



## *Resolución Gerencial Regional*

090-2023-GRA/GRTPE

**VISTOS:**

El Informe Legal N° 074-2023-GRA/GRTPE/AL de fecha 3 de agosto de 2023, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 014-2023-GRA/GRTPE-DPSC de 10 de mayo de 2023; el recurso de apelación de 17 de mayo de 2023 (Doc. 5726510, Exp. 3640464), presentado por la empresa FLSMIDTH S.A.C., y;

**CONSIDERANDO:**

Que, El Texto Único y Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece en su artículo 72° lo siguiente: *“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”.*

Así también, el artículo 73° del mismo cuerpo normativo, señala lo siguiente: *“Para la declaración de huelga se requiere: a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases (...)”.*

De otro lado, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR de 24 de julio de 2022, a través del cual se modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, establece en su artículo 65° que: *“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. En la comunicación debe constar la declaración jurada del Secretario General de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley. Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando; b) Copia simple del acta de votación; Copia simple del acta de asamblea (...)”.*

Que, en relación a los recursos de apelación en sede administrativa, se tiene que, el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, prescribe en su artículo 220°: *“El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones*





## Resolución Gerencial Regional

090-2023-GRA/GRTPE

de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico”.

Así también, el artículo 3° del mismo cuerpo legal, establece respecto a los requisitos de validez de los actos administrativos: “4. *Motivación.* - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”

Que, mediante Informe Legal N° 074-2023-GRA/GRTPE/AL de fecha 3 de agosto de 2023, el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación a recurso de apelación presentado por la empresa FLSMIDTH S.A.C. en contra del Auto Directoral N° 014-2023-GRA/GRTPE-DPSC de 10 de mayo de 2023, sobre comunicación de plazo de huelga.

Que, de acuerdo al informe legal señalado, analizados los argumentos esgrimidos por la empresa apelante, a fin de resolver el recurso de apelación interpuesto, corresponde tener en cuenta los siguientes aspectos:

Primero; en relación al **primer punto objeto de apelación** (agotamiento vía previa de conciliación); de la revisión a los considerandos de la resolución materia de apelación, no se advierte que en la misma haya existido pronunciamiento respecto a la necesidad de darse o no, inicio al procedimiento de conciliación, conforme lo prevé el artículo 58° y siguientes del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>1</sup>, correspondiendo ahora emitir pronunciamiento al respecto. Sobre el particular, verificados los actuados administrativos, se establece que, en efecto, se tiene evidencia de la conclusión del procedimiento de negociación en trato directo<sup>2</sup>, empero, no se ha verificado que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta Gerencia Regional, haya dado inicio al procedimiento de conciliación a que hace referencia el artículo 58° antes mencionado o que haya justificado la falta de necesidad de llevarse a cabo dicho procedimiento; **máxime que, conforme lo ha establecido la reiterada jurisprudencia nacional, el derecho de huelga debe ser considerado como la “última ratio”, debiéndose agotar todas la vías previas antes de su materialización<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

“Artículo 58.- Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso”.

<sup>2</sup> Documento de 21 de abril de 2023, obrante a fojas 11 de la solicitud de Comunicación de Huelga, presentada ante la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos de esta Gerencia Regional; a través del cual el sindicato, hace de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la culminación de la etapa de trato directo.

<sup>3</sup> El Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia emitida en el Expediente 02987-2017-PA/TC, lo siguiente:

“8. Así, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación con ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. **La huelga no tiene una finalidad en sí**





## Resolución Gerencial Regional

090-2023-GRA/GRTPE

Así también, no pasa desapercibido el hecho que, finalmente las partes intervinientes, si arribaron a un acuerdo conciliatorio, motivo por el cual, no se llevó a cabo la Huelga convocada por el Sindicato FLSMIDTH S.A.C<sup>4</sup>, lo cual representa un claro indicio de que las partes podían arribar a un acuerdo conciliatorio previo a la declaratoria de procedencia de comunicación de huelga, materializada a través del acto administrativo objeto de apelación. Por tanto, respecto a este primer punto objeto de la apelación, se verifica que el mismo sí ostenta asidero legal.

Respecto al **segundo punto objeto de apelación** (cumplimiento de los requisitos para la declaratoria de huelga); de la revisión a los considerandos de la resolución impugnada, no se advierte el establecimiento de la condición contenida en el literal a) del artículo 73° TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, esto es, que la declaratoria de huelga tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Sobre el particular, de la verificación a la solicitud de comunicación de huelga presentada por el Sindicato FLSMIDTH S.A.C, se advierte que la misma sí contenía exigencias de naturaleza laboral, tales como licencias, incrementos remunerativos, canasta, bonificaciones, etc.; motivo por el cual, pese a que la empresa apelante cuestiona la no verificación de dicho aspecto, puesto que se habría dado solución previa a las exigencias planteadas por el sindicato, consideramos que dicho punto objeto de la apelación, no ostenta de asidera fáctico ni legal, al establecerse que las exigencias contenidas en la solicitud de comunicación de huelga, sí ostentaban naturaleza de defensa de intereses laborales.

Asimismo, en el segundo punto objeto de apelación, se hace referencia a que la resolución impugnada menciona una **Declaración Jurada** emitida por el secretario gremio sindical, en la cual hace de conocimiento de la realización de una asamblea general extraordinaria, adjuntando los nombres de los asistentes y los votos a favor de la huelga; dicho documento, habría sido el sustento suficiente para dar cumplimiento al requisito previsto en el literal b) del artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>5</sup>. En relación a ello, se verifica que, tanto el literal b) del artículo 73° antes citado, como los literales b) y c) del Decreto Supremo N° 014-2022-T que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>6</sup>, establecen como

*misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador*". (Negrita y subrayado agregado)

<sup>4</sup> En los fundamentos de apelación, se hace referencia a dicho aspecto, derivado de un acuerdo Extra Proceso llevado a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el día 11 de mayo de 2023.

<sup>5</sup> TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

"Artículo 73.- 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 representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (...)"

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 014-2022-TR de 24 de julio de 2022, que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Artículo 65°: Comunicación de la declaración de huelga.

"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:



## *Resolución Gerencial Regional*

**090-2023-GRA/GRTPE**

requisito de la comunicación de la declaración de huelga, **adjuntar copia simple del acta de votación respectiva y asimismo adjuntar copia simple del acta de la asamblea**. Sin embargo, al acreditarse que, en la solicitud de comunicación de huelga presentada por el sindicato, no se adjuntaron copia del acta de votación y copia del acta de asamblea respectivamente, dicha solicitud en efecto, no cumplió con los requisitos establecidos por la norma de la materia, por lo cual, no correspondía declarar la procedencia de la comunicación de huelga solicitada; por lo que, este extremo de la apelación sí ostenta asidero fáctico y legal.

Finalmente, **en relación al tercer punto objeto de apelación** (emisión de pronunciamiento previo al escrito presentado por la empresa impugnante), se advierte que, dado que el mismo, según se advierte en el sello de recepción obrante en el mismo, habría sido derivado a la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos, recién el día 11 de mayo de 2023, esto es, un día después de la emisión del acto administrativo impugnado, el cual fue emitido el 10 de mayo de 2023; verificamos que, fácticamente no existía posibilidad de su resolución. En tal sentido, este punto de la apelación, carece de asidero.

Consecuentemente, teniendo en cuenta la normativa invocada en los puntos precedentes, los hechos acreditados a través de la documentación obrantes en el expediente administrativo, los argumentos del recurso de apelación presentado, así como el informe legal emitido por la Oficina de Asesoría Legal de esta Gerencia Regional, esta Gerencia Regional, establece que, al tiempo de presentación de la solicitud de Comunicación de Huelga formulada por el Sindicato FLSMIDTH S.A.C., no se cumplieron con los requisitos establecidos en el artículo 58<sup>7</sup> y literal b) del artículo 73<sup>8</sup> del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Así también, se verifica que dicha solicitud no cumplió con lo dispuesto por literales b) y c) del Decreto Supremo N° 014-2022-T, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>9</sup>, motivo

(...)

b) *Copia simple del acta de votación.*

c) *Copia simple del acta de asamblea*".

<sup>7</sup> **TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**

**Artículo 58.-** Las partes informarán a la

**Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.**

*Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.*

<sup>8</sup> **TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

**"Artículo 73.- 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 representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (...)*".

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

<sup>9</sup> **Decreto Supremo N° 014-2022-TR de 24 de julio de 2022, que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**

**Artículo 65°: Comunicación de la declaración de huelga.**

*"La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se s a sujeta a los siguientes requisitos:*

(...)

b) *Copia simple del acta de votación.*



## Resolución Gerencial Regional

090-2023-GRA/GRTPE

por el cual, la misma debió ser declarada en su oportunidad improcedente, verificándose la deficiente motivación en la resolución materia de impugnación. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar fundado el recurso de apelación planteado, debiendo revocarse el acto administrativo impugnado.

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2023-GRA/GR;

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero: DECLARAR FUNDADO** el recurso de apelación de fecha 17 de mayo de 2023 (Doc. 5726510, Exp. 3640464), presentado por la empresa FLSMIDTH S.A.C. en contra del Auto Directoral N° 014-2023-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 10 de mayo de 2023; en consecuencia, se resuelve: **DECLARAR IMPROCEDENTE** la solicitud de comunicación de huelga formulada por el sindicato FLSMIDTH S.A.C, que se habría materializado desde las 00:00 horas del día 15 de mayo de 2023.

**Artículo Segundo: NOTIFICAR** a la empresa FLSMIDTH S.A.C. y al sindicato FLSMIDTH S.A.C., con la presente resolución.

**Artículo Tercero: HACER** de conocimiento de la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos de esta Gerencia Regional, la presente resolución; para su conocimiento y fines.

**Artículo Cuarto:** Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los siete días del mes de agosto del año dos mil veintitrés.

### REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

*Catherine M. Rodríguez Torreblanca*  
Mag. Catherine M. Rodríguez Torreblanca  
Gerente Regional  
Gerencia Regional de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Doc.: 5987897

Exp.: 3681819