



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Expediente N° 0023-2020-SD-DC-RGP

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0015-2023-MTPE/2/14

Lima, 02 de febrero de 2023

VISTOS:

1. El expediente N° 0023-2020-SD-NC-RGP, remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, en virtud del recurso de revisión interpuesto por la empresa **FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C.** (en adelante, la Empresa), contra la resolución de intervención contenida en el laudo arbitral de fecha 16 de mayo de 2022, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica (en adelante, DRTPE de Ica), en el marco de la negociación colectiva entre la Empresa y el Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C. (en adelante, Sindicato).
2. El escrito con número de registro 000966-2023, de fecha 04 de enero del 2023, mediante el cual la Empresa solicita no realizar más actuaciones y suspender el procedimiento administrativo en cuestión.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES.

- 1) Con fecha 04 de diciembre de 2020, el Sindicato presentó su pliego de reclamos del periodo 2021 ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), con la finalidad de que se aperture expediente de negociación colectiva con la Empresa.
- 2) Mediante escrito presentado con fecha 09 de diciembre de 2020, el Sindicato subsanó la primera comunicación de fecha 04 de diciembre de 2020, remitida a la AAT.
- 3) Con fecha 11 de diciembre de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la de la DRTPE de Ica aperturó el expediente de negociación colectiva entre el Sindicato y la Empresa, respecto del pliego de reclamos del periodo 2021.
- 4) Mediante escrito de fecha 20 de agosto de 2021, el Sindicato comunicó a la AAT que dio por concluida la etapa de trato directo con la Empresa y solicitó se les convoque a conciliación.
- 5) Con fecha 30 de agosto del 2021, la DPSC de la DRTPE de Ica citó a ambas partes a audiencia virtual de conciliación para el día viernes 10 de setiembre de 2021, a horas 03:30 de la tarde.
- 6) Mediante Oficio N° 046-2021-GORE-ICA/DRTPE-ICA, de fecha 02 de setiembre de 2021, la DRTPE de Ica solicitó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la asistencia técnica en el marco del

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: MM3NQUC

procedimiento de negociación colectiva signado con Expediente N° 023-2021-SD-NC-RGP.

- 7) A través del Oficio N° 0130-2021-MTPE/2/14.3, de fecha 02 de setiembre de 2021, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo comunicó a la DRTPE de Ica que brindaría la asistencia técnica solicitada para atender la diligencia de conciliación.
- 8) Mediante escrito de fecha 31 de enero de 2022, el Sindicato solicitó se convoque a reunión de extraproceso al haberse concluido las etapas de trato directo y conciliación sin llegar a acuerdo con la Empresa.
- 9) Con fecha 15 de febrero de 2022, se citó al Sindicato y a la Empresa a reunión virtual de extraproceso para el día 18 de febrero de 2022, a horas 03:00 de la tarde. Al respecto, en la Constancia de Asistencia a Reunión Extraproceso, de fecha 04 de marzo de 2022, se indicó que las partes no llegaron a acuerdo alguno, dándose por culminada la reunión.
- 10) Mediante escrito presentado con fecha 29 de abril de 2022, el Sindicato comunicó que venía realizando una huelga general indefinida. Por su parte, la Empresa solicitó la declaratoria de ilegalidad de la huelga promovida por la organización sindical.
- 11) Con fecha 16 de mayo de 2022, la DRTPE de Ica emitió Laudo Arbitral mediante el cual interviene como Árbitro Obligatorio de acuerdo a lo siguiente:

*“Que, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha promovido diversas formas de solución con mecanismos compositivos y siendo este su estado, **este Despacho procede a resolver la controversia, en condición de ARBITRO OBLIGATORIO cuya intervención es de forma excepcional, pero dentro del marco constitucional y la norma nacional contenida en el artículo 68° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR**, de esta manera el presente pronunciamiento es un acto que se expide sustentando en el carácter urgente de resolver el conflicto, ello debido a su directa afectación a los trabajadores, la empresa, el Estado Peruano y fundamentalmente el Interés y salud Pública”.*

(El énfasis es propio)

Asimismo, procedió a resolver la controversia en los términos consignados en la parte resolutive del referido laudo arbitral.

- 12) Mediante escrito de fecha de registro 18 de mayo de 2022, el Sindicato solicita la aclaración y/o reconsideración del laudo arbitral.
- 13) Mediante Auto Directoral Regional N° 005-2022-CORE-ICA-DRTPE, de fecha 23 de mayo de 2022, la DRTPE de Ica resuelve rectificar el error material contenido en el artículo primero del Laudo Arbitral del Expediente N° 0023-2020-SD-NC-RGP, de fecha 16 de mayo de 2022; y, a su vez, dispone la integración de dicha rectificación.



- 14) Mediante escrito de fecha 03 de junio de 2022, la Empresa interpone recurso de revisión contra la resolución de intervención contenida en el laudo arbitral de fecha 16 de mayo de 2022, emitida por la DRTPE de Ica, en el marco de la negociación colectiva entre la Empresa y el Sindicato.
- 15) Finalmente, mediante escrito con número de registro 000966-2023, de fecha 04 de enero del 2023, la Empresa solicita no realizar más actuaciones y suspender el procedimiento administrativo en cuestión.

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA RESOLVER EL PRESENTE RECURSO DE REVISIÓN

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), 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 216.1 del artículo 216 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, 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 numeral 7.3 del artículo 7 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.

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

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, 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.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para conocer el recurso de revisión interpuesto contra la resolución de intervención, a través de la cual las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo asumen competencia de intervención en amparo de lo establecido en el artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).

En el presente caso, se observa que la Empresa presenta recurso de revisión contra la resolución de intervención contenida en el laudo arbitral de fecha 16 de mayo de 2022, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica; por lo

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: MM3NQUC

que, corresponde a esta Dirección General evaluar su competencia respecto del recurso de revisión interpuesto, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

Mediante el recurso de revisión interpuesto contra la resolución de intervención emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, contenida en el Laudo Arbitral de fecha 16 de mayo de 2022, la Empresa solicita se revoque la precitada resolución y, en consecuencia, se ordene la continuación de la negociación directa entre ambas partes; o, en su defecto, se declare nula la misma en base a los siguientes argumentos:

- a) Se ha interpretado que recién en el laudo arbitral puede justificarse la intervención de la AAT como árbitro dirimente, lo cual resulta incorrecto y contrario a lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.
- b) La DRTPE de Ica ha actuado como árbitro sin haberse agotado formalmente la negociación directa entre las partes, lo cual resulta incorrecto y contrario a lo establecido en el 68° del TUO de la LRCT.
- c) Se ha interpretado incorrectamente el artículo 68 de la LRCT, en tanto la DRTPE de Ica no cumplió con justificar si los hechos del caso se subsumían en los supuestos consignado la referida norma; y, además, porque confundió el primer supuesto con el tercero, a fin de aplicar el arbitraje obligatorio, lo cual contraviene lo establecido en la Directiva General N° 005-2012/MTPE/2/14 y en el Informe N° 026-2022-MTPE/2/14.1.
- d) Se contraviene los criterios jurisprudenciales establecidos en la Casación N° 10112-2014-ICA, en tanto la resolución de intervención no analiza: i) el requisito consistente en la prolongación excesiva de la medida de fuerza, a fin de determinar si existe o no una justificación razonable para la intervención de la AAT; ii) la realización previa de otra forma de solución pacífica del conflicto como lo son el trato directo y los Extraprocesos; y, iii) los criterios de idoneidad y proporcionalidad.
- e) No se cumplieron los requisitos para la procedencia excepcional de un arbitraje obligatorio tales como: i) no se constató formalmente el agotamiento de las reuniones de extraproceso, ii) no se emitió formalmente una resolución de intervención como lo exige el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, iii) No se cumple ninguno de los supuestos regulados en el artículo 68 de la LRCT que habilitan a la DRTPE de Ica para intervenir mediante arbitraje obligatorio.

IV. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

De los argumentos expuestos, se puede advertir que la Empresa cuestiona, a través de su recurso de revisión, la resolución de intervención contenida en el laudo arbitral de fecha 16 de mayo de 2022 y emitida por la DRTPE de Ica, a fin de que esta Dirección General anule o, en su defecto, revoque lo dispuesto por la referida AAT.

Sin embargo, con posterioridad a la presentación del recurso de revisión, la Empresa, mediante escrito con número de registro 000966-2023, de fecha 04 de enero del 2023, solicita no realizar más actuaciones y suspender el procedimiento administrativo, en mérito a lo siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: MM3NQUC



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

“(…) ponemos en conocimiento de su Despacho un reciente pronunciamiento del Poder Judicial (Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica), que declara FUNDADA la demanda de impugnación de laudo arbitral que interpusimos contra el laudo arbitral emitido por la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica. Así, ya habiéndose judicializado la materia y emitido un pronunciamiento favorable para Empresa, solicitamos no se realicen más actuaciones en el presente expediente administrativo.

Cabe mencionar que la sentencia en mención ratifica que la intervención de la Dirección Regional de Trabajo no se ajustó a ley (…).

En efecto, a través de la Resolución N° 13 del Expediente N° 011-2022-0-1401-SP-LA-01, el Poder Judicial ha declarado fundada la referida demanda contra la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica y, en consecuencia, ha declarado nulo el laudo arbitral emitido en el marco del arbitraje obligatorio mediante el cual intervino (…).

(El subrayado es propio)

Al respecto, de la revisión de los anexos del escrito antes mencionado, se advierte que la Empresa ha presentado copia de la Resolución N° 13, de fecha 15 de diciembre de 2022, que contiene la Sentencia emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica, recaída en el Expediente N° 00011-2022-0-1401-SP-LA-01, mediante la cual se resuelve lo siguiente:

“FUNDADA la demanda interpuesta por FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C. en contra de la DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE ICA; y, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C., sobre impugnación de laudo arbitral; en consecuencia, se declara NULO el LAUDO ARBITRAL DEL EXPEDIENTE N°023-2020-SD-NC-R de fecha 16 de mayo del 2022 y el Auto Directoral Regional N° 005-2022-CORE-ICA-DR TPE de fecha 23 de mayo del 2022”.

(El énfasis es propio)

Sobre esto, en virtud de la capacidad de interoperabilidad entre entidades administrativas, esta Dirección General de Trabajo procedió a verificar el estado del Expediente N° 00011-2022-0-1401-SP-LA-01 a través de la revisión del “CEJ - Consulta de Expedientes Judiciales”¹, que constituye una sistema o plataforma virtual instaurado por el Poder Judicial a fin de realizar búsquedas de un expediente, corroborando que lo indicado por la Empresa resulta concordante con los actuados en el referido proceso judicial.

Ahora bien, con relación a lo mencionado, cabe precisar que el numeral 1.1. del inciso 1 del artículo IV del TUO de la LPAG prescribe que:

“Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.”

¹ <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: MM3NQUC



(El énfasis es propio)

Siendo así, corresponde traer a colación lo prescrito en el inciso 2 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, conforme al cual “(...) **Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. (...)**” (El énfasis es propio).

De este modo, se establece el principio constitucional de prohibición de avocamiento indebido como un límite que debe respetar la autoridad judicial y/o administrativa. Al respecto, en los fundamentos jurídicos 8 y 9 de la sentencia recaída en el Expediente N° 01742-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional estableció lo siguiente:

“8. Como ya fue expresado por el Tribunal en la STC N.º 0003-2005-PI/TC (fund. 149), la disposición constitucional (artículo 139º, inciso 2), de la Constitución del Estado) contiene dos normas prohibitivas: “Por un lado, **la proscripción de avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional**; y, de otro, la interdicción de interferir en el ejercicio de la función confiada al Poder Judicial”.

9. **En su significado constitucionalmente prohibido: “consiste en el desplazamiento del juzgamiento de un caso o controversia que es de competencia del Poder Judicial, hacia otra autoridad de carácter gubernamental, o incluso jurisdiccional, sobre asuntos que, además de ser de su competencia, se encuentran pendientes de ser resueltos ante aquel”.** (cf. STC 00023-2005-AI/TC).”

(El énfasis es propio)

En el presente caso, se corrobora que la Empresa inició un proceso judicial sobre impugnación de laudo arbitral, tramitado ante la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ica, en cuya Resolución N° 13 se ha resuelto amparar lo solicitado por la Empresa consistente en declarar nulo el laudo arbitral del expediente N°023-2020-SD-NC-R de fecha 16 de mayo de 2022.

Asimismo, se verifica que la Empresa interpuso recurso de revisión contra la resolución de intervención contenida en el laudo arbitral, a través de la cual la DRTPE de Ica se constituye como árbitro obligatorio en el marco del Expediente de Negociación Colectiva N° 0023-2020-SD-NC-RGP, a fin de que se declare su nulidad o revocatoria.

De este modo, se advierte que lo señalado mediante recurso de revisión, consistente en la impugnación del acto de intervención de la DRTPE de Ica contenida en el laudo arbitral de fecha 16 mayo de 2022, ha sido objeto de judicialización a través de la demanda de impugnación de laudo arbitral, conforme se ha señalado anteriormente. Bajo este supuesto, proceder con el desplazamiento del juzgamiento de dicha controversia sometida al órgano jurisdiccional, hacia esta Autoridad Administrativa de Trabajo, implicaría un avocamiento indebido por parte de esta Dirección General de Trabajo.

Al respecto, cabe señalar que el cuestionamiento de un laudo arbitral se debe realizar a través de los mecanismos legales establecidos. Así pues, el inciso 3 del artículo 3 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que, en caso impugnación

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: MM3NQUC



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

de laudo arbitral derivado de una negociación colectiva, ésta deberá ser tramitada ante las salas laborales de las cortes superiores y conforme al procedimiento establecido en la referida ley procesal.

En consecuencia, al haberse sometido la causa a conocimiento del órgano jurisdiccional, esta Dirección General de Trabajo debe declarar **IMPROCEDENTE** lo solicitado mediante recurso de revisión a fin de no incurrir en un avocamiento indebido.

Finalmente, cabe señalar que, el último párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C.** contra la resolución de intervención contenida en el laudo arbitral de fecha 16 de mayo de 2022, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica

ARTÍCULO SEGUNDO: **DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado 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: **DEVOLVER** el expediente a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica.

ARTICULO CUARTO: **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución 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.

Regístrese, notifíquese y publíquese.



Firmado digitalmente por :
DIAZ RONCAL Kenny Jefferson FAU
20131023414 hard
Director General de la Dirección General de Trabajo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/02/2023 18:55:15-0500

KENNY DIAZ RONCAL.

Director General de la Dirección General de Trabajo
MTPE

H.R E-000966-2023

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: MM3NQC