

EXPEDIENTE N.º 0007-2017-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

**RESOLUCION DIRECTORAL N.º 01-2024-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**

Huacho, 03 de enero de 2024

**VISTO;**

Que, con Expediente N.º 3059551 y con documento N.º 5004748, recepcionado por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos con fecha 29 de diciembre del 2023, **EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.** (en adelante **EL SINDICATO**) presenta comunicación de plazo de Huelga indefinida fijada para el día 09 de enero del 2024, desde las 00:00 horas.

**CONSIDERANDO**



Que, el numeral 3 del artículo 86º del T.U.O de la Ley N.º 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 S.A.**, a través del documento N.º 5004748, el plazo de huelga indefinida prevista a ser materializada el día 09 de enero del 2024, desde las 00:00 horas.

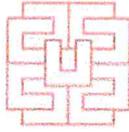
**1. Sobre la competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el presente procedimiento**

Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 28º 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.º 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 25593; Ley de Relaciones colectivas de trabajo, en cuyo artículo 72º 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 2º del Decreto Supremo N.º 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. (...)*”.

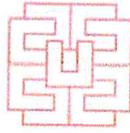
De manera específica, en el párrafo 100 de la Opinión Consultiva OC-27/21, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recordó que: “*100. (...) los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de 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<sup>1</sup>. A su vez, las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores tienen su expresión práctica en el

<sup>1</sup> Artículos 73 del TUO de la LRCT.



**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Reglamento de la LRCT, a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR<sup>2</sup>. 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 S.A.**, 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**

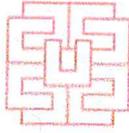
De acuerdo a lo establecido en el artículo 73° del TUO de la LRCT, para la declaratoria de huelga se requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tales como, **a) el objeto o finalidad de la huelga, b) la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, c) la comunicación previa al empleador y a la AAT, y d) 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.

#### **3.1. Sobre la observancia del requisito previsto en el literal a) 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:

<sup>2</sup> 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

*“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.”*

### **3.1.1. Finalidad de la Huelga**

Que, en cuanto a los fines de la Huelga, el Comité de Libertad Sindical, ha establecido lo siguiente:

*El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros.*

Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su fundamento 99 de la Opinión Consultiva OC-27/21, ha previsto que los fines de la huelga, que deben ser objeto de protección pueden agruparse en tres (03) categorías: **a) Los de naturaleza laboral**, que buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores; **b) Los de naturaleza sindical**, que persiguen las reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y, c) Los que impugnan políticas públicas.

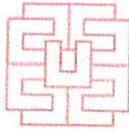
Que, independientemente de lo desarrollado, debe advertirse que el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, no prevé las huelgas de naturaleza políticas y de solidaridad.

Ahora bien, 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”***

En ese orden de ideas, cuando hacemos referencia a la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales, por lo general, está se encuentra relacionada con la negociación colectiva (propriadamente 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° 5004748, de fecha 29 de diciembre del 2024, que contiene la comunicación de plazo de huelga presentado por **EL SINDICATO**, así como del Acta





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

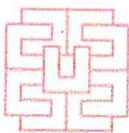
de Asamblea General Extraordinaria, la medida de fuerza planteada se sustenta en tres puntos en específico:

**Plataforma de lucha:**

1. *Exigen respeto a la libertad sindical como sindicato mayoritario y se instale la negociación colectiva 2023 – 2024 como sindicato mayoritario. Respeto a las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el CSSOM, conforme a la carta N° smc-rrhh-608-2023 de fecha 08 de diciembre el 2023.*
2. *Piden el reconocimiento económico por el ejercicio 2022 (la suma de S/. 20,000.00 soles a cada uno de los afiliados).*
3. *Rechazar el acto de incumplimiento de la dotación de internet de fibra óptica y la dotación de la señal 47G a los trabajadores de la zona Esperanza de Yauricocha al cual exigen solución inmediata.*
4. *No a la discriminación a los compañeros trabajadores tercerizados de las contratistas, exigimos igual dotación de refrigerio y el tarro de leche a cada uno de los trabajadores tercerizados en Yauricocha y Chumpe.*
5. *Exigen el inmediato cambio de la Clínica Santa Cruz por los contradictorios exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores.*
6. *Piden el cambio del médico ocupacional Dr. José Núñez, quien no esta cumpliendo con derivar a los trabajadores accidentados al SCTR, y deliberadamente los deriva a Essalud como casos particulares.*
7. *Solicitan implementación de grass sintético a la loza deportiva ubicada entre los Blocks 10 y 11 de la zona de Chumpe (3.9 del CCT).*
8. *Exigen cobertura del SCTR a los accidentados Mario Pérez, Julio Jurado Mucha, Amancio Acuña y se les cobertura mediante el SCTR.*
9. *Solicitan se implemente un solo horario de salida y retorno para todos los trabajadores de la unidad de Yauricocha, Huancayo y Lima, siendo los siguiendo los horarios siendo los siguientes: salida de Yauricocha 07:30am y 20:00 horas el retorno de Huancayo a las 18:00 horas y de Lima a las 17:00 y se trasladen en un solo convoy por seguridad. Asimismo, cumpla con dotar los buses de transporte de los trabajadores, con toda las concisiones y ergonomías pactadas y sus asientos con espacio suficiente.*
10. *Piden se cumpla con el local recreacional para trabajadores en la zona de Chumpe, conforme al acta firmada.*
11. *Solicitan el cambio del jefe de campamento Jorge Quintanilla, por tener una mala gestión en la atención d pedidos de los trabajadores por sus viviendas, actitud déspota y es el responsable de pésima atención de comedor.*



Que, en cuanto al numeral 1 de la plataforma de lucha, debemos hacer mención preliminarmente que a través de expediente, específicamente exigen respeto a la libertad sindical (este derecho está consagrado en el art. 28 de la Constitución Política del Perú) como sindicato mayoritario (la determinación del sindicato mayoritario se realiza en función de la mayoría absoluta, conforme señala el artículo 9 del TUO de la LRCT) y Respeto a las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el CSSO.



## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

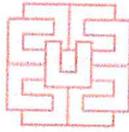
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

**EL SINDICATO** ha presentado ante esta Autoridad Administrativa de Trabajo, su pliego de reclamos (2023-2024) a efectos de que se aperture el expediente de negociación colectiva, el mismo que a la fecha se encuentra Admitida a trámite. Asimismo, debe tenerse en consideración que 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 si bien se ha advertido la existencia de una negociación colectiva, la cual aún se encuentra en etapa de conciliación entre las partes, por lo que el pretender trascender a una medida de fuerza con motivo de falta de solución de la negociación colectiva, exige previamente haber quebrado el trato directo y no haber llegado a una conciliación administrativa, dando paso al arbitraje potestativo y simultáneamente a la medida de Huelga.

Que, sobre lo referente al numeral 2 de la plataforma de lucha, referente a “Piden el reconocimiento económico por el ejercicio 2022 (la suma de S/. 20,000.00 soles a cada uno de los afiliados). Que, en ese contexto, téngase presente que la plataforma debe tener por fin la defensa de los “derechos” (derecho al Trabajo, derecho vacaciones, derecho a estabilidad, etc.) e intereses socioeconómicos (beneficios económicos), intereses profesionales (empleo de acuerdo a habilidades y perfiles); en ese sentido, conforme al desarrollado respecto al numeral 2 de la plataforma de lucha, esta pretensión no se encuentra debidamente desarrollado ni sustentada.

Que, sobre lo referente a los numerales: **3.** Rechazar el acto de incumplimiento de la dotación de internet de fibra óptica y la dotación de la señal 47G a los trabajadores de la zona Esperanza de Yauricocha al cual exigen solución inmediata. **4.** No a la discriminación a los compañeros trabajadores tercerizados de las contratistas, exigimos igual dotación de refrigerio y el tarro de leche a cada uno de los trabajadores tercerizados en Yauricocha y Chumpe. **5.** Exigen el inmediato cambio de la Clínica Santa Cruz por los contradictorios exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores. **6.** Piden el cambio del médico ocupacional Dr. José Núñez, quien no está cumpliendo con derivar a los trabajadores accidentados al SCTR, y deliberadamente los deriva a Essalud como casos particulares. **7.** Solicitan implementación de grass sintético a la loza deportiva ubicada entre los Blocks 10 y 11 de la zona de Chumpe (3.9 del CCT). **8.** Exigen cobertura del SCTR a los accidentados Mario Pérez, Julio Jurado Mucha, Amancio Acuña y se les cobertura mediante el SCTR. **9.** Solicitan se implemente un solo horario de salida y retorno para todos los trabajadores de la unidad de Yauricocha, Huancayo y Lima, siendo los siguiendo los horarios siendo los siguientes: salida de Yauricocha 07:30am y 20:00 horas el retorno de Huancayo a las 18:00 horas y de Lima a las 17:00 y se trasladen en un solo convoy por seguridad. Asimismo, cumpla con dotar los buses de transporte de los trabajadores, con toda las concisiones y ergonomías pactadas y sus asientos con espacio suficiente y **11.** Solicitan el cambio del jefe de campamento Jorge Quintanilla, por tener una mala gestión en la atención los pedidos de los trabajadores por sus viviendas, actitud déspota y es el responsable de pésima atención de comedor. La organización sindical no ha motivado y/o justificado las razones por la cual demanda (solicita) en los puntos antes mencionados; asimismo, debe tenerse presente que existe en nuestro ordenamiento jurídico **“el poder de dirección del empleador”**, el cual se sustenta en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú, como comúnmente se conoce **“derecho a la libertad de empresa”**, el cual garantiza que toda persona (sea natural o jurídica) tiene derecho a emprender una actividad (lucrativa o no) en el territorio nacional, en el marco del modelo de economía social de mercado, de esta forma el empleador es titular de la actividad y respecto del personal que contrate para ejecutar las mismas, gozara de diversas facultades tanto de organización, reglamentación, fiscalización y sanción; en consecuencia, el demandar un fin de lucha, debe establecer de manera precisa las razones por ejemplo: ¿Por qué se Rechaza el acto de incumplimiento de la dotación de internet de fibra óptica y la dotación de la señal 47G a los trabajadores de la zona Esperanza de Yauricocha al cual exigen solución inmediata? ¿Por qué No a la discriminación a los compañeros trabajadores tercerizados de





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

las contratistas, exigimos igual dotación de refrigerio y el tarro de leche a cada uno de los trabajadores tercerizados en Yauricocha y Chumpe?; asimismo, debe tenerse presente que dichas exigencias no están comprendidas legalmente y mas aun convenidas con su empleador.

Por otro lado, y siendo reiterativos en cuanto al artículo 75° de la LRCT, este ha señalado textualmente y de forma precisa que: *“El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.”*; en ese sentido, la esencia de la norma y del artículo, manifiesta específicamente una condicionante al derecho a la Huelga (por ello se desprende que no es un Derecho absoluto) ya que condiciona que previo a la declaratoria de la misma, se haya agotado la negociación directa, sea esta a través del trato directo y la conciliación administrativa; siendo que el presente caso, tomando como referencia los antecedentes, se ha evidenciado que existe un procedimiento de negociación colectiva vigente tanto entre el **SINDICATO** y su **EMPLEADOR**.

Que, el numeral 1.4 del artículo IV del Título 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.”*

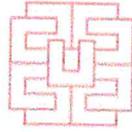
En ese contexto, conforme a las consideraciones expuestas, es posible considerar que la huelga convocada por **EL SINDICATO**, en este extremo no ha observado lo previsto en el literal a) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; asimismo, no ha observado lo previsto en el artículo 75° del mismo cuerpo normativo.

### **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 del expediente administrativo N°3059551, debe advertirse que la comunicación de la declaratoria de huelga indefinida, ha observado 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 previsto en el literal b) del artículo 73° de la LRCT “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.”**



## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Que, al respecto el primer párrafo del literal b) del artículo 73° de la LRCT, señala: *“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.”*

Que, si bien de la revisión, se tiene el Acta de Asamblea Extraordinaria, ampliadas indica que se realizaron tres asambleas con el mismo punto de agenda, las cuales se realizaron en las siguientes fechas: 03 de diciembre del 2023, contando con la asistencia de 85 personas, 04 de diciembre del 2023, contando con la asistencia de 62 asistentes y el 15 de diciembre vía internet para lo cual se proporcionó el link correspondiente. En la cual la asamblea faculta a sus representantes a elaborar la plataforma de lucha. Sin embargo, debemos las cuales facultan en el cual la organización sindical redacta que un total de 217 asistente los que fueron convocados previamente para las fechas indicadas por el Sr. Julio Saez Cahahuanca, en su condición de Secretario General, con el objeto de llevar a cabo las Asamblea General Extraordinaria, (física y asistencia virtual).

Que, el literal b) y c) del artículo 25° del Estatuto del SINDICATO, establece: “Son atribuciones del Secretario General: (...) **b) Convocar a las asambleas ordinarios, extraordinarios y/o extraordinarios** (...) **c) Presidir las sesiones de la junta directiva y dar apertura a las asambleas generales** hasta la elección del Director de Debates,

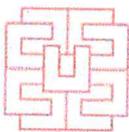


Por otro lado, según refiere la organización sindical refiere que en dicha Asamblea han asistido un total de 217 asistentes de **“forma mixta”**, es decir, en la sumatoria de dos asambleas de manera presencial y una virtual; en consecuencia, el presente requisito exige que dicha decisión sea adoptada en forma que determinen los estatutos, ahora bien, de la revisión al Estatuto de la Organización Sindical, esta no ha comprendido que la participación desde la convocatoria, desarrollo y aprobación de acuerdos sea de **“forma mixta”**, específicamente de manera virtual, dado que solo comprende presupuesto de presencialidad y casos excepcionales de ausencia del titular convocante para que sea asumida por otro miembro ante ausencia del mismo.

Que, el Estatuto ha sido determinante en prescindir que el Sindicato a través de su Secretario General, convocara a una Asamblea General Extraordinaria, con la debida difusión de su convocatoria (artículo 11°), pero mas no comprende, que lo hará de manera virtual, asimismo, sobre el desarrollo del mismo, no comprende que esta deba ser realizada de manera virtual; en consecuencia, deberá tenerse presente al momento de resolver.

Que, debe diferenciarse dos puntos importantes, uno de ellos referido al derecho a la regulación y otro al derecho a la autorregulación; sobre el primero debe entenderse que este derecho esta referido al intervencionismo que tiene la administración pública, en la consigna de una serie de reglas y la exigibilidad del cumplimiento de dichas reglas, asimismo, este derecho tiene como actor central al Estado, quien dicta la regla y exige el cumplimiento de la misma; sin embargo, sobre el derecho de autorregulación, un grupo de empresas o individuos ejercen control sobre sus propios miembros y sobre su propio comportamiento, para un mejor entender **ALZA BARCO**<sup>3</sup> refiere: *“la autorregulación no implica un proceso de “auto” regulación en el sentido individual del término, sino más bien se trata de un proceso de gobierno colectivo de un grupo de personas o cuerpos, actuando juntos, ejecutando una función reguladora con respecto de sí mismos y otros que aceptan su autoridad.”*; en ese sentido, debe advertirse que el Estado, ya no tiene una intervención en la determinación de reglas, estando dicha facultad prevista para los particulares.

<sup>3</sup> BARCO, Carlos, Revista “Derecho & Sociedades”, Asociación Civil, citando a Robert Baldwin, Julia Black”, p.36



## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Que, sobre lo desarrollado en líneas precedentes entorno a la autorregulación de las organizaciones sindicales, lo ha vuelto a reiterar el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída el Expediente N°00554-2020-PA/TC, que:

*“A fin de garantizar un equilibrio entre el derecho de libre sindicación y el derecho de autorregulación de aquellos que hayan constituido un determinado sindicato, este Tribunal ha sostenido, en reiterada jurisprudencia, que las prerrogativas de la no admisión (normas estatutarias que prevean requisitos para el ingreso de nuevos miembros sindicales), serán válidas en sí mismas en la medida que guarden un estricto respecto por los derechos fundamentales (cfr. por todas, sentencia emitida en el Expediente 02882-2008-PA/TC).”*

Que, en base a lo expuesto deberá tenerse en cuenta que las decisiones adoptadas entorno a la organización, restructuración, desarrollo y procedimientos regulados internamente como organización sindical, han sido establecidos en base a su derecho de autorregulación, en tanto, dichas organizaciones sindicales se sujetan en lo que determine su Estatuto, mas no en decisiones apartadas a la misma, por lo que, de haberse realizado de dicha forma, transgrediría la esencia de dicho derecho.

Que, por las consideraciones antes expuestas, debe tenerse por no observado el requisito previsto en el primer párrafo del literal b) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Que, sobre la representación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores, según refiere la organización sindical, han participado un total de 217, por lo que se cuenta con la mayoría establecida, en ese extremo, debe tenerse por observado.

Sin embargo, debemos precisar lo siguiente: el artículo 11° del estatuto del Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Sociedad Minera Corona S.A., indica que la asamblea general se convocara con anticipación y a través de ellos medios de comunicación disponibles.

En el artículo 15° del estatuto, sobre la asamblea extraordinaria y su convocatoria, dice: serán convocadas cada vez que exista una razón necesaria y urgente a concepto de la junta directiva y/o a solicitud del 20% de los trabajadores. No se menciona que las asambleas pueden realizarse de manera virtual.

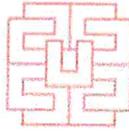
De la revisión del ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE FECEHA 03, 04 Y 15 DE DICEIMBRE DEL 2023, señala que se dan en (03 fases) siendo la primera y la segunda fase de manera presencial, y la tercera fase el 15 de diciembre del 2023, el cual se realizó de manera virtual lo que no guarda relación lógica por lo tanto denota incongruencia.

Se advierte que, con respecto a lo mencionado, en su acta de asamblea general extraordinaria el mismo que fue llevado a cabo en modalidad virtual, no se encuentra actualmente vigente.

### **3.4. 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*





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

*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.

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 General Extraordinaria, mediante la cual se acuerda la medida de declaratoria de Huelga; en consecuencia, debe tenerse por observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

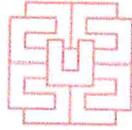
**3.5. Sobre la observancia al requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la LRCT, concordante con el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) 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 varío 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° 3059551, de fecha 29 de diciembre del 2023, **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 explícito en señalar que se debe realizar la comunicación tanto al Empleador como la Autoridad de Trabajo con





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 07 de julio 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 a su empleador.

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 15 de julio 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:

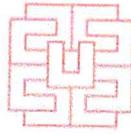
- **Se comunica a la AAT para que esta se pronuncie sobre la procedencia o no de la declaración de la huelga;**
- Se comunica al empleador, para darle un tiempo prudencial a fin de que tome las precauciones para el establecimiento de los servicios mínimos indispensables
- Se comunica al empleador, para 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 29 de diciembre del 2023, y atendiendo a que la fecha de la medida estaba programada para el día 09 de enero del 2024, 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 no observado en parte 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.~~

**3.6. 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 artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: (...) b) Copia simple del acta de votación.”**





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 artículo 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, en referencia a la comunicación producida ante esta Autoridad de Trabajo, con el documento N°4561553, de fecha 10 de julio de 2023, se puede constatar que la organización sindical, no ha acompañado como tal a su comunicación, la copia simple del acta de votación al que hace referencia la LRCT y su reglamento; sin embargo, es preciso advertir que la organización a adjuntado una lista de asistentes trabajadores en un total de 393 personas con sus rubricas ( véase a fojas 19-27), de las cuales no coinciden con el número de participantes al que refiere la organización sindical en el Acta de Asamblea, esto es, 390, existiendo una incongruencia; asimismo, de la revisión a fojas 28 solo se detalla de manera genérica “Acta de Votación”, con total de 378 a favor y 12 en contra, pero en la relación de asistente no se identifica si de los 393 asistentes, por ejemplo el Sr. Janampa Ochoa Pedro a votado a favor o en contra; en consecuencia, deberá tenerse presente dicha observación.

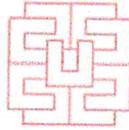
En consecuencia, por las consideraciones expuestas, dicha documentación anexa a la comunicación, no evidencia el proceso de votación de los asistentes a la Asamblea, por lo que debe tenerse por no observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, modificado mediante Decreto Supremo N°014-2022-TR.

**3.7. Sobre la observancia de otros requisitos adicionales previstos en el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “De la Declaración Jurada del Secretario General 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<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> “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

En ese contexto, de la revisión efectuada al expediente administrativo, esta cuenta con dicha Declaración Jurada que refiera que la decisión se adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73° de la Ley, 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.

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 del expediente administrativo, se puede observar que **EL SINDICATO** ha cumplido con presentar la nómina y/o relación del personal de servicios mínimos indispensables; en consecuencia, debe tenerse por observado el requisito adicional previsto en el literal a) párrafo tercero del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

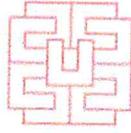
Que, al respecto el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N°00005-2008-PI-TC, fundamento 14, considera que las garantías o facultades que conforman el contenido esencial de la huelga son las que siguen: i) ejercer o no el derecho de huelga; ii) convocar dentro del marco de 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 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 15 de julio de 2023,





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

desde las 00:00 horas, por el **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONO S.A.** por la inobservancia a los requisitos previstos en el literal a) y c) del artículo 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.º 017-2012-TR, inc. g) del artículo 2º, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.** – Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de Declaratoria de Huelga indefinida fijada para el día 09 de enero de 2024, desde las 00:00 horas, presentada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONO S.A.**, mediante escrito de fecha 29 de diciembre del 2023, por inobservar los requisitos formales 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 primer párrafo del literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria.

**ARTÍCULO 2º.** -**EXHORTAR** al **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONO S.A.**, 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 artículo 84° del Decreto Supremo 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

Mg. Jesús Gonzales Camiloaga

DIRECTOR  
PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS