



RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 009-2016-DRTPE-GRDS-GRL

Santa María, 15 de Abril de 2016.

- **ORGANIZACIÓN SINDICAL :** SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA ARCOR DE PERU S.A. - SITARPE
- **EMPLEADOR :** ARCOR DE PERU S.A.
- **MATERIA :** DECLARATORIA DE HUELGA

VISTOS: El recurso administrativo de Apelación de fecha 13 de abril del 2015 interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA ARCOR DE PERU S.A.** (en adelante SITARPE), contra el Auto Directoral N° 032-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 11 de abril del 2016, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y que habiendo sido puesto a despacho por disposición contenida en el Decreto Directoral N° 042-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL mediante Informe N° 064-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL con fecha de recepción 14 de abril del 2016, correspondiendo efectuar el siguiente pronunciamiento:

Respecto de la Competencia

1. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano desconcertado 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 a lo preceptuado, corresponde a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tramitar y resolver las causas relativas a los procedimientos administrativos en materia laboral respecto de las declaratorias de improcedencia o ilegalidad de la huelga, cuyo alcance sea local o regional, debiendo corresponder a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos su resolución en primera instancia, en tanto que la autoridad quien suscribe el presente hace lo propio respecto de los recursos administrativos planteados contra los pronunciamientos de la autoridad administrativa de primera instancia;
3. De esta forma, y al amparo de lo dispuesto por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, corresponde al presente despacho expedir la resolución administrativa en segunda instancia respecto del recurso administrativo planteado por la organización sindical en el presente asunto;

Sobre el Recurso de Apelación

4. Los administrados gozan de la facultad de contradicción, conforme al Artículo 206° de la Ley 27444, que permite recurrir en vía administrativa aquellos actos que suponen la violación, desconocimiento o lesión de derechos o intereses legítimos, dicha facultad se ejerce en observancia de las formalidades que la ley exige;
5. Correlativamente, el artículo 74° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que la resolución que se pronuncia sobre la improcedencia de Huelga será apelable dentro del tercer día de notificada a la parte.
6. Habiendo sido admitido a trámite el recurso impugnatorio presentado oportunamente por SITARPE en función al Principio de Informalismo contenido en el artículo sub numeral 1.5 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, corresponde al presente despacho efectuar la calificación correspondiente de los extremos argumentativos del mismo y absolver aquellos que guarden relación causal con el asunto a resolver;
7. De la revisión del recurso de apelación se desprende, en función al principio de congruencia procedimental, que se sustenta en los siguientes tenores:
 - i. El Acta de Asamblea Legalizada ha sido enviada a la Empresa, la cual lo puede verificar pidiéndole que se lo muestren y la copia de la misma se ha enviado a su Dirección y la relación de volantes escrita a puño y letra en lo que se refiere en anotar su DNI y sus respectivas firmas, la tenemos en nuestro cuaderno de Actas;
 - ii. A nuestra empleadora se le envió el día seis (06), porque es la principal que tiene que prever algún contratiempo en la producción;



- ii. Ratificamos la fecha porque es la correcta y se entiende que el día Jueves 14 empieza a las 00:00 y paramos a las 23:00 horas del día Viernes 15 de Abril, hora en que empieza el turno del día siguiente, como ya le hemos explicado en la carta anterior de impugnación.

CONSIDERANDOS:**Sobre la Absolución de los Extremos planteados por el SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA ARCOR DE PERU S.A.****De la Huelga y sus requisitos**

8. El artículo 28° de la Constitución Política reconoce el derecho fundamental a la Huelga y que a efectos de cautelar su ejercicio democrático establece en su numeral 3: **"Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones"**, debiendo tenerse en cuenta que este no se constituye como un derecho fundamental absoluto, amparándose aquellas que únicamente se realicen de conformidad con la legislación nacional, la cual la regula estableciendo los presupuestos y requisitos necesarios para su procedencia que constituyen imposiciones de orden público, y su correcta materialización propendiendo previamente la solución pacífica de los conflictos acorde a los intereses de los sujetos constituidos en el procedimiento, a efectos de evitar un ejercicio abusivo o de las restricciones a dicho derecho fundamental;
9. Siendo así, el artículo 72° del T.U.O. de la Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, define a la Huelga como **"(...) la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas"**, (negrita y subrayado nuestro) desprendiéndose de ello elementos materiales y formales que determinan la naturaleza jurídica de la Huelga y los cuales deben tenerse en cuenta para una correcta calificación del mismo conforme lo exige el artículo 70° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR¹.
10. En función a lo señalado, cabe precisar que de acuerdo a lo contenido en el literal c) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, es requisito indispensable para proceder a la declaratoria de Huelga: **"Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación"** y que aunado a lo establecido en el artículo 74° de la propia norma precitada deberá ser autorizada, expresa o tácitamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en caso de cumplir con los requisitos legales para su interposición, coligiéndose por tanto que la Declaración de Huelga deberá contener los mismos requisitos tanto en la comunicación al Empleador como a la titular competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo que deberá ser sustentada por única vez y sin posibilidad de subsanación. Debiendo tener presente lo esbozado para la determinación de procedencia o improcedencia de los argumentos esbozados por SITARPE en su recurso impugnatorio;

Del Requisito establecido en el literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR

11. El literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, contempla como requisito para la correcta declaratoria de Huelga: **"Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad."**, asimismo el segundo párrafo del literal b) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003 establece: **"El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público, o a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad."**, requisito que exige la fe pública de los actos realizados dotándolos de veracidad frente a terceros, con la principal característica de otorgarle fecha cierta a partir de la certificación notarial;

¹ Reglamento Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

² Artículo 70.- Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el Artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio. (negrita y subrayado nuestro)"



12. El recurrente como parte de sus cuestionamientos señala que "Si bien el Decreto Supremo N° 010-2003-TR dice que el Acta de Asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz de la localidad, es que el Acta de Asamblea Legalizada ha sido enviada a la Empresa, la cual lo puede verificar plásticamente que se lo muestren y la copia de la misma que se ha enviado a su Dirección y la relación de los votantes escrita a puño y letra en lo que se refiere en anotar su DNI y sus respectivas firmas, la tenemos en nuestro cuaderno de Actas, como vera los votantes que son Noventa y ocho (98) el total del gremio, solo votaron (96), porque recientemente la Empresa había despedido a un compañero y otro que no quiso participar, ya que la decisión era voluntaria, tal como se evidencia en el Acta de Asamblea, demostrando la legalidad y esto es más que probatorio";
13. Sobre el particular, es preciso señalar que al tratarse un Acta de una Asamblea de un Instrumento público extra protocolar de conformidad al literal d) del artículo 94° del Decreto Legislativo N° 1049, Ley del Notariado, cuyo artículo 97° del Decreto Legislativo N° 1049, Ley del Notariado establece en relación a la Autorización de Instrumentos Públicos Extra protocolares: **"La autorización del notario de un instrumento público extra protocolar, realizada con arreglo a las prescripciones de esta ley, da fe de la realización del acto, hecho o circunstancia, de la identidad de las personas u objetos, de la suscripción de documentos, confirniéndole fecha cierta."** En tal sentido, conforme se aprecia de la normas glosadas, el hecho que el Notario verifique las firmas y la identidad de las partes intervinientes en un determinado acuerdo con su presencia, otorga fecha cierta al mismo, estableciendo que los efectos del acuerdo son oponibles frente a terceros a partir del momento en el cual se determina la fecha cierta;
14. Aplicado a los hecho, el "Acta de Asamblea General Extraordinaria" que obra en folio 24 de autos se advierte que consta de una copia simple de dicho documento en el que no se aprecia concreta y objetivamente indicio alguno sobre la asistencia favorable para la instalación de la asamblea, la cantidad de asociados que votaron favorablemente a favor de la medida o en su contra, máxime si la Nómina de Afiliados firmantes que obra a folios 24 a 26 de autos no contiene fecha cierta que corrobore su legalidad por Notario Público, evidenciándose de tal forma falta de verosimilitud de lo dispuesto por el artículo 8° del Estatuto Sindical y por tanto omisión en la diligente observancia del requisito contemplado en el literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR;

Del Requisito establecido en el literal d) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR

15. El literal d) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece de manera textual que toda comunicación de Huelga deberá: **"Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación;"**. Dicho requisito se hace indispensable en razón que delimitará los alcances de la huelga como medida de fuerza en el tiempo y extensión así como los previsibles impactos que tendrá sobre el centro de trabajo en aras que el empleador pueda arribar a tomar las acciones tendientes a mitigar tales efectos dentro del marco legal que garantiza el correcto ejercicio del derecho fundamental a la huelga.
16. El recurrente en relación al presente extremo alega: "Se observa que nosotros no ponemos la hora de inicio del paro; al respecto le ratificamos la fecha porque es la correcta y se entiende que el día Jueves 14 empieza a las 00:00 y paramos a las 23:00 horas del Viernes 15 de Abril, hora en que empieza el turno del día siguiente, como ya le hemos explicado en la carta anterior de impugnación"
17. En relación a lo controvertido, es preciso reiterar como bien se tiene en la literalidad de la invocación preceptiva contenida en los considerandos 8 y 17 del presente acto; que la Declaratoria de Huelga exige como delimitación a su impacto en el tiempo la fijación exacta de **Día y Hora** para su iniciación, por lo cual deberá consignarse expresamente el momento exacto de la iniciación de la medida de fuerza y su término en caso de tratarse de una Huelga Definida como en el presente asunto;
18. En ese orden, y aplicado a la Declaratoria de Huelga, se aprecia que tanto en la comunicación cursada a Arcor de Perú S.A. como a este despacho, el SITARPE incide de forma genérica en la delimitación de la medida de fuerza señalando únicamente los días "14 y 15 de Abril", sin más detalle sobre la hora en que se iniciará la medida de fuerza, denotando de esta manera omisión en la diligente observancia del requisito contemplado en el literal d) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR;

Del requisito establecido en el literal c) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR



19. El literal c) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala en su literalidad que toda declaratoria de Huelga deberá: **"Ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación o diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación"**, norma imperativa que guarda por finalidad prever que el sindicato con la medida de fuerza no afecte de forma súbita o inesperada al rendimiento o manutención de las instalaciones de trabajo.
20. El recurrente señala en relación al presente extremo: *"Nos dicen que no se está respetando los cinco (05) días útiles de antelación, como vera, a nuestra Empleadora se le envió el día seis (06), porque es la principal que tiene que prever algún contratiempo en la producción"*
21. Sobre el particular, resulta necesario aclarar que atendiendo a la naturaleza de la actividad económica de la empresa Arcor de Perú S.A. (Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco) el SITARPE tenía la obligación de comunicar la Declaratoria de Huelga, **cuando menos en el término de cinco (05) días hábiles de programada la iniciación de la Huelga**, tanto a la empresa como a la Autoridad Administrativa de Trabajo, coligiéndose que dicho plazo admite la posibilidad de comunicar la Declaratoria de Huelga con mayor antelación del tiempo referido anteriormente.
22. Bajo dicho aspecto, este despacho ha observado que SITARPE con fecha 07 de abril del 2016 comunica a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos la Declaratoria de Huelga, adjuntando a su vez copia de la comunicación cursada a su empleador con fecha 06 de abril del 2016, y que estando al cómputo del término referido en los considerandos anteriores, se aprecia que la organización sindical ha observado diligentemente el cumplimiento del requisito contemplado en el literal c) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR;
23. Por otro lado, es observable que SITARPE en el recurso impugnatorio no ha ejercido contradicción respecto de las observaciones del inferior en grado incoadas sobre el cumplimiento del requisito establecido en el literal e) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR respecto de la Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato sobre conformidad de los requisitos legales para la Declaratoria de Huelga; debiendo tenerse por confirmado el presente extremo y agregándose a las causales de improcedencia de la medida de fuerza;
24. De esta manera, se advierte que SITARPE ha inobservado los requisitos legales contemplados en los literales b), d) y e) del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR para la Declaratoria de Huelga, y su ejercicio legítimo resultando por tanto **IMPROCEDENTE** la misma y **NO EJECUTABLE** legalmente, bajo apercibimiento en caso contrario de ser declarada **ILEGAL**, con las respectivas consecuencias jurídicas devenidas por las leyes de la materia;
25. Por otro lado, es pertinente reiterar que de conformidad a lo contenido en la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/2014, 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 Negocial;

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 **INFUNDADO**, el recurso de Apelación interpuesto por la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA ARCOR DE PERU S.A. - SITARPE interpuesta mediante escrito con registro N° 00002645 de fecha 13 de abril del 2016;

² 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.



ARTÍCULO SEGUNDO: CONFIRMAR el Auto Directoral N° 032-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL con fecha 11 de abril del 2016 emanado por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, así como el íntegro de sus disposiciones contenidas en su parte resolutive;

ARTÍCULO TERCERO: INSTAR tanto a SIARTPE como al ARCOR DE PERU S.A. a avocarse, previa manifestación de voluntad, al desarrollo 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: NOTIFÍQUESE el presente acto a la Organización Sindical y al Empleador en sus domicilios consignados conforme obren en el expediente y **DEVOLVER** los actuados a la oficina de origen para sus efectos;

HÁGASE SABER.-



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Ing. LUIS ORDÓÑEZ GUZMÁN
Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (e)