

EXPEDIENTE N.º 06-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

RESOLUCION DIRECTORAL N°006-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 06 de marzo de 2023

VISTO:

Que, con documento N° 4251482, de fecha 01 de marzo de 2023, recepcionado por este despacho con fecha 01 de marzo de 2023, el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA** (en adelante **EL SINDICATO**) presenta comunicación de plazo de Huelga indefinida fijada para el día 09 de marzo de 2023, desde las 00:00 horas.

Que, con documento N° 4253788, de fecha 02 de marzo de 2023, recepcionado por este despacho con fecha 02 de marzo de 2023, la empresa **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.** (en adelante **LA EMPRESA**) solicita se declare la improcedencia de declaratoria de Huelga presentada por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA**.

CONSIDERANDO

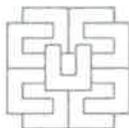
Que, el numeral 3 del artículo 86° del T.U.O de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, señala: “(...) *Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus partícipes, los siguientes: (...) 3. Encauzar de oficio el procedimiento, cuando advierta cualquier error u omisión de los administrados, sin perjuicio de la actuación que les corresponda a ellos. (...)*”; en consecuencia, habiéndose puesto en conocimiento por parte del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA**, a través del documento N°4251482, el plazo de huelga indefinida previsto a ser materializado el día 09 de marzo de 2023.

Que, con documento N° 4253788, de fecha 02 de marzo de 2023, recepcionado por este despacho con fecha 02 de marzo de 2023, la empresa **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.** (en adelante **LA EMPRESA**) solicita se declare la improcedencia de declaratoria de Huelga presentada por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA**; en ese sentido, tomando en consideración que el procedimiento incoado por la el **SINDICATO**, no resulta ser un procedimiento trilateral que resuelva un conflicto entre dos administrativos, sino por el contrario tiene como efecto poner en conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre el ejercicio legítimo de su derecho fundamental, y que esta última se pronuncie sobre su procedencia, al verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento; asimismo, estando a que el Texto Único de Procedimiento Administrativos, ha calificado el presente procedimiento como de evaluación previa con silencio administrativo positivo; en consecuencia, corresponde en el presente caso tener en consideración lo señalado por parte de la **EMPRESA**, en la evaluación de los requisitos de declaratoria de huelga presentado por el **SINDICATO**.

1. Sobre la competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el presente procedimiento

Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 28° establece que: “*El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio*”





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

democrático...”, en tal sentido “...3.Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social...”, prescribiendo que las limitaciones y excepciones a éste derecho se han de regular a través de legislación ordinaria, como es el caso del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 25593; Ley de Relaciones colectivas de trabajo, en cuyo artículo 72° precisa que la huelga “es 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”.

Que, en lo que respecta a la declaratoria de huelga respecto de los trabajadores de la actividad privada, se tiene que el literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017- 2012-TR, refiere que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos u órgano que haga a sus veces en el Gobierno Regional correspondiente resuelve en primera instancia entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia, siempre que ésta sea de alcance local o regional.

2. Sobre las condiciones y requisitos para el ejercicio efectivo del derecho de huelga

El ordenamiento jurídico peruano reconoce un amplio abanico de derechos y libertades, estableciendo reglas y principios que permiten que todos ellos confluyan en armonía. Es el caso del derecho de huelga que se ejerce en concordancia con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos. Este enunciado se deriva del reconocimiento de los derechos colectivos en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, leído de la mano con la referencia específica que hace el numeral 3 del mismo artículo 28°, en relación a que el Estado “regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social” y “señala sus excepciones y limitaciones”.

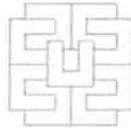
Sobre el derecho de huelga también se ha pronunciado nuestro Tribunal Constitucional en el considerando 40 de la sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC, precisando que: “(...) la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. (...)”.

De manera específica, en el párrafo 100 de la Opinión Consultiva OC-27/21, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recordó que: “100. (...) los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal. En ese sentido, la obligación de dar un preaviso al empleador antes de emplazar a la huelga es admisible, siempre que este sea razonable. (...)”.

Asimismo, en el párrafo 111 de la citada Opinión Consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que: “111. En relación con el derecho de huelga (...) el Tribunal advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización. (...)”. (resaltado agregado)

De otro lado, en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva en mención, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha indicado que: “(...) el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estas sean propias en una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

como los derechos y libertades de los demás. Sin embargo, las restricciones que se establezcan al ejercicio de estos derechos se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico". (resaltado agregado)

Ahora bien, en el Perú, la Constitución Política ha delegado al legislador la función de establecer reglas que permitan viabilizar el ejercicio del derecho de huelga en armonía con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos, siendo estas las contempladas en el TUO de la LRCT¹. A su vez, las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores tienen su expresión práctica en el Reglamento de la LRCT, a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR². En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga.

Por tal motivo, las reglas para el ejercicio del derecho de huelga deben interpretarse de manera restrictiva y en términos de razonabilidad, aplicando el principio pro persona, de tal forma que resulte favorable su ejecución. Adoptar una postura contraria a lo anteriormente expuesto implicaría concebir que las restricciones previstas en disposiciones normativas de carácter legal o reglamentaria pueden producir un obstáculo a la efectiva realización del derecho de huelga, privándolo de su contenido esencial o bien reduciéndolo de forma tal que carezcan de valor práctico.

Todo lo expuesto ya es un criterio reiterado de esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Gobierno Regional de Lima, que encuentra fundamento constitucional y, concretamente, base en expresiones normativas como las disposiciones del TUO de la LRCT y su Reglamento (modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR).

En atención a ello, corresponde emitir pronunciamiento sobre la declaratoria de huelga presentada por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA**, considerando que el artículo 69° del Reglamento de la LRCT establece que *"La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos"*.

3. Análisis del caso concreto

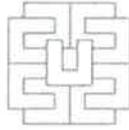
De acuerdo a lo establecido en el artículo 73° del TUO de la LRCT, para la declaratoria de huelga se requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tales como, **i) el objeto o finalidad de la huelga, ii) la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, iii) la comunicación previa al empleador y a la AAT, y iv) el no sometimiento de la negociación colectiva al arbitraje.** A su vez, el artículo 65° del Reglamento de la LRCT, que desarrolla el requisito de la comunicación previa al empleador y a la AAT, precisa que la declaratoria de huelga debe contener información del ámbito, motivo y duración de la huelga, así como del día y hora fijados para su iniciación. Además, dicha declaratoria debe acompañar la declaración jurada suscrita por el Secretario General de la organización sindical, luego, cuando se trate de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, la nómina de trabajadores para servicios mínimos, y finalmente, copia simple del acta de votación y acta de asamblea.

En el presente caso, corresponde verificar si la comunicación de huelga presentada por el **SINDICATO**, ha cumplido con los requisitos previstos para el ejercicio del derecho de huelga.

¹ Artículos 73 del TUO de la LRCT.

² Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

3.1. Sobre la observancia del requisito previsto en el literal b) del artículo 73° de la LRCT *“Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.”*

Que, previo a realizar un desarrollo más extensivo, debemos remitirnos a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que respecta a la *“Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”*, en cuyo numeral 479, establece lo siguiente:

“479. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.”

Que, es de advertir que el artículo 61° de la LRCT, prevé lo siguiente: *“Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.”*; ampliando el artículo 62° del mismo cuerpo normativo, señala: *“En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador!”*

Que, sobre lo señalado el artículo 75° de la LRCT, señala: *“El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.”*

Conforme se señala en el documento N° 4251482, de fecha 01 de marzo de 2023, que contiene la comunicación de plazo de huelga presentado por EL SINDICATO, así como del Acta de Asamblea General Extraordinaria, la medida de fuerza planteada se sustenta en tres puntos:

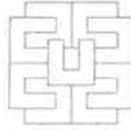
Plataforma de lucha:

1. *La solución íntegra de nuestro Pliego de Reclamos periodo 2021-2022.*
2. *Exigimos se inserte al Convenio Colectivo 2021-2022, la cláusula de no extender o ampliar ningún beneficio pactado, a no afiliados a nuestro Sindicato.*
3. *Respeto y cumplimiento de las Actas firmadas entre las partes.*

Que, de ello se desprende entonces que la medida de huelga guarda directa relación con el procedimiento de negociación colectiva llevado a cabo entre EL SINDICATO y la empresa SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. (en adelante LA EMPRESA), por el periodo 2013-2014, evidenciados con ello el interés socioeconómico o profesional de la organización sindical en la adopción de la medida.

En ese contexto, conforme a las consideraciones expuestas, es posible considerar que la huelga convocada por EL SINDICATO observa lo previsto en el literal a) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

3.2. Sobre la observancia del requisito previsto en el literal b) del artículo 73° de la LRCT “Que la decisión adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.”

Que, al respecto el literal b) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), señala: “(...) b) *Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.*”

Cabe señalar que el artículo 62° del Reglamento de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, establece que: “*La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea.*”

Ahora bien, conforme obra en autos, **EL SINDICATO** ha acompañado a su comunicación de huelga el Acta de Asamblea Extraordinaria Virtual, de fecha 13 de febrero de 2023, donde se refiere específicamente que la Asamblea ha sido realizada en dos citaciones, contando con la participación de 140 asistentes sindicalizados (véase a fojas 09); asimismo, téngase presente el Acta de Votación, donde se expresa textualmente que la votación a contando con un total de 140 votos a favor de la medida de Huelga, ello se ha ratificado en el Acta de Asamblea, donde hacen referencia que la medida de fuerza, cuenta con aprobación por unanimidad de votos cero en contra, para efectos de ser realizada.

En ese contexto, conforme a las consideraciones expuestas, es posible considerar que la huelga convocada por **EL SINDICATO** observa lo previsto en el literal b) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.3. Sobre la observancia del requisito adicional previsto en el literal b) del artículo 73° de la LRCT y concordante con el literal c) del artículo 65° del Reglamento del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por Decreto Supremo N°014-2022-MTPE

Que, al respecto el segundo párrafo del literal b) del artículo 73° de la LRCT, señala: “*El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.*”; no obstante, debe precisarse que a través del artículo 2° del Decreto Supremo N°014-2022-TR, se realiza las modificaciones previstas al artículo 65°, siendo una de las modificatorias el literal b), donde se suprime el mismo; y se incorpora el literal c), que establece: “*La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: (...) c) Copia simple del acta de la asamblea.*”

En ese orden de ideas, debe tomarse en consideración el principio pro homine, desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°1803-2004-AA/TC, fundamento 5, que refiere: “*En cualquier caso, este Tribunal ha dicho, frente a casos como el presente, “[...] se tendría que utilizar la interpretación que mejor favoreciera a la protección de los derechos constitucionales. Esta opción responde al principio pro homine, según el cual corresponde interpretar una regla concerniente a un derecho humano “del modo más favorable para la persona, es decir, para el destinatario de la protección”;* en concordancia, con el desarrollo efectuado debe tenerse en consideración que la norma es explícita al referir que hoy resulta exigible como requisito únicamente la presentación de copia simple del acta de asamblea.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Que, realizado la revisión de la documentación que obra en autos, **EL SINDICATO** ha acompañado a su comunicación de huelga la copia del Acta de Asamblea Extraordinaria Virtual, de fecha 13 de febrero de 2023 (véase a fojas 09); en consecuencia, se observa el cumplimiento del requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.4. Sobre la observancia al requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la LRCT, concordante con el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.”

Que, al respecto el literal c) del artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), señala: *“Para la declaración de huelga se requiere: (...) c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación”*; asimismo, complementando el literal a) del artículo 65° del RLRCT, refiere: *“a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.”*

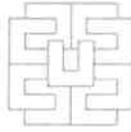
Por otro lado, la Resolución Directoral General N°008-2019-MTPE/2/14, refiere que ese requisito exige que la declaración de huelga sea comunicada tanto al empleador como a la autoridad de trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación, acompañándose en ambos casos copia del acta de votación.

Que, una vez referido lo anterior, en el presente caso se verifica que con fecha 01 de marzo de 2023, vía correo electrónico sito james.leon@sierrametals.com johan.moran@sierrametals.com, **EL SINDICATO**, realiza la comunicación a su empleador a través del Sr. James León Villanueva, en su condición de Gerente General de LA EMPRESA, en consecuencia, atendiendo a que la declaratoria de huelga esta prevista a ser materializada el día 09 de marzo de 2023, la comunicación ha sido realizada con 7 días de anticipación al plazo previsto en la normativa en comentario; en consecuencia, se observa el cumplimiento del requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT.

3.5. Sobre la observancia de otros requisitos adicionales previstos en el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “De la Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT; y, de la nómina de los servicios públicos esenciales o de labores indispensables

Que, sobre el presente requisito que engloba un todo sobre el cumplimiento de las condiciones formales de procedencia de la huelga, es de establecer que el segundo párrafo del literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, señala como condición adicional a la comunicación, que esta debe ir acompañada de una declaración jurada por parte del Secretario General de la organización sindical que exprese que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73° de la Ley.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Por otro lado, la normativa de análisis, refiere que además de la comunicación de la declaratoria de huelga, deberá indicarse (señalarse) la nomina de trabajadores que deben seguir laborando, esto haciendo referencia a los servicios públicos esenciales³ o de labores indispensables.

En ese contexto, de la revisión efectuada a fojas 05 del expediente, se tiene la presentación de la Declaración Jurada a la que hace referencia el segundo párrafo literal a) del artículo 65°, donde se declara bajo juramento el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; asimismo, téngase presente que a fojas 04 del expediente, EL SINDICATO cumple con presentar la relación de personal de servicios mínimos indispensables; en consecuencia, debe tenerse por observado los requisitos adicionales previstos en el literal a) párrafo segundo y tercero del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.6. Que se haya adjuntado copia simple del acta de votación (literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT):

El literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, señala que la comunicación de la declaración de huelga a que alude el literal c) del artículo 73 del TUO de la LRCT, se sujeta a los siguientes requisitos:

(...)

b) *Copia simple del acta de votación.*

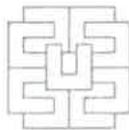
En el presente caso, se advierte que el **SINDICATO** ha cumplido con adjuntar a la presente comunicación, copia simple del Acta de Votación al que hace referencia el literal b) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En consecuencia, corresponde tener por observado el requisito previsto en el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

Que, al respecto el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N°00005-2008-PI-TC, fundamento 14, considera que las garantías o facultades que conforman el contenido esencial de la huelga son las que siguen: i) ejercer o no el derecho de huelga; ii) convocar dentro del marco de la Constitución y la ley. Cabe ejercitar, asimismo, el atributo de su posterior desconocatoria; iii) establecer el petitorio de reivindicaciones, cuyo objetivo debe ser la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga; iv) adoptar las medidas necesarias para el desarrollo de la huelga, siempre y cuando sea dentro del marco previsto en la Constitución y la ley; v) establecer la modalidad de huelga, que puede ser a plazo determinado o indeterminado.

Por las consideraciones expuestas, estando dentro del plazo legal corresponde declarar la **PROCEDENCIA** de la declaratoria de la Huelga definida fijada para el 09 de marzo de 2023, por parte del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA**; por haberse cumplido los presupuesto formales de procedencia previsto en el artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y, los requisitos complementarios, regulados en el artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, modificado por Decreto Supremo N°014-2022-TR; debiéndose **EXHORTAR** a la organización sindical a

³ "Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan"





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

cumplir con las disposiciones previstas en el artículo 79°, 81°, 82° y de no incurrir en los presupuestos regulado en el artículo 84° del T.U.O del DecretoSupremo N° 010-2003-TR.

Que, en uso de las facultades conferidas a este despacho por el Decreto Supremo N.º 017-2012-TR, inc. g) del artículo 2°, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

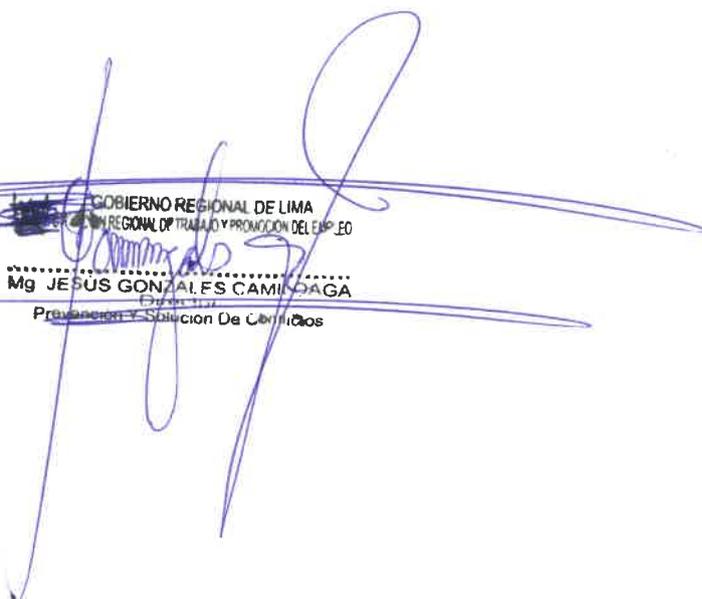
SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. – Declarar **PROCEDENTE** la comunicación de Declaratoria de Huelga indefinida fijada para el día 09 de marzo de 2023, desde las 00:00 horas, presentada por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA**, conforme a las consideraciones expuestas en el presente acto.

ARTÍCULO 2º. - **EXHORTAR** al **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA**, a cumplir con las disposiciones previstas en el artículo 79°, 81°, 82° y de no incurrir en los presupuestos regulado en el artículo 84° del T.U.O del DecretoSupremo N° 010-2003-TR.

ARTÍCULO 3º. - **PONER A CONOCIMIENTO** de la organización sindical, y las partes interesadas la presente resolución para conocimiento y fines.

Regístrese, Comuníquese y archívese.


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Mg. JESUS GONZALES CAMINOAGA
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

