EXPEDIENTE N.º 009-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

RESOLUCION DIRECTORAL N°014-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 16 de mayo de 2023

VISTO;

Que, con documento N° 4411298, de fecha 09 de mayo de 2023, recepcionado con fecha 12 de mayo de 2023, el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA** (en adelante EL SINDICATO) presenta comunicación de plazo de Huelga indefinida fijada para el día 17 de mayo de 2023, desde las 00:00 horas.

Que, con documento N° 4422807, de fecha 12 de mayo de 2023, recepcionado por este despacho con fecha 15 de mayo de 2023, la empresa **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, solicita se declare la improcedencia de la declaratoria de Huelga presentada por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA**

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 DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA,** a través del documento N°4411298, el plazo de huelga indefinido previsto a ser materializado el día 17 de mayo de 2023, desde las 00:00 horas.

Que, con documento N° 4422807, de fecha 12 de mayo de 2023, recepcionado por este despacho con fecha 15 de mayo de 2023, la empresa **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, solicita se declare la improcedencia de la declaratoria de Huelga presentada por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA**; en ese sentido, tomando en consideración que el procedimiento incoado por el **SINDICATO**, no resulta ser un procedimiento trilateral que resuelva un conflicto entre dos administrados, sino por el contrario tiene como efecto poner en conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre el ejercicio legítimo de un derecho fundamental, y que esta última se pronuncie sobre su procedencia, al verificar el cumplimiento de una serie de 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;

Por otro lado, téngase presente que con Resolución Directoral 03-2013-MTPE/1/20, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señaló: *"(...) Por ello, entendemos que la legitimidad para impugnar una resolución emitida en un procedimiento de comunicación de declaración de huelga, en estricto se restringe a quien es parte en el procedimiento, es decir, la organización sindical. Lo señalado se sustenta en la estructura misma del procedimiento de Declaratoria de Huelga, que responde a un procedimiento bilateral, en el cual intervienen como sujetos la Administración y el Administrado. Admitir lo contrario y aceptar la legitimidad para*

impugnar por parte del empleador en el presente procedimiento, implicaría aceptar que estamos ante un procedimiento trilateral, en el cual se presentan dos sujetos con intereses respecto de los cuales la Administración debe decidir, situación que como se ha señalado, no se presenta en una Declaratoria de huelga que responde a una comunicación que realiza el administrado (organización sindical) ante la Administración (autoridad de trabajo)"; asimismo, adviértase que el mismo criterio ha sido ratificado con la Resolución Directoral General N°219-2022-MTPE/2/14; en consecuencia, téngase presente la naturaleza del procedimiento de declaratoria de Huelga, a efectos de considerar la evaluación y cumplimiento de los requisitos de ley.

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 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 ypacífica 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 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 LRCT[1] . 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-TR[2]. 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 DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA**, 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**

[1] *Artículos 73 del TUO de la LRCT.*
[2] *Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.*

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 Gen eral 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.

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, en ese orden de ideas, cuando hacemos referencia a la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales, por lo general, está relacionado con la negociación colectiva (propiamente dicha); asimismo, con relación a la defensa de los derechos de los trabajadores ello tiene que ver con los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de normas legales o convencionales.

Conforme se señala en el documento N° 4411298, de fecha 09 de mayo 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 en específico:

Plataforma de lucha:

1. *Inobservancias en seguridad y salud en el trabajo*
   a) *Ventilación deficiente: las zonas de Mascota, Esperanza y Cachi Cachi las cuales arrojan emisión de gases más de 800 ppm.*
   b) *5 accidentes mortales en la gestión de funcionarios de la actual Dirección (pedido de retiro de malos funcionarios)*
   c) *Alimentación e infraestructura: contratación de concesionarios a comedores que desconocen del funcionamiento alimentario de la mina.*
2. *Bono compensatorio por utilidades no percibidas.*
3. *Incumplimiento de clausula de salvaguarda del convenio colectivo 2021-2023.*

Que, de ello se desprende entonces que la medida de huelga no guarda una directa relación con algún procedimiento de negociación colectiva iniciado y/o llevado a cabo entre EL SINDICATO y su empleadora, por lo que, trasladándonos al motivo de la Huelga, esta guarda relación directa a la defensa de los derechos de sus trabajadores lo cual se ciñe en estricto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, aplicación de normas legales y por ultimo al incumplimiento parcial del convenio colectivo del periodo 2021-2023.

Que, sobre el primer punto de la plataforma de lucha, es importante advertir que la organización sindical refiere que, el motivo de la medida responde a presuntas inobservancias a las condiciones en seguridad y salud en el trabajo, como es la ventilación deficiente, la existencia de accidente mortales (pedido de retiro de funcionarios) y la alimentación e infraestructura.

Para ello, el articulo 49° de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece las obligaciones del empleador en materia de Seguridad y Salud de Trabajo, señalando precisamente lo siguiente: "*El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales (...)*"; asimismo, el literal g) del mismo cuerpo legal, establece: "*En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones: (...) g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.*"; en ese orden de ideas, estando a que existiría una situación donde la ventilación del centro laboral se encontraría en condiciones deficientes, produciendo de por si la erupción de gases; en consecuencia, sobre este punto en específico, debe tenerse por sustentada la plataforma de lucha.

Que, sobre lo referente al literal b) y c), es importante advertir que estas se dirigen a cuestionar el manejo del funcionamiento alimentario de la mina y por otro lado a la inconformidad de la gestión de funcionarios actuales de la Dirección; en consecuencia, dichas justificaciones no se encuentran orientadas a cuestiones previstas en la normativa laboral, por el contrario son discusiones particulares que deben ser expuestas a su empleador a efectos de brindar una solución previa, atendiendo a que por un lado el cuestionar cargos de Dirección, cuya designación únicamente responde a la parte empleadora, y por otro lado, la concesión de comedores, que ha sido otorgada por consentimiento de la empleadora, resultara en ser una decisión que deberá adoptarse conjuntamente para brindar una mejor atención a los mismos.

Que, sobre el punto 2 de la plataforma de lucha "***Bono compensatorio por utilidades no percibidas.";*** esta no refiere que se trate de un incumplimiento de por sí, sino, refiere a la existencia de un bono compensatorio por utilidades no percibidas por los trabajadores; asimismo, remitiéndonos al Decreto Legislativo N°892, "norma que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría", debemos avocarnos al articulo 6°, que refiere: *"La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta."* ; cabe precisar que dicha repartición se produce siempre que se hubiera generado dicho derecho.

Que, del análisis realizado es de advertir que la organización sindical, no ha indicado de por si el periodo del cual no se ha percibido dicha utilidad, por lo que al utilizarse el termino de bono compensatorio, la norma mencionada en líneas arriba, por lo contrario, solo prevé en su mismo articulo 6°, que en caso no se haya entregado (utilidades) genera intereses moratorios conforme a lo establece el D.L N°25920.

Ahora bien, teniendo en consideración que con la derogatoria[3] producida al artículo 63° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el articulo pierde su vigencia y vigor, por lo que pierde esa fuerza vinculante al futuro; en consecuencia, en los casos de huelga que tengan por objeto el incumplimiento de una determinada norma o **disposición convencional** , ya no resultaría exigible pues que se obtenga un resolución judicial, la cual se resista a cumplir el empleador; por lo contrario la norma exige únicamente que tenga objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores; en ese sentido, la organización sindical, declara únicamente el incumplimiento de una clausula de salvaguarda; no obstante, cierto es que no se hace mención especifica al contenido de dicha cláusula.

Que, no menos importante, 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.**";* en el presente caso no se ha advertido la existencia de una negociación colectiva, por lo que también deberá ser tomado en consideración en la parte decisoria de esta instancia.

Que, el numeral 1.4 del articulo IV del Titulo Preliminar del T.U.O de la Ley N°27444, establece: *"(...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido."*

En ese contexto, conforme a las consideraciones expuestas, es posible considerar que la huelga convocada por **EL SINDICATO**, en este extremo no ha observado parcialmente lo previsto en el literal a) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Véase, DELGADO ECHEVARRIA, Jesús, Las Normas Derogadas, Validez, vigencia y aplicabilidad, p. 232: "Una ley está en gor desde su publicación, o desde el momento posterior que la propia ley indique (tras su vacatio), y pierde su vigencia o gor, de ordinario, al ser derogada por otra ley. Mientras está vigente, «la norma es vinculante, es decir, que [en la sociedad] ebe realizarse la conducta establecida en la misma» . Una vez derogada, pierde la fuerza vinculante para el futuro (no es ya bligatoria la conducta que prescribía), pero no deja de pertenecer al ordenamiento."

3.2. Sobre la observancia de otro requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. "Del ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación"

Que, al respecto el literal a) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria a través del Decreto Supremo N°014-2022-TR, 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: 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.*** *(...)"*

Que, de la revisión efectuada a fojas 07 del expediente, debe advertirse que se cuenta con la comunicación de la declaratoria de huelga indefinida, la misma que no ha señalado el ámbito de la huelga y el motivo, por el contrario, en la comunicación solo se ha especificado la duración, el día y la hora de inicio de la huelga; en consecuencia, al no haberse determinado específicamente la duración y la hora de inicio de la huelga, debe entenderse por no cumplido el requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del D.S N°011-92-TR.

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 "De la presentación de la copia simple del acta de asamblea adjuntada a la comunicación"

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 explicita al referir que hoy resulta exigible como requisito únicamente la presentación de copia simple del acta de asamblea.

Que, realizado la revisión de la documentación que obra en autos, **EL SINDICATO** no ha acompañado a su comunicación de huelga la copia del Acta de Asamblea General Extraordinaria, mediante la cual se haya acordado y/o tomado como punto de agenda la declaratoria de Huelga; en consecuencia, en este extremo se debe tener por no observado el 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. Asimismo, el plazo vario en caso se tratase de servicios públicos esenciales donde el plazo está comprendido a diez (10) días útiles.

Que, de la revisión al Expediente Administrativo N°2743482, **EL SINDICATO**, informa a esta Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre la comunicación de declaratoria de Huelga; no obstante, el requisito previsto en el literal c) del artículo 73°, es explicito en señalar que se debe realizar la comunicación tanto al Empleador como la Autoridad de Trabajo con cinco (05) días útiles de antelación; en consecuencia, de la observancia a la documentación anexa, se puede determinar la existencia de un documento cuya fecha corresponde al 08 de mayo de 2023, en la cual la organización sindical comunica de la medida adoptada a su empleadora, por lo que es posible determinar el cumplimiento del plazo de antelación de los cinco (05) días útiles.

Por otro lado, sin perjuicio de lo desarrollado en líneas que anteceden, en referencia a la comunicación efectuada ante esta Autoridad de Trabajo respecto a la medida de Huelga, es importante, desarrollar que si bien el literal c) del artículo 73° de la LRCT, refiere que la comunicación se realiza por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación; en ese contexto, la materialización de la medida de huelga se encontraba previsto para ser efectivizada el día 17 de mayo de 2023, por lo que la comunicación debió realizarse con cinco días de antelación, para ello es importante mencionar que el computo de plazo debe efectuarse excluyendo el día en que el empleador y la Autoridad de Trabajo fueron notificados de la declaratoria de huelga y el día de inicio de la paralización.

Que, el sentido de la norma específicamente referida a la comunicación previa que debe existir tanto al empleador como la autoridad de trabajo, se fundamenta en tres finalidades:

- Se comunica a la AAT para que esta se pronuncie sobre la procedencia o no de la declaración de la huelga;

- Se comunica al empleador, para darle un tiempo prudencial a fin de que tome las precauciones para el establecimiento de los servicios mínimos indispensables

- Se comunica al empleador, para presionarlo a fin de que busque una solución antes de que inicie la huelga.

Que, atendiendo a que la comunicación producida ante esta Autoridad de Trabajo, se realizó con fecha 09 de mayo de 2023, y atendiendo a que la fecha de la medida estaba programada para el día 17 de mayo de 2023, contabilizando los cinco días útiles de antelación, la comunicación como tal se ha producido dentro del plazo previsto en la normativa en materia de relaciones colectivas de trabajo.

En consecuencia, por las consideraciones expuestas y desarrolladas, se tiene que tener por observado el 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 al requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la LRCT, concordante con el literal b) 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." "La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c del articulo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: (...) b) Copia simple 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";*** agregado a ello, téngase presente que el literal b) del articulo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala: *"La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisito: (...)* ***b) Copia simple del acta de votación."***

Que, atendiendo a que la comunicación producida ante esta Autoridad de Trabajo, con el documento N°4411298, de fecha 09 de mayo de 2023, se puede constatar que la organización sindical, no ha acompañado a su comunicación, copia simple del acta de votación al que hace referencia la LRCT y su reglamento; en consecuencia, debe tenerse por no observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, modificado mediante Decreto Supremo N°014-2022-TR.

3.6. 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.

Por otro lado, la normativa de análisis, refiere que además de la comunicación de la declaratoria de huelga, deberá indicarse (señalarse) la nómina de trabajadores que deben seguir

laborando, esto haciendo referencia a los servicios públicos esenciales o de labores indispensables[4].

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 juramente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Que, el artículo 82° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, señala: "*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**. Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. **La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga.** Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.*"

Asimismo, de la revisión de autos, se puede observar que **EL SINDICATO** no ha cumplido con presentar la nómina y/o relación del personal de servicios mínimos indispensables; en consecuencia, debe tenerse por no observado el requisito adicional previsto en el literal a) párrafo tercero del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

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 desconvocatoria; 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.

Que, sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N°0008-2005-PA/TC, ha señalado que la huelga es un derecho que consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica - sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo.

Por otro lado, el mismo TC en la Sentencia N°0008-2005-PA/TC, fundamento 41, ha indicado sobre el derecho de huelga, que no puede ser considerado como un derecho absoluto, si no que, dicho derecho tiene limitaciones por la propia legislación vigente, razón por la cual resulta admisible que mediante una ley el Estado module su ejercicio, dado que: "la huelga no es un

[4] *"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"*

derecho absoluto, sino regulable", y como consecuencia debe efectivizarse en armonía con los demás derechos.

Por las consideraciones expuestas, estando dentro del plazo legal corresponde declarar la **IMPROCEDENCIA** de la declaratoria de la Huelga indefinida fijada para el día 17 de mayo de 2023, desde las 00:00 horas, por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA**; por la inobservancia a los requisitos previstos en el literal a), b) y c) del articulo 73° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el último párrafo del literal a) y literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR; debiéndose **EXHORTAR** a la organización sindical a la no materialización de la huelga, bajo apercibimiento de ser declarado **ILEGAL**, en mérito a lo regulado en el inc. a) del artículo 84° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Que, en uso de las facultades conferidas a este despacho por el Decreto Supremo N.° 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 1°. – Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de Declaratoria de Huelga indefinida fijada para el día 17 de mayo de 2023, desde las 00:00 horas, presentada por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA**, mediante escrito de fecha 09 de mayo de 2023, por inobservar los requisitos exigidos en el literal a), b) y c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR, así como, el comprendido en el último párrafo del literal a) y literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria.

ARTÍCULO 2°. -EXHORTAR al **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACION YAURICOCHA**, a abstenerse de materializar la Huelga a que se refiere el presente acto resolutivo, bajo apercibimiento de ser declarada **ILEGAL**, conforme a lo regulado en el literal a), del artículo 84° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

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

Regístrese, Comuníquese y archívese.

Mg. JESUS GONZALES CAMILOAGA
Director
Prevención Y Solución de Conflictos