



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad

RESOLUCION DIRECTORAL GENERAL N°045 -2019-MTPE/2/14

Lima, 27 MAR. 2019

Vistos:

El Expediente N° 107681-2017-MTPE/1/20.2 remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DRTPELM), en virtud del recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS/AS DE LA EMPRESA INNOVA AMBIENTAL S.A.** (en adelante, el Sindicato) contra el Auto Directoral N° 12-2017-MTPE/1/20, que declara Infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato, confirmando el Auto Directoral N° 31-2017-MTPE/1/20.2, expedido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPELM (en adelante, la DPSC de la DRTPELM), por el cual se declaró Improcedente la comunicación de huelga de cuarenta y ocho (48) horas a materializarse a partir de las 05:00 horas del día 28 de julio de 2017 hasta las 04:59 horas del día 30 de julio de 2017, presentada por el Sindicato.

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 (...)"*.

Conforme al numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 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 218°, numeral 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.

2. Del recurso de revisión

¹ Martín M



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS², 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 218.1 del artículo 218 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 numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de 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 N° 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 2.- 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;*

² Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión por parte del Sindicato.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad

- 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 (...)*. (El subrayado es nuestro).

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.

II. De los hechos suscitados en las instancias de mérito

Mediante escrito con registro N° 107681-2017, el Sindicato presentó comunicación de huelga de cuarenta y ocho (48) horas a materializarse a partir de las 05:00 horas del día 28 de julio de 2017 hasta las 04:59 horas del día 30 de julio de 2017

Ante ello, la DPSC de la DRTPELM, mediante Auto Directoral N° 31-2017-MTPE/1/20.2, resolvió declarar improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato, invocando a los trabajadores de abstenerse de llevar a cabo la medida anunciada, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad.

En virtud de ello, el Sindicato mediante escrito con registro N° 113238-2017, interpuso recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 31-2017-MTPE/1/20.2, emitido por la DPSC de la DRTPELM.

Estando al recurso de apelación interpuesto, la DRTPELM, mediante Auto Directoral N° 12-2017-MTPE/1/20, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato.

Asimismo, mediante Auto Directoral N° 34-2017-MTPE/1/20.2, la DRTPELM declaró ilegal la huelga realizada por el Sindicato; toda vez que, mediante las Actas de Verificación de Paralización de Labores o Huelga de fecha 28 de julio de 2017, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, constató que el Sindicato había materializado la huelga a pesar de que la misma fue declarada improcedente mediante Auto Directoral N° 31-2017-MTPE/1/20.2

Frente a la decisión contenida en el Auto Directoral Regional N° 12-2017-MTPE/1/20, emitido por la DRTPELM, el Sindicato interpuso recurso de revisión, mediante escrito con registro N° 119295-2017, señalando que:

- a) El Auto Directoral N° 12-2017-MTPE/1/20 no tiene asidero legal, toda vez que indica que, al vencimiento de los 30 días hábiles en el procedimiento de divergencia, opera el silencio negativo, siendo que dicho hecho es imputable al ente administrador; sin embargo, se indica que es responsabilidad de la organización sindical el no tramitar el procedimiento.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad

- b) Interpretando la decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la misma indicaría que la organización sindical debió iniciar una acción contenciosa administrativa en el Poder Judicial, con el objeto de que se solucione el problema de la diferencia de pareceres entre la empresa y el sindicato sobre la cantidad de trabajadores en un servicio de emergencia.

III. Análisis del caso concreto

Para el presente caso es menester señalar las siguientes disposiciones legales:

TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, 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, comunicaran a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, le 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 debe 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 este por Juez de Paz de la localidad;*
- c) Adjunta la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley (...)"*

Si bien, el Sindicato en el presente caso señaló que se encontraba en curso un procedimiento de divergencia pendiente de resolver sobre la identificación de los puestos de trabajo para cubrir los servicios indispensables de la Empresa, ello no obsta para que en el procedimiento de





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad

declaratoria de huelga se pueda evaluar el grado de exigibilidad el requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento del TUO de la LRCT.

Así, de una lectura sistemática de las normas antes referidas, se desprende 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), se debe cumplir con comunicar al empleador 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 que obra de fojas 39 a 42 del expediente, una relación de personal indispensable proporcionada por el Sindicato, compuesta por un total de ciento treinta (130) trabajadores. No obstante, en la comunicación de huelga no se señala nada sobre los horarios y turnos que dichos trabajadores puestos a disposición cumplirían, ni tampoco la periodicidad en que se darían los respectivos reemplazos.

Asimismo, cabe señalar, que conforme el análisis realizado por el inferior en grado, el número de ciento treinta (130) trabajadores indispensables, presentado por el Sindicato, no sería correcto, toda vez que, en dicha relación se han duplicado nombres en distintos puestos; siendo además, que no se han explicitado las razones o justificaciones para sustentar el número de trabajadores que desarrollarán actividades indispensables.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de revisión interpuesto por SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS/AS DE LA EMPRESA INNOVA AMBIENTAL S.A. contra el Auto Directoral N° 12-2017-MTPE/1/20, emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **DEVOLVER** el expediente N° 107681-2017-MTPE/1720.2 a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTÍCULO TERCERO.- **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución 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