



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N. 029-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

- **ADMINISTRADO : SINDICATO DE TRABAJADORES PESQUERA HAYDUK**
VEGUETA -SINTRAPHAVE
- **DOMICILIO PROCESAL : CALL. SAN ISIDRO N°594- VEGUETA-HUAURA-LIMA.**
- **ADMINISTRADO : PESQUERA HAYDUK S.A.**
- **DOMICILIO PROCESAL : S/N CALETA DE VEGUETA-PANAMERICANA NORTE KM.163.5**
VEGUETA-HUAURA-LIMA.

Huacho, 03 de agosto de 2023



I. VISTO:

El documento N° 4247786, signado con Expediente N°2648909, de fecha 28 de febrero de 2023, el **SINDICATO DE TRABAJADORES PESQUERA HAYDUK VEGUETA- SITRAPHAVE** (en adelante EL SINDICATO) presenta divergencia contra el comunicado de servicios mínimos indispensables en caso de huelga para el año 2023, presentado por su empleadora **PESQUERA HAYDUK S.A.**, conforme a lo dispuesto en el Art. 67° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y sus modificatorias.

II. ANTECEDENTES

DE LA COMUNICACIÓN DE LOS SERVICIOS MINIMOS INDISPENSABLES POR PARTE DE LA EMPRESA

1. Que, de acuerdo de la revisión del acervo documental que obra en esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, no se verifica la presentación de comunicación de servicios mínimos indispensables por parte de la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.**

DE LA DIVERGENCIA FORMULADA POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

2. Que, con expediente administrativo **N°2648909, Documento N°4247786**, de fecha 28 de febrero de 2023, el administrado **SINDICATO DE TRABAJADORES PESQUERA HAYDUK VEGUETA- SITRAPHAVE** (en adelante EL SINDICATO) presenta divergencia contra el comunicado de servicios mínimos indispensables en caso de huelga para el año 2023, presentado por su empleadora **PESQUERA HAYDUK S.A.**, conforme a lo dispuesto en el Art. 67° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y sus modificatorias.



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

III. CONSIDERANDOS:

PRIMERO: Que, al respecto el artículo 68° del Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria el Decreto Supremo N°009-2018-TR, establece que: *"En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. Para la resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para resolver. Para ello, puede contar con el apoyo de un órgano independiente, el mismo que es designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia. El periodo entre la designación y aceptación del órgano independiente suspende el plazo con el que cuenta la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver la divergencia. (...)"*

SEGUNDO: Por otro lado, el numeral 68-A del artículo 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas (En adelante RLRCT), señala: *"El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia. Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe resolver la divergencia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Vencido dicho plazo, si no se hubiera resuelto la divergencia, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva la divergencia. La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá resolver en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de que se le remite dicha solicitud. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades. Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador."*

TERCERO: Que, con la Resolución Ministerial N°048-2019-TR, de fecha 18 de febrero de 2019, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se aprueba las normas complementarias al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual da una definición en su numeral 9.1 sobre la divergencia sobre la comunicación de servicios mínimos, estableciendo que es un procedimiento administrativo conducente a obtener un pronunciamiento sobre el cuestionamiento de servicios mínimos realizada por la empresa o entidad y al sustento técnico respectivo.





“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

CUARTO: Que, el numeral 9.2 de la R.M N°048-2019-TR, ha establecido que respecto a la comunicación realiza por la empresa y al sustento técnico, las materias a ser observadas pueden ser:

- i. *Los puestos de trabajo identificados como servicios mínimos en el centro de trabajo;*
- ii. *El número total de trabajadores por cada puesto en el centro de trabajo;*
- iii. *El número total de trabajadores por cada turno y/u horario de trabajo; y la periodicidad de los turnos;*
- iv. *La Cantidad de trabajadores destinados a cubrir los puestos considerados como servicios mínimos, por turno y/u horario;*
- v. *Los turnos y horarios establecidos para la cobertura de servicios mínimos; y*
- vi. *La oportunidad de inicio de los servicios mínimos y el tiempo durante el cual deben mantenerse ocupados.*

QUINTO: Por otro lado, el numeral 9.3 del referido marco normativo, contempla las condiciones en las cuales se debe justificar la referida divergencia, estableciendo lo siguiente:

- i. *La inexistencia de actividades indispensables en la empresa o entidad, o la no prestación de un servicio público esencial por parte de ella;*
- ii. *La no correspondencia entre los puestos de trabajo determinados por la empresa o entidad y los bienes jurídicos que se pretenden tutelar con los mismos; o,*
- iii. *Los aspectos referidos a los puestos de trabajo, tales como el número de trabajadores necesarios; los horarios, turno e inicio y sostenimiento de la ocupación, o a la periodicidad de los reemplazos. En caso de servicios públicos esenciales, la justificación puede comprender la oferta disponible de bienes o servicios semejantes.*

SEXTO: De igual manera, el artículo 10° de la resolución ministerial, ha establecido el contenido del informe con las observaciones justificadas, de la siguiente manera:

La divergencia planteada por los trabajadores u organización sindical se sustenta en un informe que contenga observaciones justificadas a la comunicación de los servicios mínimos.

Las observaciones pueden estar referidas a alguno o algunos de los supuestos incluidos en los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 9.

Si de forma complementaria los trabajadores u organización sindical proponen otros puestos de trabajo, distintos a los considerados por la empresa o entidad, como parte de la divergencia planteada, deben justificar la correspondencia entre estos nuevos puestos y los bienes jurídicos que se pretenden tutelar con la no interrupción total de los servicios públicos esenciales o actividades indispensables, según el caso.

De la misma forma, deben justificar los aspectos relacionados a tales nuevos puestos de trabajo, como el número de trabajadores necesarios por cada puesto, los horarios y turnos



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

en que deben ocuparse, así como su periodicidad y la oportunidad en que debe iniciar la ocupación de los puestos y el tiempo en que debe mantenerse dicha ocupación.

SEPTIMO: Que, conforme al numeral 10.1 de la R.M N°048-2019-TR, la divergencia formulada por la organización sindical debe sustentarse en un informe que contenga **observaciones justificadas**, dichas observaciones deben guardar relación a las contempladas en los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 9° del mismo texto legal;

OCTAVO: Que, de la revisión de la documentación presentada por la organización sindical, a través del documento con registro N°4247786, expediente N°2648909, esta no contiene un informe con la observaciones justificadas al que hace referencia el artículo 68°, concordante con las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N°048-2019-TR; en consecuencia, teniendo en consideración que la divergencia es un procedimiento administrativo conducente a obtener un pronunciamiento sobre el cuestionamiento por parte de los trabajadores u organización sindical, a la comunicación de los servicios mínimos realizada por la empresa y al sustento técnico, y al haberse advertido inicialmente que **LA EMPRESA** no ha cumplido con la comunicación de los servicios mínimos indispensables ante esta entidad, ello no exime a realizar la evaluación formal sobre las exigencias previstas en la norma que regula dicho procedimiento; en ese sentido, conforme lo advertido, la organización sindical no ha adjuntado a su solicitud de divergencia su informe con las observaciones justificadas respecto a la comunicación que ha efectuado su empleador sobre los servicios mínimos indispensables, por cuanto este despacho, deberá declarar la improcedencia de la divergencia formulada por **EL SINDICATO**.



DE LOS EFECTOS DE LA NO COMUNICACIÓN DE LOS SERVICIOS MINIMOS INDISPENSABLES

NOVENO: Que, sobre la no comunicación de los servicios mínimos indispensables por parte de la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.**, debemos remitirnos al artículo 67° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N°014-2022-TR, el mismo que establece: *“En el caso de servicios públicos esenciales o **de las labores indispensables previstas en el Artículo 78 de la Ley, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 82 de la misma, las empresas o entidades comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto.**”*, en ese contexto, téngase en cuenta que de la revisión de la documentación ingresada en el presente año (2023), **LA EMPRESA** no ha realizado la comunicación ante esta dependencia administrativa, por lo que el artículo en desarrollo es puntual al establecer que la comunicación por un lado cuenta con un plazo perentorio -enero de cada año-; a la vez establece que esta sea informada a la organización sindical como a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

DECIMO: Por otro lado, a manera de complemento de lo expuesto en el considerando que antecede, el numeral 67-A.2 del artículo 67-A° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N°014-2022-TR, ha establecido las consecuencias de la no presentación de la comunicación de los servicios mínimos, bajo las siguientes líneas: *“Si el empleador no presenta la comunicación señalada en el artículo anterior, en caso de huelga la Autoridad Administrativa de Trabajo califica el cumplimiento del requisito establecido en el literal c) del artículo 65° de este Reglamento, según el siguiente orden de prelación: (...) **67-A.2. Para las labores indispensables: i. En primer lugar, el acuerdo de partes; ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior; iii. En defecto de todo lo anterior, la nómina presentada por el Sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad”***

DECIMO PRIMERO: Que, pese al desarrollo de lo previsto en el artículo 67° del RLRCT, debe tenerse presente lo establecido en el Informe N°80-2018-MTPE/2/14.1, en cuanto a la comunicación de los servicios no configura un procedimiento administrativo, dado que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no la aprueba o desaprueba, así como no emite acto administrativo en relación a aquella comunicación; sin embargo, en cuanto a las modificaciones producidas con el Decreto Supremo N°014-2022-TR, se han establecido consecuencias de la no presentación de dicha comunicación en casos eventuales de huelgas, según el orden de prelación previsto, ello con el fin de cumplir con el requisito del artículo 65°, inciso c) de la comunicación de declaratoria de huelga, por cuanto deberá tenerse presente lo desarrollado por este despacho.

Por lo expuesto en estas consideraciones y en uso de la facultad conferida a este Despacho por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria, aprobado por Decreto Supremo N°014-2022-TR; y conforme a la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **IMPROCEDENTE** la divergencia formulada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES PESQUERA HAYDUK VEGUETA -SINTRAPHAVE**, contra la comunicación de servicios mínimos indispensables efectuada por su empleadora **PESQUERA HAYDUK S.A.**, conforme a lo establecido por el Decreto Supremo N°011-92-TR, y, la Resolución Ministerial N°048-2019-TR.

SEGUNDO. - PONER A CONOCIMIENTO de las partes intervinientes la presente resolución, para conocimiento, conforme a ley.

HÁGASE SABER. -



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

Mg. Jesús Gonzales Camiloaga
DIRECTOR
PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

