de Puno resuelve declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la EMPRESA.

Con escrito ingresado el 21 de agosto de 2018, la EMPRESA interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional 052-2018-DRTPE-GR-PUNO, argumentando que la misma vulnera el procedimiento legal, incurre en arbitrariedad y motivación aparente.

En atención a ello, mediante el oficio de Visto, la DRTPE de Puno eleva los actuados a la Dirección General de Trabajo.

#### 2. Del recurso administrativo de revisión

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 (...)*"<sup>1</sup>.

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Al respecto, según lo dispuesto por el artículo 215.1 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 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 artículo 216.1 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 artículo 7.3 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (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 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 ese sentido, el artículo 4 del Decreto Supremo 017-2012-TR regula los supuestos en los que procede el recurso de revisión ante la Dirección General de Trabajo:

**"Artículo 4.- Del recurso de revisión**

*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.*

*En el caso del registro de organizaciones sindicales y de la designación de los delegados de los trabajadores, procede el recurso de revisión contra las resoluciones de segunda instancia regional que deniegan el registro (...).*

Al respecto, el artículo 2 del Decreto Supremo 017-2012-TR señala lo siguiente:

**"Artículo 2º.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales**

*La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:*

- a) *La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas;*
- b) *La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;*
- c) *La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;*
- d) *La designación de delegados de los trabajadores;*
- e) *La inscripción en el registro sindical de sindicatos, federaciones y confederaciones;*
- f) *El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,*
- g) *La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga (...).*

De una lectura conjunta de las normas antes mencionadas, queda claro que la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer, en última instancia, el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en aquellos casos en los que expresamente se ha habilitado dicha posibilidad.

**3. De la materia discutida y la procedencia del recurso de revisión en el presente caso**





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

El artículo 82 del TUO de la LRCT indica que cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables del empleador, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir la interrupción total de aquellos y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan. En este mismo artículo se señala que durante los tres (3) primeros meses de cada año, los empleadores deben comunicar a sus trabajadores o sus organizaciones sindicales y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), 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.

Asimismo, se ha previsto que los trabajadores u organizaciones sindicales que los representan puedan formular su divergencia o controversia sobre el número y ocupación de trabajadores comunicada por el empleador, la cual será resuelta por la AAT.

Conforme al artículo 68 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 011-92-TR y modificado por Decreto Supremo 013-2006-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT), el procedimiento a que hace referencia el párrafo anterior, se tramita ante la AAT, la que designará a un órgano independiente para que defina dicha divergencia. Lo decidido por el órgano independiente será asumido como propio por la AAT a fin de expedir la resolución correspondiente. Finalmente, prevé que las partes podrán interponer recursos de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia.

En ese contexto, se tiene que el ordenamiento jurídico ha previsto un procedimiento administrativo para que los trabajadores u organizaciones sindicales que los representan puedan formular su divergencia o controversia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando durante la huelga en el caso del artículo 82 del TUO de la LRCT, garantizando el derecho de las partes a recurrir a una doble instancia, mediante el recurso de apelación. Sin embargo, esta materia no se encuentra dentro de los casos para las cuales la normativa vigente ha contemplado expresamente la procedencia del recurso de revisión.

Dicho esto tenemos que, en el presente caso, la EMPRESA impugna lo resuelto en segunda instancia por la DRTPE de Puno, dentro del procedimiento administrativo de divergencia seguido por el SINDICATO, por lo que, la materia discutida no está referida a ninguno de los supuestos respecto de los cuales procede legalmente la interposición del recurso de revisión, conforme a lo señalado por el Decreto Supremo 017-2012-TR.

En tal sentido, con lo resuelto en segunda instancia por la DRTPE de Puno, se ha agotado la vía administrativa en el presente procedimiento, en virtud a lo dispuesto en el literal b), numeral 226.2 del artículo 226 del TUO de la LPAG<sup>2</sup>; ello, sin perjuicio del derecho de las partes de acudir a la vía correspondiente, a fin de impugnar dicha resolución en caso consideren que la misma afecta un derecho o atenta contra un interés legítimo.

Por lo tanto, no procede la interposición del recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional 052-2018-DRTPE-GR-PUNO de fecha 20 de julio de 2018, emitida por la DRTPE de Puno.

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa MINSUR S.A. contra la Resolución Directoral Regional 052-2018-DRTPE-GR-PUNO de fecha 20 de julio de 2018, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Puno.

<sup>2</sup> De acuerdo con el literal b) del numeral 226.2 artículo 226 del TUO de la LPAG, son actos que agotan la vía administrativa, entre otros, los actos expedidos con motivo de la interposición de un recurso de apelación en aquellos casos en que se impugne el acto de una autoridad u órgano sometido a subordinación jerárquica.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **DISPONER** la remisión del expediente administrativo a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Puno.

**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 ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese y notifíquese.-



.....  
**VICTOR RENATO SARZO TAMAYO**  
Director General de Trabajo (e)  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo