



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

EXPEDIENTE N.º 002-2024-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

RESOLUCION DIRECTORAL N°012-2024-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 15 de febrero de 2024.

VISTO:

Que, con Expediente Administrativo N°3127346, y Documento N° 5118233, de fecha 14 de febrero de 2024, recepcionada con fecha 14 de febrero de 2024, el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACIÓN YAURICOCHA** (en adelante EL SINDICATO) pone en conocimiento la declaratoria de una huelga indefinida, la misma que se encuentra prevista a ser iniciada el día 20 de febrero de 2024, desde las 00:00.

CONSIDERANDO

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

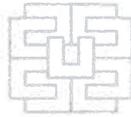
Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 28° establece que: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático..."*, en tal sentido *"...3.Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social..."*, 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 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 y pública, 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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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)

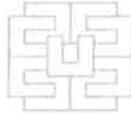
De otro lado, en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva en mención, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha indicado que: *"(...) el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, 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 LRCT¹. A su vez, las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores tienen su expresión práctica en el Reglamento de la LRCT, a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR². En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga.

¹ Artículos 73 del TUO de la LRCT.

² Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 consistente en un paro presentada por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACIÓN 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

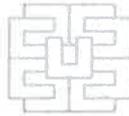
De acuerdo a lo establecido en el artículo 73° del TUO de la LRCT, para la declaratoria de huelga se requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tales como, **i) el objeto o finalidad de la huelga, ii) la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, iii) la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

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

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:





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"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.

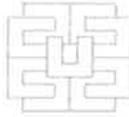
Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su fundamento 99 de la Opinión Consultiva OC-27/21, ha previsto que los fines de la huelga, que deben ser objeto de protección pueden agruparse en tres (03) categorías: **a) Los de naturaleza laboral**, que buscan mejorar las condiciones 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.

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, el mismo literal a) del artículo 73° del TUO de la LRCT establece que las declaratorias de huelga pueden tener como motivo de plataforma de lucha, la defensa de los "derechos" de los trabajadores en ella comprendidos, el cual tiene lugar dentro del marco de un conflicto derivado de la interpretación o aplicación de una norma ya existente, sea legal o convencional.

Conforme se señala en el documento con registro N° 5118233, de fecha 14 de febrero de 2024, que contiene la comunicación de plazo de huelga presentado por **EL SINDICATO**, se puede observar que esta no ha establecido de forma clara cuál es el objeto de la huelga o la denominada "**plataforma de lucha**"; sin perjuicio de ello, se observa que el motivo de la huelga





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

se encuentra relacionada al derecho a la continuidad de la Negociación Colectiva periodo 2023-2024.

Que, el recurrente **SINDICATO** adjunta a su comunicación de declaratoria de huelga, la declaración jurada en reemplazo del Acta de Asamblea General de afiliados, donde refiere que se tuvo dos puntos como agendas relacionado a la continuidad del pliego de reclamos presentado con fecha 30 de diciembre del 2023 y la toma de acuerdos para mecanismos de solución con la empresa; asimismo, en la fundamentación realizada refiere que esta situación en particular se encuentra relacionada al reconocimiento como sindicato mayoritario al "Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos de las Sociedad Minera Corona S.A", lo cual habría dejado a la referida organización al margen de la no continuación de la negociación colectiva 2023-2024.

Que, esta argumentación nos sitúa en un posible escenario de una negociación colectiva, sin embargo, conforme al desarrollo de la declaración efectuada por la organización sindical, esta se encuentra encaminada a realizar cuestionamientos sobre la condición de sindicato más representativo dentro de la empresa; asimismo, sobre lo referido a la no continuación de la negociación colectiva 2023-2024; el artículo 75° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con D.S N°010-2003-TR, señala: **"El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida."**; en consecuencia, de la revisión de la documentación no se observa la situación de interrupción o no continuación de la negociación colectiva, por cuanto este despacho debe tener por no observado el requisito previsto en el literal a) del artículo 73° del D.S N°010-2003-TR.

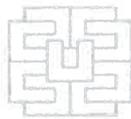
3.2. Sobre la observancia de otro requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. "Del ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación"

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 del expediente, debe advertirse a fojas 16, que la comunicación de la declaratoria de huelga indefinida, ha especificado el motivo de la huelga, ámbito de la huelga, el día y hora de inicio; en consecuencia, debe entenderse por 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 represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito"





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, al respecto el literal b) del artículo 73° de la LRCT, señala: ***"(...) Para la declaración de huelga se requiere: (...) b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito"***.

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

Por otro lado, debe tenerse en consideración que el presente requisito exige que la decisión que se adopte por parte de las organizaciones sindicales, observe lo expresado en sus estatutos y que esta decisión sea adoptada por la mayoría de sus afiliados; ahora bien; este despacho advierte que la organización sindical si bien en su declaración jurada, ha puesto en conocimiento que la decisión ha sido aprobada en mayoría total a través del proceso de votación personal vía virtual; en ese contexto, este despacho ha procedido a verificar el Estatuto de la organización sindical, contenido el Registro Organizaciones Sindicales (ROSSP), del cual se observa que esta modalidad (virtual) no se encuentra prevista y determinada para la realización de dichas Asambleas Generales sean ordinarias o extraordinarias; asimismo, sobre si esta decisión de huelga, ha representado la voluntad mayoritaria de los trabajadores, si bien esta únicamente a través de la declaración jurada refiere que fue aprobada por mayoría total, no observándose como parte de ella, el acto de votación o en el Acta de Asamblea General.

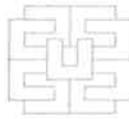
Que, realizada la revisión de la documentación que obra en autos, y estando a las precisiones formuladas por esta Autoridad Administrativa de Trabajo, se puede determinar que **EL SINDICATO**, no ha observado las disposiciones estatutarias, en cuanto a la adopción de acuerdos a nivel de Asamblea; en consecuencia, debe tenerse por observado el requisito previsto en el literal b) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.4. Sobre la observancia del requisito adicional previsto en el segundo párrafo del 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:





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"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.

Por otro lado, si bien la organización sindical pretende reemplazar la referida Acta de Asamblea con una declaración jurada; situación que por un lado contraviene lo previsto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, específicamente en su literal a), b) y c) del artículo 10°, que señala: *"Son obligaciones de las organizaciones sindicales: a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan. b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo. c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y demás decisiones de interés general."*

En ese orden de ideas, realizada la revisión de la documentación que obra en autos, **EL SINDICATO**, no ha acompañado a su comunicación de huelga indefinida, la copia del Acta de Asamblea General; en consecuencia, debe tenerse por inobservado 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 varía en caso se tratase de servicios públicos esenciales donde el plazo está comprendido a diez (10) días útiles.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, de la revisión al Expediente Administrativo N°3127346, de fecha 14 de febrero de 2024, **EL SINDICATO**, informa a esta Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre la comunicación de declaratoria de Huelga indefinida prevista a ser materializada el día 20 de febrero de 2024, desde las 00.00 horas, es decir, informa ante este despacho, no considerando de por medio, el plazo de los cinco días útiles a la fecha de materialización de la misma.

Que, en cuanto a la comunicación efectuada a su empleadora, se tiene a fojas 1 al 3 del expediente, que con fecha 12 de febrero del presente año, la organización sindical, expide la Carta N°009-2024, dirigida a su empleadora a través del Gerente de Recursos Humanos; sin embargo, esta fecha solo corresponde a la fecha de emisión de la referida misiva, por lo que en cuanto a la notificación formal se observa a fojas 1, que esta no describe un fecha cierta de la comunicación al empleador, por tanto se desconoce la fecha de comunicación sobre la medida de huelga indefinida a su empleadora **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**



Por otro lado, sin perjuicio de lo desarrollado en líneas precedentes, en referencia a la comunicación efectuada ante esta Autoridad de Trabajo y su empleadora 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 (05) días útiles de antelación; en ese contexto, la materialización de la medida de huelga se encontraba prevista para ser efectivizada el día 20 de febrero de 2024, 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; asimismo, haciendo referencia a días útiles estos deben ser entendidos como aquellos comprendidos en los días laborables para la **EMPRESA**, y en cuanto a la administración se mantiene el mismo criterio.

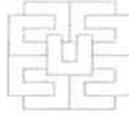
Que, el sentido de la norma específicamente referida a la comunicación previa que debe existir tanto al empleador como la autoridad de trabajo, se fundamenta en tres finalidades:

- **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 14 de febrero de 2024 y respecto de su empleadora se desconoce la fecha de comunicación (fecha cierta), y atendiendo a que la medida estaba programada para el día 20 de febrero de 2024, contabilizando los cinco días útiles de antelación, la comunicación como tal no se ha producido dentro del plazo legal 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 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.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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."

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."**



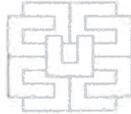
Que, en referencia a la comunicación producida ante esta Autoridad de Trabajo, se puede constatar que la organización sindical, no ha acompañado el "Acta de Votación"; donde se evidencie el número de votaciones a favor de la medida de huelga indefinida; en consecuencia, debe tenerse por observado el 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 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 indispensables³.

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



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

En ese contexto, de la revisión efectuada 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 declare bajo juramento el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (véase a fojas 1 del expediente)

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."*

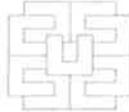


Asimismo, de la revisión del expediente administrativo, se puede observar que **EL SINDICATO** ha cumplido con presentar una nómina y/o relación del personal que ocuparan los puestos mínimos indispensables; en consecuencia, debe tenerse por observado el requisito adicional previsto en el literal a) párrafo 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



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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, prevista a ser materializada el día 20 de febrero de 2024, desde las 00:00 horas, por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACIÓN YAURICOCHA**; al haberse inobservado los requisitos previstos en el literal a), b) y c) del artículo 73° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-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, prevista a ser materializada el día 20 de febrero del 2024, desde las 00:00 horas, presentado por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACIÓN YAURICOCHA**, mediante expediente N°3127346 y documento N°5118233, de fecha 14 de febrero de 2024, por haber inobservado los requisitos previstos en el literal a), b) y c) en el artículo 73° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el literal a), b) y c) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria.

ARTÍCULO 2º. -**EXHORTAR** al **SINDICATO DE EMPLEADOS DE SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. UNIDAD DE ACUMULACIÓN YAURICOCHA**, a abstenerse de materializar la Huelga a que se refiere el presente acto resolutivo, bajo apercibimiento de ser declarada **ILEGAL** por parte de su empleador, conforme a lo regulado en el artículo 71° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, y sus modificatorias,

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

