SIGI Nº 014-2022490230

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 036-2022-DRTYPE/SM

Moyobamba, 21 de octubre de 2022.

VISTO:

El recurso de apelación del 13 de octubre de 2022 presentada por EDWIN ALVARADO PANDURO en su condición de Secretario General del SINDICATO DE TRABAJADORES DE ELECTRO ORIENTE S.A. – MOYOBAMBA Y ANEXOS, y el Informe Legal Nº 016-2022-ALE/DRTPE-SM emitido por la Asesoría Legal Externa; y

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo establecido por el inciso 2) del Artículo 29-A de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en cuanto a las competencias especificas sectoriales, a la Gerencia de Desarrollo Social le corresponde ejercer las funciones específicas regionales, entre otras, de trabajo y promoción del empleo;

Que, conforme al Artículo 194° Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Gobierno Regional de San Martín aprobado por Ordenanza Regional N° 021-2017-GRSM/CR del 13 de octubre de 2017, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano de línea de la Gerencia de Desarrollo Social, responsable de ejercer las competencias del Gobierno Regional y asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de trabajo, empleo e inspecciones laborales, en el ámbito territorial del Departamento de San Martín y en el marco de las orientaciones que establezca la Gerencia Regional de Desarrollo Social;

Que, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ELECTRO ORIENTE S.A. – SAN MARTIN Y ANEXOS con fecha 10 de octubre de 2022 comunican a su empleador y a la autoridad de trabajo el inicio de huelga por 24 horas para el día 27 de octubre de 2022;

Que, mediante Resolución Directoral N° 020-2022-GRSM/DPSCLDFT del 11 de octubre de 2022, la Dirección de Prevención, Solución de Conflictos Laborales y Derecho Fundamentales en el Trabajo declara improcedente la comunicación de huelga por las razones siguientes: *i)* Por no ha cumplido con adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando tratándose de servicios esenciales para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos; y *ii)* Por no haber presentado Declaración Jurada suscrita por todos los miembros de la Junta Directiva vigente al momento de la comunicación de la medida de fuerza;

Que, el Artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS establece que, el recurso de apelación se interpondrá *cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho*, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al

superior jerárquico; asimismo, el Artículo 221° del mismo corpus Legis señala que, el escrito del recurso deberá señalar el acto del que se recurre y cumplirá los demás requisitos previstos en el artículo 124;

Que, la apelación es el recurso mediante el cual el administrado se dirige a la misma autoridad que tomó la decisión, para que esta la eleve a la autoridad jerárquicamente superior. En ese marco, la autoridad a la que se eleva el expediente, en función a sus atribuciones, reevalúa el expediente y toma una nueva decisión. En línea con lo expuesto por **Morón Urbina**, la apelación presupone la existencia de una jerarquía administrativa titular de la potestad de corrección, y por ello busca exigir al superior que examine lo actuado y resuelto por el subordinado[1]. En ese sentido, los administrados podrán ejercer este recurso sólo cuando un acto haya sido emitido por un órgano administrativo subordinado jerárquicamente a otro, y no cuando se trate de actos emitidos por la autoridad de mayor jerarquía, o por órganos autónomos;

Que, el caso concreto que viene a esta instancia administrativa está relacionada con el ejercicio del derecho de huelga. En ese sentido, en nuestro ordenamiento jurídico esta pretensión debe ser analizada dentro del marco del TUO del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR; por lo que, se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) Conforme se advierte de los antecedentes, mediante Resolución Directoral N° 020-2022-GRSM/DPSCLDFT del 11 de octubre de 2022, la Dirección de Prevención, Solución de Conflictos Laborales y Derecho Fundamentales en el Trabajo declara improcedente la comunicación de huelga por las **razones** siguientes: **i)** *Por no ha cumplido con adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando tratándose de servicios esenciales para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos*; y **ii)** *Por no haber presentado Declaración Jurada suscrita por todos los miembros de la Junta Directiva vigente al momento de la comunicación de la medida de fuerza*.

b) Respecto de la **primera razón**, la organización sindical en su recurso impugnatorio no formula ningún tipo de cuestionamiento y al contrario señala textualmente lo siguiente: "*(...) declaramos dar estricto cumplimiento a los requisitos fijados por ley, de las observaciones notificadas (...)*", y en forma de subsanación, indica la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando por tratarse de servicios esenciales.

c) Respecto de la **segunda razón**, la organización sindical en su recurso impugnatorio tampoco formula ningún tipo de cuestionamiento, y al contrario a modo de subsanación

[1] MORÓN ÚRBUNA, Juan Carlos (2019). *Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Nuevo texto único ordenado de la Ley N° 27444 (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS)*. Tomo I. Décima Edición. Lima, Gaceta Jurídica, p. 221.

adjunto al mismo presenta las declaraciones juradas firmadas por todos los miembros de su junta directiva vigente.

Respecto a este punto cabe indicar que, con fecha 24 de julio de 2022 se publicó el Decreto Supremo N° 014-2022-TR que modificó el Artículo 65° del Reglamento del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y establece como uno de los requisitos para la comunicación del ejercicio del derecho de huelga la "*declaración jurada del Secretario General de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del Articulo 73° de la Ley*".

d) En ese sentido, la citada modificación normativa cambiando la exigencia legal de la declaración jurada de todos los miembros de la junta directiva vigente por la del Secretario General de la organización sindical; siendo así, esta observación carecía de objeto por cuanto se había cumplido con la exigencia legal conforme a la normativa vigente al momento de la presentación de la comunicación de huelga.

Que, teniendo en cuenta que el recurso de apelación tiene por finalidad que el órgano administrativo superior haga una **reevaluación de la decisión**, según el Articulo 220° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, esta reevaluación solamente estará circunscrita a los agravios de la parte impugnante que solamente pueden estar sustentados en dos supuestos específicos: a) *diferente interpretación de las pruebas producidas* o b) *cuestiones de puro derecho*; por lo que, debemos analizar si el recurso de apelación interpuesto cumple con los mencionados supuestos para su concesión y elevación al superior del expediente administrativo;

Que, de una simple revisión del recurso de apelación interpuesto, se advierte con absoluta claridad que el mismo no se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas y menos en cuestiones de puro derecho; es más, no se advierte cuestionamiento de ningún tipo respecto de las observaciones que sirvieron de sustento para declarar la improcedencia de la comunicación de huelga y por el contrario a modo de subsanación, en el citado recurso pretende acreditar el cumplimiento de los requisitos, cuya omisión precisamente fue sustento para declarar la referida improcedencia. En tal sentido, al no cumplir el recurso de apelación con los requisitos para su admisibilidad, evidentemente debió ser declarado improcedente de plano;

Que, si bien es cierto que, la organización sindical cumplió con la exigencia legal de presentar la declaración jurada a que se contrae el inciso e) del Artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo modificado por Decreto Supremo N° 014-2022-TR, y por ende, se da por cumplida la misma; sin embargo, **subsiste la observación en cuanto a la exigencia legal contenida en el Artículo 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo concordante con el inciso c) del Artículo 67° de su reglamento, así como el Artículo 67-A del mismo reglamento incorporado por el Artículo 3° del Decreto Supremo N° 014-2022-TR**, esto es, de adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales; precisando

que, debió adjuntar al momento de la pretensión de la solicitud y no resulta válido a modo de subsanación a través del recurso de apelación.

Por los fundamentos expuestos y en aplicación de las normas legales antes mencionadas, y con las facultades conferidas por el inciso 17) del Artículo 195° Reglamento de Organización y Funciones – ROF, aprobado por Ordenanza Regional N° 021-2017-GRSM/CR del 13 de octubre de 2017;

SE RESUELVE:

Artículo primero. – Declarar **NULO** el concesorio de apelación contenido en el Auto Directoral Nº 063-2022-GRSM/DPSCLDF del 13 de octubre de 2022, disponiendo su devolución del expediente administrativo a primera instancia para que proceda a su archivo definitivo.

Artículo segundo. - Notificar a los interesados con la presente resolución en la forma prevista por el Artículo 21° del TUO de la LPAG.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abog. Julio Ernesto Rubio Pinedo
DIRECTOR REGIONAL