



RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 005 – 2016 – DRTPE – GRDS – GRL

Santa María, 23 de Febrero de 2016.

- **ORGANIZACIÓN SINDICAL :** SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DUNA CORP S.A. – SITRADUNACORP
- **EMPRESA :** DUNA CORP S.A.
- **MATERIA :** REUNION EXTRAPROCESO

VISTOS: La Solicitud de Nulidad de Decreto Directoral interpuesto por la empresa **DUNA CORP S.A.**, identificada con RUC N° 20208407148 contra el Decreto Directoral N° 004-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 22 de enero del 2016 emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el procedimiento seguido sobre Reunión Extra Proceso y que habiendo sido puesto a despacho por disposiciones contenidas en la Resolución Directoral N° 001-2016-DPSC-DRTPE-GRL derivado mediante Informe N° 017-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL con fecha de recepción 09 de febrero del 2016, correspondiendo a este despacho emitir el siguiente pronunciamiento:

CONSIDERANDOS:

Respecto de la Competencia

1. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Lima responsable de la implementación y ejecución de las políticas nacionales del sector trabajo y promoción del empleo y de las políticas sectoriales en el ámbito regional;
2. En virtud de lo contemplado la Directiva General N° 005-2012—MTPE/2/14 aprobada mediante Resolución Ministerial N° 076-2012-TR de fecha 05 de marzo del 2012, corresponde a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tramitar y resolver las causas relativas a los conflictos laborales, cuyo alcance sea local o regional, debiendo corresponder a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por delegación su tratativa en instancia única.

Respecto de la Admisibilidad de los Recursos Impugnatorios en las Reuniones de Extraproceso

3. La parte in fine del literal a. del sub numeral 6.1.1. correspondiente al numeral 6.1. de la Directiva General N° 005-2012—MTPE/2/14, establece respecto de las solicitudes que se tramitan en el contexto de las "Reuniones Extraproceso": "(...) **Estas solicitudes tienen el tratamiento de un derecho de petición graciable, por lo tanto la autoridad administrativa intervendrá de manera discrecional**" en tal sentido el procedimiento llevado a cabo por la autoridad administrativa se instruirá al margen de las normas legales que componen la base legal del procedimiento de negociación colectiva¹;
4. A mayor abundamiento, cabe anotar que las peticiones graciales han sido conceptualizadas como aquellas que no pueden apoyarse en otro título que el genérico derecho de petición reconocido en la Constitución e implica una esperanza o expectativa que la autoridad, en atención a razones de mérito sustentadas, acceda a lo solicitado, destacando de tal interpretación la discrecionalidad de la autoridad administrativa en el trámite de dichas actuaciones²;
5. A modo referencial las peticiones graciales se encuentran reguladas conforme a las reglas contenidas en el artículo 112³ de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, no obstante resulta de especial observancia lo contenido en la Tercera Disposición Transitoria Complementaria y Final del citado dispositivo legal que señala: "**Los procedimientos de petición graciable y de consulta se rigen por su regulación específica**", estableciéndose, en salvaguarda del Principio de Legalidad⁴ que inspira el procedimiento

¹ Decreto Supremo N° 010-2003-TR - T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

² Decreto Supremo N° 011-92-TR - Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

³ MORON URBINA, Juan Carlos: Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General; Gaceta Jurídica; Quinta Edición; pp. 392

⁴ LEY 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Artículo 112.- Facultad de formular peticiones de gracia

112.1 Por la facultad de formular peticiones de gracia, el administrado puede solicitar al titular de la entidad competente la emisión de un acto sujeto a su discrecionalidad o a su libre apreciación, o prestación de un servicio cuando no cuenta con otro título legal específico que permita exigirlo como una petición en interés particular.

112.2 Frente a esta petición, la autoridad comunica al administrado la calidad graciable de lo solicitado y es atendido directamente mediante la prestación efectiva de lo pedido, salvo disposición expresa de la ley que prevea una decisión formal para su aceptación.

112.3 Este derecho se agota con su ejercicio en la vía administrativa, sin perjuicio del ejercicio de otros derechos reconocidos por la Constitución.

⁴ LEY 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

LOG/ggch/vear



administrativo, una reserva legal especial para aquellos procedimientos iniciados en virtud de peticiones graciabiles, de la cual no escapan las solicitudes de llevar a cabo Reuniones Extraproceso;

6. En atención a la reserva legal referida en el considerando anterior, la Directiva General N° 005-2012-MIPE/2/14 aprobada mediante Resolución Ministerial N° 076-2012-TR se constituye como el dispositivo legal oficial que ordena y establece las reglas aplicables a la instrucción de las Reuniones Extraproceso y del cual resulta en especial énfasis bajo interpretación extensiva lo establecido en su numeral 6.2.1. cuyo texto expreso señala: "En el contexto de los extraprocesos, la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo es exclusivamente imparcial y en instancia única, en pro de lograr soluciones pacíficas entre las partes en conflicto. Por lo tanto, los actos que ella emita tienen naturaleza arbitral y no de ius imperium y, en ese sentido, no son susceptibles de impugnación mediante los Recursos Administrativos a que se refiere el artículo 207° de la Ley 27444" (subrayado nuestro). Bajo lo señalado, no resulta admisible la interposición de Recursos Impugnatorios amparados por los artículos 207° la norma general⁵, ni las deducciones de nulidad amparadas por el numeral 11.1 de la norma referida⁶ como contradicciones a las actuaciones realizadas por la autoridad administrativa de trabajo que se circunscriben en las reuniones extraprocesos, toda vez que se constituyen bajo una naturaleza graciable de carácter discrecional y no sujeta a ninguna disposición legal salvo la señalada en el considerando anterior;
7. En tal sentido, se desprende que la Resolución Directoral N° 004-2016-RE-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 08 de febrero del 2016, que admite recursos impugnatorios presentados por la empresa contra la actuación ejercida por la autoridad administrativa, contraviene el orden jurídico vigente por cuanto se constituyen en actos no sujetos a la norma reglamentaria que los regula, deviniendo en nulas por cuanto se circunscriben a los presupuestos establecidos por el numeral 1 del artículo 10° de la Ley 27444⁷, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Consideraciones Finales

8. Sin perjuicio de lo señalado, y a manera de esclarecimiento, el numeral 5.3. de la Directiva General N° 001-2013/MIPE/2/14⁸, prescribe de forma taxativa: "(...) la promoción de las MASCs en los conflictos colectivos se produce dentro de criterios de competencia descentralizados, por lo que la DPSCLRSEL promueve estos mecanismos, asumiendo competencias, en los casos donde el impacto o alcance sea supra regional o nacional, correspondiéndoles a los DyGRITPE, asumir competencias, cuanto este tenga alcance regional o local" (subrayado nuestro), y estando a que mediante Oficio N° 142-2015-MIPE/2/14 el Director General de Trabajo señala que "el conflicto suscitado es de ámbito regional y por ende la Dirección Regional de Trabajo es la entidad competente para intervenir en este caso y establecer la posibilidad de convocar a las partes a una reunión Extraproceso; y de considerarlo necesario, solicitar el apoyo de un conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral para que preste la asistencia técnica respectiva"; resultando potestad incuestionable las acciones tendientes de promoción de solución de conflictos que desee consolidar el inferior en grado en cumplimiento de sus funciones conferidas por los instrumentos legales y reglamentarios;
9. Aunado a ello, la referida Directiva establece que cuando las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DyGRITPE) implementen los extraprocesos podrán también solicitar a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial (DPSCLRSEL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MIPE) se les brinde asistencia técnica, ello sin afectar su competencia respecto de la implementación de los Mecanismos Autocompositivos de Solución de Conflictos (MASCs);
10. Por otro lado, producto de la revisión preliminar de los actuados que conforman el expediente en referencia, el presente despacho advierte que se está desnaturalizando la instrucción de las actuaciones relativas a la Reunión Extraproceso toda vez que estas no se sujetan a su conceptualización en la directiva que la regula, cuyo literal a. del numeral 5.1. la define como: **"El mecanismo de solución de controversias que integra**

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

⁵ LEY 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Artículo 207.- Recursos administrativos

207.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

c) Recurso de revisión

207.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.

⁶ LEY 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Artículo 11°.- Instancia competente para declarar la nulidad.

11.1. Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que le concierne por medio de los recursos administrativos previstos en el Título II Capítulo II de la presente Ley.

⁷ LEY 27444, LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.(...)

⁸ LINEAMIENTOS PARA PRESTAR ASISTENCIA TÉCNICA A LAS GERENCIAS Y DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO A NIVEL NACIONAL EN LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Disposición Final: La presente directiva desarrolla las normas y lineamientos contenidos en la Directiva General N° 005-2012-MIPE/2/14, aprobada por la Resolución Ministerial N° 076-2012-TR, del 5 de marzo del 2012.

LOG/gogch/ear



elementos de la conciliación y de la mediación, y cuya finalidad consiste en incentivar el diálogo entre los representantes de trabajadores y del empleador o empleadores, para propiciar el acercamiento de sus posiciones en función a intereses comunes que trasciendan el conflicto.", ni a su mecánica operativa estipulada en el numeral 6.1 del mismo dispositivo legal, sino por lo contrario se desprenden escritos recurrentes destinados a una facultad resolutoria decisoria por parte de la autoridad administrativa de trabajo sobre un determinado status jurídico del procedimiento instruido o de la legitimidad de las partes, los cuales deben reservarse en su cuestionamiento bajo inmediación directa ante la autoridad administrativa quien actuará en instancia única para su absolución, conforme a lo plasmado en el sexto considerando del presente acto;

11. De esta manera, se colige que los Extraprocesos como parte los Medios Autocompositivos de Solución de Conflictos (MASCs en siglas) se constituye como un medio **no tradicional y pacífico** de solución de un conflicto laboral que se caracterizan por su celeridad, economía, flexibilidad y confidencialidad, donde las partes en conflicto buscan solucionar sus diferencias de manera autónoma (autocomposición) con la ayuda de un tercero (representado por la Autoridad Administrativa de Trabajo) que facilite la comunicación y el diálogo permitiendo encontrar una solución a la controversia sin necesidad de recurrir a la vía jurisdiccional (heterocomposición), o la huelga u otras formas de acción colectiva (autotutela); recalando por último que la naturaleza de diálogo y de la conducta de los intervinientes deben estar guiada por el mutuo consentimiento de las partes y bajo los Principios de Buena Fe Negocial⁹;
12. Ante lo determinado, este despacho recomienda al inferior en grado a sujetarse a las disposiciones señaladas en la Directiva General N° 005-2012—MTPE/2/14 aprobada mediante Resolución Ministerial N° 076-2012-TR que regula sus actuaciones como instancia única en las Reuniones Extraproceso; así como de instar a las partes de adecuar sus pretensiones conforme las formalidades previstas en las leyes y normas reglamentarias de la materia;

En consecuencia, por lo expuesto, y de acuerdo a los fundamentos esgrimidos en los considerandos anteriores, y en base a las facultades otorgadas a este Despacho por la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

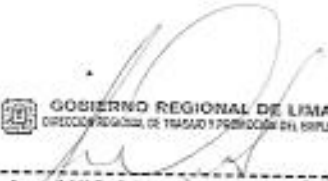
ARTÍCULO PRIMERO: Declarar **INADMISIBLE**, el recurso administrativo de Apelación interpuesto mediante Escrito con Registro N° 00000900 de fecha 04 de febrero del 2016 por la empresa **DUNA CORP S.A.**, contra el Decreto Directoral N° 004-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 22 de enero de 2016.

ARTÍCULO SEGUNDO: Declarar **NULA** la Resolución Directoral N° 004-2016-RE-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL por contravenir las normas reglamentarias establecidas en la Mecánica Operativa contenida en la Directiva General N° 005-2012—MTPE/2/14 que regula la intervención de la autoridad administrativa en los conflictos laborales colectivos en las Reuniones Extra Proceso; en consecuencia **EXHORTAR** al inferior en grado a sujetar sus actuaciones conforme a sus atribuciones conferidas en dicho dispositivo legal.

ARTÍCULO TERCERO: **INSTAR** tanto la ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES como a la EMPRESA a mantener una buena conducta procedimental en el transcurso de las Reuniones Extra procesos de acuerdo a los principios de celeridad y economía procedimental y en especial de la BUENA FE NEGOCIAL a fin de arribar a un acuerdo fructífero en propensión de la paz social y en armonía con el ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO CUARTO: **DEVOLVER** los actuados a la oficina de origen para sus efectos y **NOTIFÍQUESE** el presente acto al SINDICATO y a los EMPLEADORES en sus domicilios procesales conforme obren en el expediente.

HÁGASE SABER.-


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Ing. LUIS ORDÓÑEZ GUZMÁN
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (s)

⁹ Exp. N° 03561-2009-PA/TC

Principio de Buena Fe Negocial: implica realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe, es decir sin intencionalidad de perjuicio sea por el empleador o por la organización sindical.