



Resolución Gerencial Regional

N° 125-2018-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente N° 044-2018, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional por efecto del Decreto Directoral N° 112-2018-GRA-GRTPE-DPSC emitido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de esta GRTPE que concede el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de Orica Mining Services Perú, en contra del Auto Directoral N° 099-2018-GRA/GTPE-DPSC, y;

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso concedido uno de apelación en contra del Auto Directoral N° 099-2018-GRA/GRTPE-DPSC el mismo que declara improcedente la comunicación de huelga presentado por el Sindicato de Trabajadores de Orica Mining Services Perú a través del escrito con registro de trámite documentario N° 1366238; y de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR corresponde a la Dirección (en este caso a la Gerencia) Regional del Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia expedidas por la dirección de prevención y solución de conflictos, por lo cual se habilita la competencia administrativa para absolver grado.

Que, en su recurso de apelación el sindicato manifiesta que: a) Que se ha interpretado de forma sesgada e incompleta lo establecido en el literal a) del artículo 73 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, sin que mencione cual es la reclamación que no se refiere a los derechos de los trabajadores, habiendo mencionado incluso el artículo 165 de sus estatutos sin explicar porque este fue inobservado; b) Que existe un total desconocimiento de los derechos, al afirmar que no se habría cumplido con agostar la negociación directa entre las partes, habiendo incluso una reunión extra proceso que fracaso por intransigencia de la empleadora ; c) Que la huelga tienen por causal la inobservancia del reglamento de seguridad y salud en el trabajo, que previamente se ha puesto en conocimiento del empleador y que se resiste a cumplir, no requiriendo de mandato por estar debidamente establecido en la norma legal; d) que con respecto al ámbito de la huelga, su sindicato agrupa según resolución y estatuto a la mayoría de los trabajadores de su empleadora, habiéndose adjuntado la declaración pertinente de que esta se efectúa de acuerdo a ley; e) Que es artificioso que se exija que la asamblea sea convocada con una anticipación de 48 horas cuando el inciso b) del artículo 73 de dicha ley y el artículo 62 de su reglamento manifiestan cosa distinta; f) Que la impugnada sostiene que la junta directiva no cuenta con representatividad cuando esta no ha sido cuestionada ni por sus afiliados, ni por la empleadora ni por la autoridad de trabajo que les convoco a la reunión extraprocesal.

Que, respecto a lo manifestado en el punto e), se debe manifestar que tal interpretación no es correcta, pues la norma es clara cuando señala en forma textual que: "(...) la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria (...)", pudiendo apreciarse que la norma establece ambos requisitos copulativamente es decir en adición y no de forma opcional; sin embargo debe señalarse que para este tipo de procedimientos, solo se requiere la presentación de una declaración jurada de la Junta Directiva del sindicato, en el que se indique que tal decisión se adoptó cumpliendo con los requisitos señalados en





Resolución Gerencial Regional

N° 125-2018-GRA/GRTPE

el inciso b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, situación que si fue cumplida por la organización sindical solicitante, tal como se advierte a fojas 8 del presente expediente.

Que sin perjuicio de ello, corresponde traer a colación lo dispuesto en el artículo 63 del reglamento de la LRCT el cual indica que "En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada". De este modo, el marco legal vigente cuenta con una regla particular cuando la huelga responda a incumplimientos de una determinada norma o acuerdo, debiendo en tal caso declararse y llevarse a cabo la huelga una vez obtenida la resolución judicial consentida o ejecutoriada que el empleador se niegue a cumplir. De este modo la opción de la normatividad indicada resulta acorde con la competencia exclusiva y excluyente que constitucionalmente tienen los jueces y tribunales del Poder Judicial en la administración de justicia, esto es, de dilucidar los derechos y situaciones jurídicas en que se encuentran los justiciables. En efecto, la función jurisdiccional corresponde de manera exclusiva al Poder Judicial conforme a lo establecido en el artículo 138 y 139 de la Constitución Política del Perú. Así pues, ante un conflicto por la dilucidación de un derecho o una situación jurídica, el ordenamiento jurídico prevé que sea el Poder Judicial (justicia laboral ordinaria, en principio) el que debe dilucidar dicho conflicto, a fin de poder realizar una medida de fuerza, en caso de incumplimiento a lo resuelto en sede judicial. De los actuados se desprende que los motivos de la huelga en cuestión se encuentran relacionados con supuestos de incumplimiento de disposiciones legales y/o convencionales, razón por la cual resulta de observancia lo prescrito en el artículo 63 del Reglamento de la LRCT. Al no haberse acreditado lo exigido en dicha disposición, se tiene por tanto que no fue observado el requisito bajo análisis.

Que, asimismo se debe señalar que de acuerdo a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y al TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, es deber de todo administrado el demostrar su legitimidad para obrar, no pudiendo esta suponerse o inferirse como intenta alegar el recurrente, más aun en un caso de plazo de huelga, en el que debe señalarse claramente que organización sindical tiene la plena ejecución del mismo.

Que, finalmente se debe precisar que el agotamiento previo de la negociación directa entre las partes para ejercer el derecho de huelga, a que se refiere el artículo 75 del TUO de la LRCT, no puede inferirse necesariamente de una reunión extra proceso realizada con fecha posterior a esta, por lo que no se habría cumplido con acreditar tal extremo.

Que estando al incumplimiento de los requerimientos legales de procedencia de la paralización en que ha incurrido el sindicato, es necesario confirmar la apelada ratificando la improcedencia de la comunicación de huelga presentada conforme lo señalado y desarrollado en la presente resolución.

Que, en uso de las facultades conferidas a este despacho contenidas en el ROF de la GRTPE aprobado por Ordenanza Regional N° 184-AREQUIPA y al suscrito por la Resolución Ejecutiva Regional N° 334-2017-GRA/GR y por los considerandos anteriores.

SE RESUELVE:





Resolución Gerencial Regional

Nº 125-2018-GRA/GRTPE

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR infundado el escrito de apelación presentado por el Sindicato de Trabajadores de Orica Mining Services Perú.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFIRMAR el Auto Directoral Nº 099-2018-GRA/GRTPE-DPSC, en todos sus extremos, que declara improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores de Orica Mining Services Perú, a través del escrito con registro Nº 1366238.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial sea puesta en conocimiento del Sindicato de Trabajadores de Orica Mining Services Perú y de la empleadora Orica Mining Services Perú S.A., para los fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO: PUBLICAR la presente Resolución Gerencial Regional en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dada en la sede de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo a los once días del mes de setiembre del dos mil dieciocho.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

Abg. José Luis Carpio Quintana
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo