



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 69367-2019-MTPE/1/20.2

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

la Huelga, para una “notificación oportuna”, esto es, antes de la realización de la medida de fuerza, resulta determinante que las partes cumplan con respetar los plazos que tienen para realizar las comunicaciones correspondientes, solo en ese caso, permitirían que la Autoridad Administrativa de Trabajo, logre notificar de manera oportuna la decisión que corresponda antes de la materialización de la huelga.

Con relación a ello, este despacho advierte que la comunicación de la realización del “paro preventivo de 24 horas para el día 08 de mayo del 2019”, fue puesta a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo por parte de la Universidad Mayor de San Marcos, el día 7 de mayo del 2019, esto es un día antes de la materialización de la misma, acontecimiento que guarda previamente estricta relación con la obligación de la organización sindical de notificar oportunamente a la entidad sobre el ejercicio de la medida de fuerza. Es así que, de acuerdo con el numeral 45.1 del artículo 45 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, *“el derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a quince (15) días. Es ilegal el ejercicio del derecho de huelga que no haya cumplido con lo establecido en el presente artículo”*.

Al respecto, se advierte que el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, **no cumplió con notificar a la entidad con una anticipación no menor a quince (15) días**, sobre la realización de la medida de fuerza, siendo que esta comunicación fue cursada a la Universidad Mayor de San Marcos (conforme se advierte de folios 2 del expediente) con fecha 29 de abril del 2019, cuando la medida de fuerza se pretendía realizar el 8 de mayo del 2019.

En tal sentido, habiéndose constatado de conformidad con el Acta de Verificación de Paralización de labores o Huelga de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fojas 31, la cual contiene el Acta de Acuerdo celebrado entre los representantes de la Universidad y el SUTUSM a fojas 35, en donde se verifica la materialización de la medida de fuerza el día 08 de mayo (suspendida a las 12.30 pm.), sin que haya existido un aviso anticipado a la entidad con un plazo mínimo de 15 días calendario, respecto de llevar a cabo una huelga en dicha fecha, **lo cual constituye una causal de ilegalidad por señalamiento expreso del numeral 45.1 del artículo 45 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.**

Por lo expuesto, y, en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y por el Decreto Supremo N° 017-2012-TR;

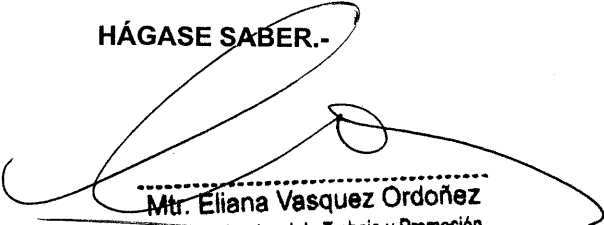
SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Declarar **FUNDADO** en parte el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM contra el Auto Directoral N° 18-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 31 de mayo del 2019 expedido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto, por los fundamentos expuestos en el cuarto considerando de la presente resolución directoral.

ARTÍCULO 2: Declarar **ILEGAL** la huelga llevada a cabo por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, el día 8 de mayo del 2019, al haberse verificado la causal prevista en el artículo 45 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO 3: **DISPONER** la notificación de la presente resolución directoral a las partes, con arreglo a ley.

HÁGASE SABER.-


Mtr. Eliana Vasquez Ordoñez
Directora Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Lima Metropolitana



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 69367-2019-MTPE/1/20.2

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

administrados (...). Si bien ya es un acto administrativo, en tales condiciones el acto no vincula jurídicamente a ningún sujeto del Derecho, salvo a sí mismo, ya que le genera el deber de notificarlo”.

Así, y de conformidad con lo desarrollado, se advierte la inexistencia de una **“notificación oportuna”** del acto administrativo de fecha 8 de mayo del 2019, que declaraba la improcedencia de la medida de fuerza, dictado por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por cuanto este fue notificado el 10 de mayo del 2019, esto es, dos (2) días después de la materialización de la medida de fuerza realizada por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, siendo que en esa fecha, en efecto, dicha organización sindical desconocía del contenido y de los efectos jurídicos que acarrea el acto administrativo de fecha 8 de mayo del 2019, que declaraba la improcedencia de la medida de fuerza; motivo por el cual, corresponde revocar el Auto Directoral N° 18-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 31 de mayo del 2019, a fojas 52, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en ese extremo, al no advertirse que se haya incumplido el requisito regulado en el literal a) del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

No obstante, debe precisarse que si bien se ha advertido la inexistencia de una notificación oportuna del acto administrativo de fecha 8 de mayo del 2019 y la vinculación de ello en atención al procedimiento de ilegalidad de la huelga bajo la causal de materialización no obstante haber sido declarada improcedente, materia de la presente, ello difiere del procedimiento de declaratoria de improcedencia de la huelga, por cuanto en este último, no se analizan los efectos de la notificación del acto administrativo que declara improcedente una huelga y una futura vinculación de este, con una causal de ilegalidad que se pretenda invocar, motivo por el cual, mediante la Resolución Directoral N° 12-2019-MTPE/1/20 de fecha 17 de mayo del 2019, emitida por esta Dirección Regional, se hizo referencia a ello mediante el último párrafo del artículo quinto, mencionándose que: *“No obstante, debe tenerse presente que el expediente materia de autos no ventila un procedimiento de declaratoria de ilegalidad de la huelga, por tanto **no cabe analizar la materialización de la huelga conjuntamente con la relevancia de su aprobación o desaprobación por parte de la autoridad de trabajo con el consecuente conocimiento de esta decisión por parte del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM”.***

QUINTO.- Que, seguidamente a lo desarrollado, **corresponde analizar la causa de la inexistencia de la notificación oportuna** del Auto Directoral N° 13-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 8 de mayo del 2019. En efecto, no debe perderse de vista que pese a haberse advertido la inexistencia de dicha “notificación oportuna”, ello guarda estricta causalidad para con el desarrollo de la presente resolución en el extremo de la aplicación del literal a) del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el cual señala que: *“la huelga será declarada ilegal: a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente (...).”* No obstante, por otro lado, debe tenerse presente que, dicho acto administrativo fue debidamente diligenciado conforme al plazo para efectuar su notificación, lo cual se establece mediante el numeral 24.1 del artículo 24 del TUO de la Ley N° 27444, siendo que *“toda notificación deberá practicarse a más tardar **dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique (...)**”, es así que, al segundo (2) día hábil posterior a su emisión, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, notificó el referido acto administrativo, conforme a ley.*

De tal manera que, nos encontramos frente a un acto administrativo que fue notificado conforme a ley, esto es, dentro de los cinco (5) días hábiles, no obstante, fue notificado dos (2) días hábiles después de haberse llevado a cabo la materialización de la huelga, lo cual se encuentra estrictamente vinculado con la causal invocada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y que conllevo a la declaratoria de ilegalidad materia de la presente, esto es *“la huelga será declarada ilegal: a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente (...).”*, situación que ameritó el análisis desarrollado en el considerando precedente.

Ahora bien, debe tenerse presente que constituye un deber por parte del emisor de un acto administrativo, el velar por su debido diligenciamiento con la finalidad que sea practicada su notificación conforme a ley, accionar diligente que se advierte por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, quien notificó dentro del plazo de cinco (5) días conforme a ley, el Auto Directoral N° 13-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 8 de mayo del 2019. Por otro lado, en lo que respecta a



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”

que: *“la huelga será declarada ilegal: a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente (...)”.*

En efecto, el artículo 84 del referido marco normativo, resulta ser de aplicación supletoria en el presente procedimiento. No obstante, debe tenerse presente que, la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de resolver debe apelar a la revisión minuciosa de las peticiones, documentos, constataciones y demás instrumentales que obren en el expediente, por ello, la resolución que se expida en un procedimiento administrativo deberá versar sobre cuantas cuestiones hayan surgido en el expediente, de tal manera que el acto administrativo a emitirse guarde razonabilidad y sea proporcional a la finalidad perseguida por la norma legal que se pretenda aplicar.

Sobre el particular, tenemos que: **i)** Mediante Auto Directoral N° 13-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 8 de mayo del 2019, a fojas 9/10, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió declarar improcedente la medida de fuerza anunciada para el día 08 de mayo del 2019; **ii)** De conformidad con el Acta de Verificación de Paralización de labores o Huelga de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fojas 31, la cual contiene el Acta de Acuerdo celebrado entre los representantes de la Universidad y el SUTUSM a fojas 35, se verifica la materialización de la medida de fuerza el día 08 de mayo (suspendida a las 12.30 pm.); **iii)** A fojas 13, obra la cedula de notificación No. HE-042247-2019, en donde se verifica que el Auto Directoral N° 13-2019-MTPE/1/20.2, fue notificado el 10 de mayo del 2019, esto es, dos (2) días después de la materialización de la medida de fuerza, efectuada el 8 de mayo del 2019.

En ese sentido, en concordancia con lo argumentado por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, este despacho advierte la existencia de documentación cuya importancia y congruencia, guarda estricta relación de causalidad con la decisión emitida e impugnada, materia de la presente. Al respecto, si bien de conformidad con el inciso a) del artículo 84 citado, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, declaró ilegal la medida de fuerza por materializarse no obstante haber sido declarada improcedente, **no debe de perderse de vista que, dicha declaratoria de improcedencia no fue notificada sino después de haberse materializado la medida de fuerza, de lo cual se desprende que al momento de materializarse la medida de fuerza, la referida organización sindical no tenía conocimiento alguno de la declaratoria de improcedencia de la misma.**

Al respecto, la Resolución Directoral General 87-2016/MTPE/2/14 emitida por la Dirección General de Trabajo, en su numeral 5.3 de su artículo 5, efectúa un análisis de la ilegalidad de la huelga, por la causal de haber sido materializada no obstante haber sido declarada improcedente, refiriendo que:

*“(...) En tal sentido, estando a las constataciones realizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, se verifica que, **no obstante haber sido notificado oportunamente** con el Auto Sub Gerencial N° 019-2016-GR-LL/GGR-GRSTPE-SGPSC el 17 de marzo de 2016, que declaraba improcedente la comunicación de huelga, EL SINDICATO llevó a cabo la paralización de labores prevista, lo cual conlleva que dicha medida sea declarada ilegal, de conformidad con el dispuesto por el literal a) del artículo 84° del TUO de la LRCT”.*

De ello, cabe resaltar la importancia, relevancia y relación de causalidad de la **“notificación oportuna”** con la declaratoria de ilegalidad de la huelga por la causal de materialización no obstante haber sido declarada improcedente. Así también, tenemos que, el artículo 16 del TUO de la Ley N° 274441, regula lo concerniente a la eficacia del acto administrativo, siendo que sobre el particular, Juan Carlos Morón Urbina², señala que *“Producido un acto conforme, aun cuando cumpla las exigencias legales previstas, no pasa de ser una decisión de la autoridad mantenida en su intimidad intrascendente para el exterior, y carente de fuerza jurídica para producir efectos frente a los*

1 Numeral 16.1 del artículo 16 del TUO de la Ley N° 27444: El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.

2 Juan Carlos Morón Urbina – Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General – Tomo I, 13ª edición, página 268/269.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 69367-2019-MTPE/1/20.2

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 15 -2019-MTPE/1/20

Lima, 19 JUN. 2019

VISTOS: Puesto a despacho con fecha 17 de junio del 2019, el recurso de apelación con registro N° 88985-2019, de fecha 11 de junio del 2019, a fojas 53/55, interpuesto por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, contra el Auto Directoral N° 18-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 31 de mayo del 2019, a fojas 52, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, mediante el cual resuelve declarar ilegal la medida de fuerza materializada el 08 de mayo del 2019 por la referida organización sindical; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que, mediante Auto Directoral N° 18-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 31 de mayo del 2019, a fojas 52, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió: *“Declarar ilegal la medida de fuerza materializada el 08 de mayo de 2019 por los afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM (...)”*.

SEGUNDO.- Que, contra lo resuelto por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, a través del escrito con Registro N° 88985-2019, de fecha 11 de junio del 2019, a fojas 53/55, el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, interpone recurso de apelación, sustentándolo en el siguiente fundamento: i) Que, la resolución recurrida contraviene la libertad sindical y el derecho de huelga porque declara ilegal la medida de fuerza materializada el día 08 de mayo del 2019, por los afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, sin haber cumplido con notificar el Auto Directoral N° 13-2019-MTPE/1/20.2 que declara improcedente la comunicación de huelga del SUTUSM antes que se materialice el paro de 24 horas del día 08 de mayo del 2019, contraviniendo la normatividad del derecho de huelga.

En ese sentido, mediante decreto s/n de fecha 17 de junio del 2019, a fojas 56, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos eleva los actuados a esta Dirección Regional, en condición de superior jerárquico.

TERCERO.- Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la Ley N° 27444), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo.

Siendo ello así, ante el recurso de apelación planteado contra el Auto Directoral N° 18-2019-MTPE/1/20.2 de fecha 31 de mayo del 2019, a fojas 52, sobre declaratoria de ilegalidad de huelga, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, es competente para resolver la referida impugnación en condición de superior jerárquico, esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, ello de conformidad con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR. En ese sentido, advirtiéndose que el recurso de apelación materia de la presente, fue presentado en el término de quince (15) días hábiles conforme numeral 218.2 del artículo 218 del TUO de la Ley N° 27444, corresponde evaluar la validez y argumentación del acto administrativo impugnado, así como analizar los argumentos esgrimidos por la organización sindical recurrente, a fin de determinar si el recurso contiene una diferente interpretación de las pruebas producidas o plantea una interpretación de puro derecho que genere que el acto impugnado pueda ser revocado;

CUARTO.- Que, en atención al fundamento postulado por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – SUTUSM, se tiene que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve declarar la ilegalidad de la Huelga materializada el 08 de mayo del 2019, en atención a lo dispuesto en el literal a) del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el cual señala

