



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 010 -2023-MTPE/2/14

Lima, 25 de enero de 2023

### VISTOS:

El Decreto s/n de fecha 23 de enero de 2023, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPE de Lima Metropolitana), remite los actuados originales del Expediente N° 1623-2023-MTPE/1/20.2, el mismo que contiene el recurso de revisión interpuesto por **COMERCIALIZADORA SALEM S.A.C.** (en adelante, Empresa) contra la Resolución Directoral N° 004-2023-MTPE/1/20, que declara infundado el recurso de apelación presentado por la Empresa y confirma el Auto Directoral N° 002-2023-MTPE/1/20.2, que toma conocimiento de la comunicación de huelga indefinida convocada por el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE COMERCIALIZADORA SALEM S.A.C.** (en adelante, Sindicato), a iniciarse el 13 de enero de 2023 a las 07:00 horas.

### CONSIDERANDO:

#### I. Antecedentes

- 1.1. Con fecha 05 de enero de 2023, el Sindicato presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la declaratoria de una medida de fuerza contra la Empresa, consistente en una huelga indefinida, a realizarse a partir del 13 de enero de 2023.
- 1.2. Mediante el Auto Directoral N° 002-2023-MTPE/1/20.2, de fecha 09 de enero de 2023, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Lima Metropolitana (en adelante, DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana) toma conocimiento de la declaratoria de huelga indefinida convocada para el día 13 de enero de 2023, comunicada por el Sindicato.
- 1.3. Con fecha 13 de enero de 2023, la Empresa interpone recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 002-2023-MTPE/1/20.2, el cual fue declarado infundado mediante la Resolución Directoral N° 004-2023-MTPE/1/20, de fecha 17 de enero de 2023, emitido por la DRTPE de Lima Metropolitana.
- 1.4. A través del escrito con número de registro 008424-2023, la Empresa interpuso recurso extraordinario de revisión contra la Resolución Directoral N° 004-2023-MTPE/1/20.
- 1.5. Que, mediante Decreto s/n de fecha 23 de enero de 2023, la DRTPE de Lima Metropolitana dispuso elevar el recurso de revisión y demás actuados en el procedimiento de declaratoria de huelga a esta Dirección General de Trabajo para el trámite correspondiente.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

## II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión presentado

El numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), establece que el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: **i)** Recurso de reconsideración y **ii)** Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.



Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una Ley o Decreto Legislativo, el artículo 7.3 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1452, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, aprobado por el Texto Integrado del Decreto Supremo N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver, en calidad de instancia de revisión, los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE de Lima Metropolitana, corresponde a la Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR<sup>1</sup>.

## III. Sobre el recurso de revisión interpuesto por la Empresa

Entre los argumentos expuestos por la Empresa en su recurso de revisión, se exponen los siguientes:

<sup>1</sup> En efecto, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, “Contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2 del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)”.



- (i) La Autoridad de primera instancia partió de una premisa errónea, al considerar que el Sindicato había designado trabajadores para los puestos indispensables, dado que, en su comunicación solo incluía a trabajadores no sindicalizados de la Empresa, no habiendo señalado justificación alguna para tal hecho.

Así, la DRTPE de Lima Metropolitana a través de la resolución directoral impugnada no aborda el cuestionamiento planteado en su recurso de apelación referido a que la autoridad de primera instancia fue inducida al error al momento de resolver, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad y buena fe en cuanto se asumió que por lo menos un grupo de sindicalizados formaba parte de la nómina, limitándose a contestar el cuestionamiento a la falta de trabajadores sindicalizados en la nómina aportada por el propio Sindicato. En consecuencia, habiéndose incurrido en un supuesto de motivación aparente debe declararse la nulidad de todo lo actuado.



- (ii) El Sindicato debió justificar la presencia de trabajadores no sindicalizados en la nómina de servicios mínimos, lo cual, no ha sido considerado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien asume que de la normativa solo se desprende la obligación de que todos o parte de los trabajadores incluidos en la nómina de servicios mínimos deben formar parte de la organización sindical.
- (iii) La Resolución Directoral impugnada contraviene el texto del subnumeral II del artículo 68-A del Reglamento de la LRCT, ya que la norma establece que ante la falta de acuerdos previos o resolución de divergencia anterior, la Autoridad deberá aplicar el principio de buena fe y razonabilidad. Sin embargo, esa aplicación no se hace sobre el mero leal entender y saber de la autoridad ni tampoco sobre la nómina proporcionada por el Sindicato. Esta se hace sobre la declaración realizada por el empleador, sustentada por el informe técnico.
- (iv) No resulta correcto que la autoridad de segunda instancia resuelva que ante la negativa de llevar a cabo el sorteo público del arbitraje potestativo – promovido por la parte empleadora–, decisión que ha sido impugnada, señale que no haya un arbitraje en curso, dado que, en ningún dispositivo normativo o jurisprudencia se ha determinado que dicho sorteo sea una condición de validez para el arbitraje potestativo.
- (v) No es correcta la interpretación del literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT. La autoridad administrativa excluye un supuesto de arbitraje, pese a que la norma legal no lo hace, sustentándose en una pretendida lectura a partir de los derechos fundamentales, los cuales, si bien forman parte de nuestro ordenamiento constitucional, no pueden ser empleados por la Autoridad para realizar labor legislativa bajo el disfraz de la interpretación.

#### IV. Análisis del caso en concreto

De la revisión del recurso de revisión, se aprecia que la Empresa expone argumentos para anular y/o revocar la Resolución Directoral N° 004-2023-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE de Lima Metropolitana. Así, la pretensión impugnatoria de anular dicho acto administrativo tiene como fundamento la vulneración a la debida motivación como garantía mínima del principio del debido procedimiento administrativo. Por su parte, la Empresa desarrolla cuatro (04) argumentos para sustentar la pretensión impugnatoria de revocar el acto administrativo emitido por la DRTPE de Lima Metropolitana.

En ese sentido, para una mejor motivación de la presente resolución, esta Dirección General procederá a analizar el argumento de la Empresa referido a la pretensión impugnatoria de anular la Resolución Directoral N° 004-2023-MTPE/1/20, identificado como argumento 1, para luego atender los argumentos 2, 3, 4 y 5 señalados por la Empresa.

##### 4.1. Sobre los argumentos expuestos por la Empresa para que se declare nula la resolución impugnada referidos al contenido de la nómina de servicios mínimos

La Empresa sostiene, que la DRTPE de Lima Metropolitana no se ha pronunciado respecto a que la autoridad de primera instancia partió de una premisa errada, al considerar que el Sindicato había designado trabajadores para los puestos indispensables, dado que, en su comunicación solo incluía a trabajadores no sindicalizados de la Empresa; limitándose a contestar el cuestionamiento a la falta de trabajadores sindicalizados en la nómina aportada por la organización sindical, por lo cual, habiéndose señalado que se habría incurrido en un supuesto de motivación aparente debe declararse la nulidad de todo lo actuado.

Sobre este extremo, de la revisión de la documentación que obra en el presente expediente, en el considerando Séptimo de la Resolución Directoral impugnada, la DRTPE de Lima Metropolitana, señaló que:

**“SÉPTIMO.** –  
(...)

*Así las cosas, la Empresa cuestiona que el inferior en grado no fundamentó adecuadamente porque determinó que la nómina presentada por el Sindicato está dentro de los criterios de razonabilidad y buena fe, máxime si, ninguno de los cuarenta y nueve (49) trabajadores comprendidos en la nómina tienen la condición de ‘no sindicalizados’; pese a que subsiste la obligación del Sindicato de justificar de manera objetiva por qué ni uno solo de sus afiliados se hará cargo de algún puesto indispensable.*

*Respecto a la pretensión de la apelante de que la lista de trabajadores que deben seguir laborando en caso de huelga presentada por la organización sindical esté integrada, al menos parcialmente, por trabajadores sindicalizados; debe tenerse en cuenta que el artículo 65, literal c) del Reglamento de la Ley señala que ‘La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas (...) c) Adjuntar la nómina de los*

*trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;”; razón por la cual debe concluirse que el marco normativo no exige que dicho requisito sea cumplido total o parcialmente con trabajadores afiliados a la organización sindical; siendo contrario a derecho pretender una interpretación extensiva de esta norma para restringir el ejercicio de derechos constitucionales, como es el caso de la huelga.*

*De otro lado, siendo este requisito un condicionamiento para el libre ejercicio del derecho constitucional de huelga, su exigencia necesariamente debe cumplir con los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad exigidos por el Tribunal Constitucional.*

*En ese sentido, debemos recordar una vez más que el sentido de este requisito es evitar daños a la vida y a la salud de las personas; así como una afectación desproporcionada a la empresa (por ejemplo, al garantizar el reinicio de las labores, una vez culminada la huelga). De esta manera, el personal comprendido en esta relación debe garantizar el desarrollo de las actividades críticas para los fines señalados; siendo irrelevante si éstos ostentan la condición de afiliados a la organización sindical o no.”*



De lo antes señalado, se advierte que la DRTPE de Lima Metropolitana en relación con el cuestionamiento referido a la presentación de la nómina de servicios mínimos, si bien, por una parte concluye que la norma no exige que ésta se encuentre compuesta total o parcialmente con trabajadores afiliados al Sindicato, añade también que, el personal comprendido en la nómina debe garantizar las actividades indispensables, no siendo relevante si éstos ostentan o no la condición de afiliados a la organización sindical; por tanto, es de apreciarse que la autoridad de segunda instancia se pronunció respecto al cuestionamiento planteado por la Empresa sobre la condición de los trabajadores que componen esta relación, ello así en cuanto señala que resulta irrelevante si se trata de sindicalizados o no sindicalizados, siendo trascendental que el Sindicato asegure la protección de los bienes jurídicos que se busca proteger al cubrir los servicios mínimos con el personal allí consignado.

Bajo esa línea, lo resuelto por la DRTPE de Lima Metropolitana en dicho extremo se condice con un criterio ya desarrollado por esta Dirección General, tal como se puede observar de la Resolución Directoral General N° 244-2022-MTPE/2/14, que en lo referente al requisito de presentación de la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando para los servicios mínimos, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, se determinó que:

“(…)

- *La norma no refiere que los puestos de trabajo determinados como servicios mínimos en los servicios públicos esenciales o actividades indispensables únicamente deben ser garantizados por los trabajadores en conflicto, esto es, los trabajadores que se encuentran involucrados en la decisión de declararse en huelga. La expresión “personal necesario”, pues, no alude exclusivamente a los trabajadores en conflicto.*
- *Considerando que el propósito de mantener los servicios mínimos es impedir la interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios*

*públicos esenciales y de las actividades indispensables que así lo exijan, resulta razonable que tales puestos de trabajo considerados como servicios mínimos sean cubiertos por los trabajadores que desempeñen a exclusividad dichos puestos, prescindiendo de su condición de trabajador sindicalizado o no sindicalizado o de encontrarse sujetos a un esquema de descentralización productiva.*

- *A través de la presentación de la nómina para servicios mínimos, la organización sindical tiene la obligación de cubrir en la ejecución de la huelga los puestos de trabajo considerados como servicios mínimos únicamente cuando los trabajadores afiliados desempeñen a exclusividad dichos puestos.*
- *Si existen trabajadores no sindicalizados que desempeñan puestos de trabajo considerados como servicios mínimos o estos se desarrollan a través de trabajadores de empresas intermediadoras o tercerizadoras, la organización sindical no tiene la obligación de incluir a dichos trabajadores en la nómina para servicios mínimos, toda vez que corresponderá al empleador efectuar su designación o la gestión que corresponda, a fin de salvaguardar el ejercicio del derecho fundamental a la huelga.*
- *En definitiva, **no opera la obligación para la organización sindical de cubrir los puestos de trabajo considerados como servicios mínimos, sea por tratarse de servicios públicos esenciales o actividades indispensables, cuando dichos puestos pueden ser ocupados por trabajadores no sindicalizados o trabajadores de empresas intermediadoras o tercerizadoras.***"

(El resaltado es agregado)

Lo antes citado ha sido señalado por esta Dirección General de manera reiterada<sup>2</sup>, en relación con ello cabe acotar que si bien la nómina de servicios mínimos, presentada por una organización sindical, puede estar compuesta por trabajadores no sindicalizados o trabajadores de empresas intermediadoras o tercerizadoras, corresponderá al sindicato garantizar que el personal allí señalado cumpla con cubrir los puestos de trabajo contenidos en la nómina de servicios mínimos, lo cual será valorado por la autoridad competente en la oportunidad que corresponda.

En base a lo expuesto, corresponde desestimar el argumento nulificante interpuesto por la Empresa, toda vez que, la resolución directoral impugnada si se pronunció sobre el cuestionamiento efectuado contra la autoridad de primera instancia con respecto a la condición del personal ofrecido por el Sindicato en la nómina de servicios mínimos, en consecuencia, habiéndose tenido por cumplido la exigencia establecida en el último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, debe desestimar el argumento revocatorio (ii) expuesto por la Empresa que cuestiona la validez de la nómina antes referida.

<sup>2</sup> Ver Resoluciones Directorales Generales N° 012-2022-MTPE/2/14, N° 030-2022-MTPE/2/14 y N° 032-2022-MTPE/2/14.

## 4.2. Sobre los argumentos expuestos por la Empresa para que se revoque la resolución impugnada

### 4.2.1 Sobre el requisito de la nómina para servicios mínimos

Con relación al tercer argumento alegado por la Empresa, se señala que, la Resolución Directoral impugnada contraviene el texto del subnumeral II del artículo 68-A del Reglamento de la LRCT, ya que la norma establece que, ante la falta de acuerdos previos o resolución de divergencia anterior, la Autoridad deberá aplicar el principio de buena fe y razonabilidad. Sin embargo, dicha aplicación no se hace sobre el mero leal entender y saber de la autoridad ni tampoco sobre la nómina proporcionada por el Sindicato. Esta se hace sobre la declaración realizada por el empleador, sustentada por el informe técnico.

Al respecto, cabe tener en consideración que frente a un escenario de comunicación de huelga, encontrándose en trámite una divergencia, a efectos de dar cumplimiento a la presentación de la nómina de servicios mínimos, el numeral ii. del artículo 68-A del Reglamento de la LRCT, establece el siguiente orden de prelación:

(...)

*Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:*

(...)

*ii. Para el caso de labores indispensables: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico."*

Sobre ello, la Empresa alega que para la aplicación del principio de buena fe y razonabilidad se debió observar su declaración realizada conforme a lo establecido en su informe técnico; en ese aspecto se advierte que la Resolución Directoral N° 004-2023-MTPE/1/20 respecto a la comunicación de servicios mínimos para cubrir servicios indispensables presentado por la Empresa, manifestó que: "(...) **las razones invocadas en el informe técnico presentado con la nómina resultan contingentes al estar sometido a un procedimiento de divergencia; razón por la cual resulta manifiestamente improcedente alegar de manera automática su fuerza argumentativa o valor probatorio**" (El resaltado es agregado); lo antes señalado no resulta acorde con lo establecido el numeral ii. del artículo 68-A del Reglamento de la LRCT, ya que dicho marco normativo fija como base dicha comunicación a efectos de evaluar la procedencia de la nómina presentada por una organización sindical en aplicación del principio de buena fe y razonabilidad.

Sin perjuicio de ello, del contenido del presente expediente, se identifican los siguientes elementos que generan convicción en esta autoridad resolutora acerca de la aplicación de los principios de buena fe y razonabilidad. Primero, el Sindicato cumplió con presentar una nómina de servicios mínimos a efectos de atender los

puestos considerados como indispensables. Segundo, la nómina presentada por el Sindicato abarca los tres puestos de trabajo correspondiente a los dos centros de trabajo de la Empresa: i) CEDIS HUACHIPA y ii) CEDIS VILLA EL SALVADOR, los mismos que han sido consignados por la Empresa en su comunicación de servicios mínimos del periodo 2022. Tercero, atendiendo a la dimensión del Sindicato –el cual cuenta con 88 trabajadores afiliados–, se han señalado a 49 trabajadores en la nómina presentada por la organización sindical que cubrirían los puestos indispensables, cuya presencia sería garantizada por el Sindicato. En consecuencia, se puede colegir que la nómina presentada por el Sindicato observa los principios de buena fe y razonabilidad, por tanto, no corresponde amparar este extremo expuesto por la Empresa.

#### 4.2.2 Sobre la condición de que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje



En relación al cuarto y quinto argumento expuesto por la Empresa, se verifica que están referido a la condición establecida en el literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT. Así, la Empresa sostiene que i) no resulta correcto que la autoridad de segunda instancia resuelva que ante la negativa de llevar a cabo el sorteo público del arbitraje potestativo –promovido por la parte empleadora–, decisión que ha sido impugnada, señale que no haya un arbitraje en curso, dado que, en ningún dispositivo normativo o jurisprudencia se ha determinado que dicho sorteo sea una condición de validez para el arbitraje potestativo, y ii) no es correcta la interpretación del literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT. La autoridad administrativa excluye un supuesto de arbitraje, pese a que la norma legal no lo hace, sustentándose en una pretendida lectura a partir de los derechos fundamentales, los cuales, si bien forman parte de nuestro ordenamiento constitucional, no pueden ser empleados por la Autoridad para realizar labor legislativa bajo el disfraz de la interpretación.

Sobre el particular, se debe indicar que, en el acápite 3.2.5 del Informe N° 0136-2021-MTPE/2/15.1, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, DGDFSST) ha señalado que:

“(…) se debe leer el artículo 73 d) del TUO de la LRCT en clave de garantía del derecho a la huelga, entendiéndose que este alude a supuestos de arbitraje facultativo, siendo entonces que la eventual existencia de un arbitraje potestativo iniciado por el empleador implicaría un obstáculo para que la organización sindical pueda ejercer su derecho constitucional a la huelga de manera eficaz. Por lo que no resultaría válido que un arbitraje potestativo iniciado por el empleador se mantenga en paralelo al ejercicio del derecho de huelga”.

Asimismo, en el Informe N° 0754-2021-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha señalado que la opinión de la DGDFSST está conforme con el marco constitucional y legal, concluyendo que *“un arbitraje potestativo iniciado por el empleador implicaría un obstáculo para que la organización sindical pueda ejercer su derecho a la huelga de manera eficaz”*.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

Esta Dirección General, por su parte, también asume la posición antes vertida. Y es que interpretar que está incluido el arbitraje potestativo iniciado por el empleador dentro del literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT, haría inviable el ejercicio del derecho de huelga y, lo que es peor, dejaría sin contenido la regla incorporada en el artículo 61-C del Reglamento de la LRCT, esto es, que “[E]n ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga”. De ahí que para esta Dirección General tal interpretación debe ser descartada del ordenamiento jurídico peruano.

Recuérdese que, a la luz del ordenamiento jurídico internacional, las condiciones y los requisitos establecidos en disposiciones normativas, de carácter legal o reglamentaria, para el ejercicio del derecho de huelga deben ser leídas de modo restrictivo y en términos de razonabilidad, a fin de que se permita su efectiva realización. De no hacerlo así, aquellas restricciones constituirían un obstáculo para el desarrollo del derecho de huelga, privándolo de su contenido esencial o reduciéndolo de forma tal que carezca de valor práctico.

De manera específica, una interpretación amplia del literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT, y no ajustada a los parámetros establecidos por el ordenamiento jurídico internacional, no solo supone una restricción al derecho de huelga, sino que llega, incluso, a suprimirlo, desde que se dejaría en manos del empleador la viabilidad práctica de su ejercicio efectivo.

Es por esa razón que el Comité de Libertad Sindical de la OIT, contundentemente, ha señalado que:

“821. Se menoscabría el derecho de huelga si una disposición legal permitiera a los empleadores someter en todos los casos a una decisión arbitral obligatoria un conflicto resultante de la falta de acuerdo durante la negociación colectiva, impidiendo en esta forma el recurso a la huelga”<sup>3</sup>.

Ahora bien, esta posición guarda correspondencia con la reciente modificación al artículo 61-A del Reglamento de la LRCT, efectuada por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

Por tal motivo, la única interpretación posible para que la restricción prevista en el literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT resulte compatible con el estándar interamericano sobre derechos humanos, es entender que el arbitraje laboral que impide el ejercicio del derecho de huelga es uno en el que haya concurrido la voluntad de la organización sindical con la del empleador (arbitraje voluntario) o que resulte del ejercicio de la facultad prevista en el artículo 61 del TUO de la LRCT por parte de la organización sindical (arbitraje potestativo iniciado por los trabajadores). Solo así se garantizaría que la condición contenida en el literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT no sea utilizada como una herramienta para que el derecho de huelga resulte inoperante. Por lo demás,

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo. La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 821.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

esta es una posición asumida por esta Dirección General en las Resoluciones Directorales Generales N° 002-2022-MTPE/2/14 y N° 013-2022-MTPE/2/14.

De otro lado, en relación a lo expuesto por la Empresa, de que habría impugnado la decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo de llevar a cabo el sorteo público del arbitraje potestativo promovido por la parte empleadora, esta Dirección General verifica que dicho cuestionamiento ha sido atendido mediante el Proveído N° 274-2023-MTPE/2/14.

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **COMERCIALIZADORA SALEM S.A.C.** contra la Resolución Directoral N° 004-2023-MTPE/1/20, de fecha 17 de enero de 2023, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, conforme a lo dispuesto en el literal a) del numeral 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese, notifíquese y publíquese. –

**KENNY DÍAZ RONCAL**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

