



**VISTO:** El Decreto s/n de fecha 31 de octubre 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 del Expediente N° 28366-2023-MTPE/1/20.2, el mismo que contiene el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA AGREGADOS CALCÁREOS S.A.** (en adelante, Sindicato) contra la Resolución Directoral N° 000042-2023-MTPE/1/20 que declara infundado el recurso de apelación presentado por el Sindicato contra el Auto Directoral N° 024-2023-MTPE/1/20.2 emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana), que declaró improcedente la declaratoria de huelga indefinida presentada por el Sindicato, a iniciarse a partir de las 07:00 horas del día 17 de octubre de 2023.

## **CONSIDERANDO:**

### **I. Antecedentes**

- 1.1. Con fecha 06 de octubre de 2023, el Sindicato presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) la declaratoria de una medida de fuerza en contra de la **COMPAÑÍA MINERA AGREGADOS CALCÁREOS S.A.**, consistente en una huelga indefinida, a iniciarse a partir de las 07:00 horas del día 17 de octubre de 2023.
- 1.2. Mediante Auto Directoral N° 024-2023-MTPE/1/20.2, de fecha 12 de octubre de 2023, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana declaró improcedente la comunicación de declaratoria de huelga presentada por el Sindicato.
- 1.3. El Sindicato mediante escrito con número de registro 35366-2023 presenta recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 024-2023-MTPE/1/20.2, a efectos de que se revoque el acto administrativo impugnado y se declare procedente su comunicación de declaratoria de huelga.
- 1.4. Por medio de la Resolución Directoral N° 000042-2023-MTPE/1/20 la DRPTE de Lima Metropolitana resuelve declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato.
- 1.5. A través del escrito con número de registro 0043010-2023 el Sindicato interpone recurso de revisión solicitando se declare nula o se revoque la Resolución Directoral N° 000042-2023-MTPE/1/20 y se declare procedente su declaratoria de huelga.

### **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 el Sindicato**

Entre los argumentos expuestos por el Sindicato en su recurso de revisión, se exponen los siguientes:

- (i) El Sindicato sostiene que se ha vulnerado el principio de seguridad jurídica y predictibilidad en cuanto la DRTPE de Lima Metropolitana no ha tomado en consideración su argumento alegando que no habría aportado

---

<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 (...)*".



información alguna que permita identificar que el procedimiento sea idéntico, no amparando así su invocación; de igual forma, agrega que, el 30 de noviembre de 2021 la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana declaró procedente su comunicación de huelga, no cuestionando la Empresa el perfil de los supuestos trabajadores ayudantes y los operarios, toda vez que cumplen la misma función como se ha acreditado en los documentos presentados que no han sido valorados por la referida Dirección, así como por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana.

- (ii) Se vulneró los derechos de debido proceso, defensa y el principio de legalidad, ya que la DRTPE de Lima Metropolitana no ha establecido un extracto del informe de SUNAFIL, respecto a la verificación de funciones desempeñadas por trabajadores incluidos en la nómina de puestos indispensables presentadas por la organización sindical, informe al cual hace referencia en la Resolución impugnada; desconociendo dicho informe, participando de manera parcial en dichas diligencias, asimismo, se desconoce los formatos de las diligencias. En consecuencia, al no haber cursado documento o informe alguno se ha dejado en indefensión al Sindicato para formular su defensa respecto a los 21 trabajadores cuestionados que cubrirían puestos indispensables, contraviniendo así el derecho al debido proceso y de defensa. Por otra parte, se valoró una comunicación de la Empresa con número de registro 029209-2023, lo cual no se encuentra regulado como requisito en el marco normativo sobre huelga justificándose indebidamente en los principios de verdad material, así, la DRTPE de Lima Metropolitana y la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana han motivado sus decisiones en base a un documento que no se constituye como requisito en el procedimiento de huelga, contraviniendo el principio de legalidad.
- (iii) Finalmente, respecto a los servicios mínimos, agrega que, la DRTPE de Lima Metropolitana ha validado los puestos indispensables presentados por la Empresa el 30 de enero de 2023 sin considerar que estos se encuentran en divergencia y no se ha demostrado que la paralización de estos pongan en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa al concluir la huelga, ello conforme a lo regulado en la norma; asimismo, indica que, se debió considerar lo establecido en el artículo 68 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el extremo referido a la aplicación del principio de buena fe y razonabilidad al tomar como referencia la declaración realizada por el empleador en una comunicación de servicios mínimos.

#### **IV. Análisis del caso en concreto**

De la revisión del recurso interpuesto, se aprecia que el Sindicato expone argumentos que cuestionan la Resolución Directoral N° 000042-2023-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE de Lima Metropolitana; así, de dichos argumentos, su pretensión impugnatoria de anular tal acto administrativo tiene como fundamento la vulneración al principio de seguridad jurídica y predictibilidad, así como al de



debido procedimiento administrativo en su manifestación de derecho a la defensa y al principio de legalidad.

En tal sentido, esta Dirección General procederá a analizar los argumentos expuestos por el Sindicato en su recurso impugnatorio:

#### **4.1 Sobre el primer argumento expuesto por el Sindicato**

El Sindicato sostiene que se ha vulnerado el principio de seguridad jurídica y predictibilidad en cuanto la DRTPE de Lima Metropolitana no ha tomado en consideración su argumento alegando que no habría aportado información alguna que permita identificar que el procedimiento sea idéntico, no amparando así su invocación; de igual forma, agrega que, el 30 de noviembre de 2021, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana declaró procedente su comunicación de huelga, no cuestionando la Empresa el perfil de los supuestos trabajadores ayudantes y los operarios, toda vez que cumplen la misma función como se ha acreditado en los documentos presentados que no han sido valorados por la referida Dirección, así como por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana.

Al respecto, cabe traer a colación que el Principio de Predictibilidad se encuentra contemplado en el numeral 1.15 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, en el cual se señala que:

*“1.15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima. - La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener.*

*Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos.*

*La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables.”*

Ahora bien, el Sindicato alega que la DRTPE de Lima Metropolitana no se habría pronunciado respecto a la contravención por parte de la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana del Principio de Predictibilidad y Seguridad Jurídica en cuanto, indicó que, no aportó información que permita identificar que el procedimiento sea idéntico; sobre ello, esta Dirección General de la revisión del recurso de apelación interpuesto por la organización sindical recurrente que obra en el presente expediente, sobre dicho extremo a fojas 276 se observa que alegó lo siguiente:

*“(…)  
3.8.- En ese orden de ideas hemos indicado que nuestra organización sindical ha cumplido con presentar la nómina de trabajadores indispensables, los mismos puestos que no han valorado en un*



**procedimiento de huelga anterior su mismo despacho, donde no existe predictibilidad en sus mandatos administrativos, lo que contraviene la seguridad jurídica.** Con respecto a que la Empresa habría presentado boletas de los trabajadores, el cual acreditaría que ostentan como “Ayudantes”; sin embargo, la EMPRESA en su comunicación de enero del 2023, no existe categoría de ayudante; asimismo, la programación semanal, no existe la categoría de “Ayudante”; ya que todos los trabajadores tienen la categoría de “Operarios”. Cabe indicar que la categoría de Ayudante, quizá se mantengan en algunos trabajadores, sin embargo, estos hacen mismas funciones de los trabajadores “Operarios”. Por otro lado, la EMPRESA habría señalado que los trabajadores serían calificados, con conocimientos técnicos, experiencia laboral; sin embargo, eso no se ha señalado en comunicación de puestos indispensables de enero del 2023. En consecuencia: i) Nuestra organización sindical ha cumplido con adjuntar la nómina de puestos indispensables. ii) Que se adjuntó trabajadores operarios, y los supuestos ayudantes cumplen las mismas funciones, iii) que en la programación de horarios semanales, no existe la categoría de ayudantes.  
(...)”

(El resaltado es agregado)

Que, a ese efecto, resulta pertinente señalar que el numeral 173.2 del artículo 173 del TUO de la LPAG ha estipulado que corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones. De esta manera en el marco de un procedimiento administrativo un administrativo entre otras potestades le compete exponer sus argumentos que justifiquen o sustenten una determinada posición.

Siendo así, no resultaría válido alegar que la DRTPE de Lima Metropolitana omitió pronunciarse sobre el extremo referido a la vulneración al Principio de Predictibilidad y Seguridad Jurídica, ello así en cuanto tal como se ha citado previamente, el Sindicato a través de su recurso de apelación señaló de forma genérica que no existiría predictibilidad en los mandatos administrativos ya que no se habrían valorado los mismos puestos de un procedimiento de huelga anterior, no desarrollando los motivos que sostengan dicho extremo ni –como se ha señalado en la Resolución Directoral impugnada– aportando información que permita identificar el procedimiento al que hace referencia con miras a evaluar dicha afirmación.

Dicho esto, el Sindicato adjunta copia de las Resoluciones Directorales N° 1012-2021-MTPE/1/20 y N° 857-2021-MTPE/1/20, ambas emitidas por la DRTPE de Lima Metropolitana, a través de las cuales –según indica– se da validez a su nómina de trabajadores indispensables y en las cuales la Empresa no cuestionó el perfil de los supuestos trabajadores ayudantes y los operarios ya que cumplen la misma función.

En relación con lo indicado, con vista a las referidas Resoluciones Directorales se advierte que la DRTPE de Lima Metropolitana no emite en estas pronunciamiento alguno respecto a la categoría que desempeñan los veintiún (21) trabajadores incluidos en la nómina ofrecida por la organización sindical, extremo que si ha sido materia de análisis en el devenir del presente expediente administrativo motivo por



el cual la Resolución Directoral recurrida meritúa éste punto controvertido, en consecuencia, no existe un pronunciamiento en las Resoluciones Directorales en mención en torno a la ocupación de dichos trabajadores consignados por el Sindicato para cubrir los servicios mínimos en su presente declaratoria de huelga.

En razón a lo desarrollado, corresponde desestimar el primer argumento expuesto por el Sindicato.

#### **4.2 Sobre el segundo argumento expuesto por el Sindicato**

El Sindicato expone que se vulneró los derechos de debido proceso, defensa y el principio de legalidad, ya que la DRTPE de Lima Metropolitana no ha establecido un extracto del informe de SUNAFIL, respecto a la verificación de funciones desempeñadas por trabajadores incluidos en la nómina de puestos indispensables presentadas por la organización sindical, informe al cual hace referencia en la Resolución impugnada; desconociendo dicho informe, participando de manera parcial en dichas diligencias, asimismo, se desconoce los formatos de las diligencias, por lo cual, agrega que, se le ha dejado en indefensión para formular su defensa sobre dicho punto; por otra parte, señala que, se valoró una comunicación de la Empresa con número de registro 029209-2023, lo cual no se encuentra regulado como requisito en el marco normativo sobre huelga justificándose indebidamente en los principios de verdad material y contraviniendo así el principio de legalidad.

Con relación al informe de SUNAFIL al cual hace referencia el Sindicato, en primer término, debemos remitirnos al análisis efectuado en la Resolución Directoral impugnada respecto a la valoración de la nómina para cubrir los servicios mínimos presentada por la organización sindical recurrente, para tales efectos se muestra a continuación lo desarrollado en el reverso de la foja 343:



EXPEDIENTE N° 28366-2023-MTPE/1/20.2

*categoría de ayudante”; asimismo la programación semanal, no existe la categoría de “Ayudante”, ya que todos los trabajadores tendrían la categoría de “Operarios”.*

Ciertamente, en la comunicación del 30 de enero del 2023, la Empresa señaló los puestos y actividades indispensables en caso de huelga, precisando la categoría de trabajadores con los cuales deberían ser cubiertos; sin contemplar dentro de éstos a la categoría de ayudante; no obstante, esta circunstancia no podría ser interpretada como la admisibilidad de que dicha nómina pueda ser completada con ayudantes; sino por el contrario expresa la necesidad específica (desde el punto de vista de la empresa) de que dichos puestos sean cubiertos por personal de las categorías expresamente señaladas.

De otro lado, respecto al rol de turnos de la programación semanal, es de apreciarse que se trata de un documento interno de gestión de la empresa no sujeta a un contenido o forma específica por la normatividad vigente; razón por la cual la omisión en el señalamiento de la categoría de los 21 trabajadores bajo controversia no implica de forma alguna negar que éstos ostenten una categoría específica en la empresa.

De esta manera, queda claro que la organización sindical no ha logrado acreditar el cumplimiento del requisito de garantizar la permanencia durante el periodo de huelga de los trabajadores que desempeñan puestos mínimos indispensables; conforme lo exige el artículo 82 del TUO de la LRCT

Cabe señalar que, conforme se ha indicado, en aplicación de los Principios de Verdad Material e Impulso de Oficio esta Dirección Regional solicitó a la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, la verificación de funciones desempeñadas por trabajadores incluidos en la nómina de puestos indispensables presentada por la organización sindical; habiendo recibido de la referida Superintendencia el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación desarrolladas en atención a la Orden de Inspección Nro. 0000025983-2023-SUNAFIL/ILM; no obstante es de apreciarse que el referido Informe de la Autoridad Inspectiva no acredita que la labor desempeñada por los 21 trabajadores en cuestión; sea en realidad de operarios como indica la organización sindical apelante.

Dicho sea de paso, el segundo párrafo del numeral 1.11 del artículo IV del TUO de la LPAG referido al Principio de Verdad Material señala en su segundo párrafo que “En el caso de procedimientos tripartitos la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, *sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a éstas*”

EBRV/hcm

Este es un documento electrónico que forma parte del expediente electrónico N° 28366-2023-MTPE/1/20.2 y cuya autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: QUNACOV

Así, tenemos que la DRTPE de Lima Metropolitana deja constancia de la valoración y evaluación de la comunicación de servicios mínimos del periodo 2023, concluyendo que ésta no contempla la categoría de ayudante y que los puestos allí consignados deben cubrirse por personal de las categorías allí señaladas, ello en mérito a la posición que ocupan los 21 trabajadores consignados en la nómina ofrecida por el Sindicato bajo controversia.

En ese aspecto, corresponde tener en consideración que el numeral 6.1 del artículo 6 del TUO de la LPAG, sobre la motivación del acto administrativo, ha establecido que la motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.



Bajo dicho contexto, si bien, la Resolución Directoral materia de impugnación señala que mediante Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación desarrolladas en atención a la Orden de Inspección N° 0000025983-2023-SUNFAIL/ILM, la autoridad inspectiva no acreditó que la labor desempeñada por los 21 trabajadores en cuestión sea en realidad de operarios; los resultados de dicho Informe no resultan relevantes ni trascendentes en cuanto la DRTPE de Lima Metropolitana no meritúa los alcances de éste al emitir su pronunciamiento para resolver el fondo de la controversia; ya que, como se ha señalado analizó y evaluó la comunicación de servicios mínimos del periodo 2023, por lo antes dicho no se ha generado una situación de indefensión que haya impedido al Sindicato ejercer su derecho de contradicción, máxime si se repara que dicho Informe –tal como se apunta en la Resolución Directoral recurrida– no define la categoría de los puestos de los 21 trabajadores cuestionados.

Sin perjuicio de lo señalado, cabe precisar que, corresponde que la Autoridad Administrativa de Trabajo demérito adjunte en sus respectivos actos administrativos posteriores aquellos actuados a los que estos hagan referencia en su desarrollo.

Por otra parte, el Sindicato alega que se ha valorado el escrito presentado por la Empresa con número de registro 029209-2023, el cual no se encuentra previsto como un requisito en el marco del procedimiento de declaratoria de huelga.

Sobre este punto, un aspecto a tener en cuenta en la resolución del recurso administrativo es la aplicación del principio de congruencia, el cual opera de manera distinta que en el ámbito jurisdiccional.

Al respecto, MORÓN URBINA recuerda que:

“Para el Derecho Procesal en general, la congruencia implica que la decisión comprenda todas las pretensiones y fundamentos propuestos por los interesados durante el procedimiento, de tal modo que con la resolución se emita íntegramente opinión sobre el recurso concreto y sobre los argumentos expuestos.

En el campo procesal administrativo, la aplicación de esta figura presenta sus matices propios, ya que el funcionario público no agota su cometido y obligaciones con el análisis y pronunciamiento sobre lo expuesto por el recurso del administrado, sino que al funcionario le corresponde, como proyección de su deber de oficialidad y satisfacción de los intereses públicos, resolver sobre cuantos aspectos obren en el expediente, cualquiera sea su origen. Por ello, la congruencia en el procedimiento administrativo adquiere singularidad hasta configurar la necesidad que la resolución decida imperativamente cuantas cuestiones hayan sido planteadas en el expediente, aportadas o no en el recurso. En tal sentido, el contenido mismo del expediente y no los extremos planteados por el recurso, es el límite natural al requisito de la congruencia de las resoluciones administrativas.

(...) Por ello, la Administración Pública debe pronunciarse no solo sobre lo planteado en el recurso sino también sobre otros aspectos que pudieran haber surgido durante la tramitación del expediente, provengan del escrito inicial, de modificaciones cuantitativas o cualitativas posteriores al recurso, o de la información oficial a que se tuviere acceso y consten en el expediente”<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Décimo Segunda Edición. Lima:Perú, 2017. Tomo II, pp. 233-234.



(subrayado agregado)

Como se observa, en la resolución del procedimiento recursal, la Administración no solo debe limitarse a analizar las razones que expone el recurrente en su recurso administrativo, sino que la activación de los mecanismos de revisión de actos administrativos habilita a la Administración extender el análisis pertinente respecto de las actuaciones que obren en el expediente que tramita el procedimiento administrativo. Es por ello que la observancia de este deber por parte de la Administración no colisiona con el principio de congruencia, siempre que se trate de aspectos que obren en el expediente, de tal manera que se encuentren dentro de los límites objetivos del procedimiento administrativo.

En función de lo desarrollado, en el presente caso se advierte que la DRTPE de Lima Metropolitana con el fin de pronunciarse sobre todos los aspectos que obran en el expediente y emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia suscitada, ha observado el referido escrito con número de registro 029209-2023, así como los cuestionamientos expuestos por el Sindicato en su recurso de apelación.

Por las razones expuestas, no corresponde estimar los argumentos sostenidos por el Sindicato en este extremo.

#### **4.3 Sobre el tercer argumento expuesto por el Sindicato**

El Sindicato respecto a los servicios mínimos, agrega que, la DRTPE de Lima Metropolitana ha validado los puestos indispensables presentados por la Empresa el 30 de enero de 2023 sin considerar que estos se encuentran en divergencia y no se ha demostrado que la paralización de estos pongan en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa al concluir la huelga; asimismo, indica que, se debió considerar lo establecido en el artículo 68 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el extremo referido a la aplicación del principio de buena fe y razonabilidad al tomar como referencia la declaración realizada por el empleador en una comunicación de servicios mínimos.

Sobre el particular, como desarrolla a fojas 343 la Resolución Directoral N° 000042-2023-MTPE/1/20, se dejó constancia de que la comunicación de servicios mínimos del periodo 2023 presentada por la Empresa contenida en el Exp. N° 11916-2023-MTPE/1/20.1 ha sido objeto de una oposición, el mismo que se encuentra en trámite.

En tal sentido, correspondía aplicar lo señalado en el cuarto párrafo del artículo 68-A del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, en el extremo que dispone que, mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, la AAT tomará como referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico, debiendo tener presente lo señalado en el precitado artículo.



De esta forma, en el caso en concreto, del contenido del presente expediente y tal como desarrolla la DRTPE de Lima Metropolitana en la Resolución Directoral impugnada, la nómina ofrecida por el Sindicato contempló una categoría de trabajadores no prevista en la comunicación de servicios mínimos del periodo 2023.

Ahora bien, resulta pertinente acotar que, en el marco de la declaratoria de huelga, tal como ya ha sido mencionado ampliamente por esta Dirección General<sup>3</sup>, la autoridad administrativa únicamente corrobora si la organización sindical garantizará la cobertura de los servicios mínimos por medio de la nómina respectiva. No siendo el procedimiento de declaratoria de huelga la instancia competente para resolver una divergencia que cuestiona una comunicación de servicios mínimos de un empleador. Cabe resaltar que, por lo demás, en su comunicación de huelga el Sindicato a fojas 83 del presente expediente no proporcionó mayor información sobre la variación de las categorías de puestos de los 21 trabajadores materia de controversia; motivo por el cual, la Resolución Directoral N° 000042-2023-MTPE/1/20 determinó que la nómina exhibida no garantizó la tutela de los bienes jurídicos que se busca proteger de conformidad con lo establecido en el artículo 82 del TUO de la LRCT.

En atención a las consideraciones expuestas;

#### **SE RESUELVE:**

- ARTÍCULO PRIMERO. –** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA AGREGADOS CALCÁREOS S.A.** contra la Resolución Directoral N° 000042-2023-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- 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.
- ARTÍCULO TERCERO. –** **PROCEDER** a la publicación de la presente Resolución Directoral General en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ARTÍCULO CUARTO. –** **TENER EN CUENTA** lo expuesto en el Informe N° 230-2015-MTPE/4/8, adjunto a la presente Resolución Directoral General, emitido por la Oficina General de

---

<sup>3</sup> Véase a modo de ejemplo: Resolución Directoral General N° 0083-2023-MTPE/2/14 y Resolución Directoral General N° 000140-2023-MTPE/2/14.



Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese. –