

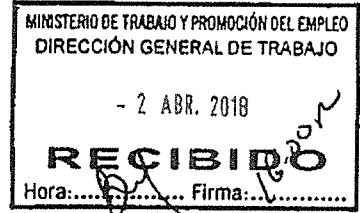


PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

INFORME ³⁶ -2018-MTPE/2/14.1



PARA : JOHAN SANDRO OTOYA CALLE
Director General de Trabajo

DE : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : Escrito S/N de fecha 27 de febrero de 2018 (H.R. E-35154-2018)

FECHA : 02 de abril de 2018

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la mediación en el contexto de una huelga derivada de una negociación colectiva.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, el Sindicato de Trabajadores de la empresa DEPRODECA S.A.C. (SITRADEP) solicita que la Autoridad Administrativa de Trabajo designe un mediador en el contexto de una huelga próxima a reiniciarse. Cabe indicar que se trataría de una huelga derivada de una negociación colectiva en la que se han agotado las etapas de trato directo y conciliación.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales comprendidos en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

IV. ANÁLISIS

1. De acuerdo a lo informado por SITRADEP en el documento de la referencia, la huelga que ejercitarían guarda relación con la negociación colectiva que mantienen con DEPRODECA S.A.C. correspondiente al periodo 2017-2018.
2. Conforme a lo previsto por el TUO de la LRCT y su Reglamento, la mediación es un método alternativo de solución de conflictos que puede tener lugar agotada la etapa de conciliación o, inclusive, durante el desarrollo de una huelga.
3. En el caso de la mediación como etapa siguiente a la conciliación, la Autoridad Administrativa de Trabajo cumple una función de auxilio a la negociación colectiva, siempre que las partes negociadoras acuerden ello. En este sentido, el artículo 59 del TUO de la LRCT señala que "[s]i éstas lo autorizan,



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"

el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento en que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar".

En cambio, en el supuesto de la mediación durante el desarrollo de la huelga, no se requiere necesariamente del acuerdo previo entre las partes para que la Autoridad Administrativa de Trabajo intervenga como mediador. En efecto, el artículo 62 del TUO de la LRCT dispone que "[d]urante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador"¹. La facultad de intervención otorgada por la ley a la Autoridad de Trabajo se justifica en que la huelga representa el punto más elevado del conflicto laboral y corresponde a aquella autoridad "promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales" (artículo 28.2 de la Constitución Política).

4. Desde luego, independientemente del escenario en el que se desarrolle la mediación, las partes siempre conservan la posibilidad de aceptar o rechazar la propuesta de solución presentada por el mediador. Es más, la mediación en ningún caso tiene por vocación suspender el ejercicio del derecho de huelga.
5. En el presente caso, SITRADEP informa que su solicitud de mediación se enmarca en una huelga que suspendieron con anterioridad y que ahora estaría por reiniciarse, por lo que nos encontramos en el segundo de los escenarios, esto es, la mediación durante el desarrollo de una huelga. Siendo esto así, es viable, mas no obligatorio, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, de oficio, designe un mediador para este conflicto laboral.
6. En supuestos de huelgas derivadas de negociaciones colectivas, consideramos que la autoridad competente para activar el mecanismo de la mediación es la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del trámite de la negociación colectiva. Dado su conocimiento sobre las específicas materias que han entrapado la negociación, así como las características de las partes negociadoras, aquella autoridad se encuentra en una mejor posición para designar al funcionario especializado y proponer una alternativa de solución al conflicto colectivo.
7. En virtud a lo expuesto, la solicitud de SITRADEP puede ser reconducida a una mediación de oficio a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Atendiendo a que la negociación colectiva se tramita ante la Dirección General de Trabajo, conforme a las reglas de competencia previstas en el Decreto Supremo 017-2012-TR², corresponde a dicha Dirección General, de estimarlo conveniente, intervenir en el conflicto colectivo designando al mediador y proponiendo posteriormente una alternativa de solución³.
8. Esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo recomienda a la Dirección General de Trabajo iniciar la etapa de mediación, atendiendo al anuncio del reinicio de huelga por parte del SITRADEP, así como a la duración prolongada del conflicto; por lo demás, una intervención en este sentido por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo coadyuvaría a evitar los efectos que la huelga tiene en ambas partes negociadoras.

¹ Conforme al artículo 45 del Reglamento de la LRCT, en el supuesto de mediación por acuerdo de partes, la designación del mediador corresponde a ambas. A falta de acuerdo sobre la persona que desempeñará esta función, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá designar a cualquier funcionario especializado.

² Conforme al artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la encargada del inicio y trámite de la negociación colectiva, siempre que ésta sea de alcance supra regional o nacional.

³ Cabe indicar que el desarrollo de la etapa de mediación, en cualquiera de los dos escenarios antes estudiados, está detallado en el artículo 42 del Reglamento de la LRCT. Esta norma señala que "[e]l mediador desarrollará su gestión en el plazo que señalen las partes, o a falta de éste en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde su designación. Al término de dicho plazo, si no se hubiera logrado acuerdo, el mediador convocará a las partes a una audiencia en las que éstas deberán formular su última propuesta en forma de proyecto de convención colectiva. El mediador presentará una propuesta final de solución, la que de no ser aceptada por escrito por ambas partes dentro de los tres (03) días hábiles siguientes, pondrá fin a su gestión".



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"

V. CONCLUSIONES

1. En el marco de una negociación colectiva, la mediación es un método alternativo de solución de conflictos que puede tener lugar cuando (i) las partes agotan la etapa de conciliación o (ii) durante el desarrollo de una huelga.
2. En supuestos de huelgas derivadas de negociaciones colectivas, la autoridad competente para activar el mecanismo de la mediación es la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del trámite de dicha negociación, conforme a las reglas de competencia previstas en el Decreto Supremo 017-2012-TR.
3. La solicitud de SITRADEP corresponde a un requerimiento de mediación durante el desarrollo de una huelga. Dado que la negociación colectiva que origina la huelga se tramita ante la Dirección General de Trabajo, corresponde a dicho órgano, de estimarlo conveniente, designar a un funcionario especializado como mediador.
4. En el presente caso, recomendamos a la Dirección General de Trabajo designar a un mediador e iniciar así la etapa de mediación.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

