



Resolución Gerencial Regional

N° 094-2024-GRA/GRTPE

GO VISTOS:

El expediente con **Registro N° 5929688**, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo por efecto del Decreto Directoral N° 025-2024-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 Cerro Verde, en contra del Auto Directoral N° 024-2024-GRA/GRTPE-DPSC de 23 de febrero de 2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso concedido uno de apelación en contra del Auto Directoral N° 024-2024-GRA/GRTPE-DPSC de 23 de febrero de 2024; el mismo que resuelve declarar IMPROCEDENTE la comunicación de HUELGA, presentada por el Sindicato Cerro Verde contenida en el documento con Registro N° 5929688 de 18 de julio de 2023. En atención a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 2° del D.S. N° 017-2012-TR, corresponde a la Dirección Regional, en este caso la Gerencia Regional de 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 el grado.

Que, con documento con Registro N° 6695540 recepcionado el 29 de febrero de 2024, el Sindicato Cerro Verde interpuso Recurso impugnatorio de Apelación en contra del Auto Directoral N° 024-2024-GRA/GRTPE-DPSC de 23 de febrero de 2024, a efecto que sea revocado, planteando los siguientes argumentos:

- a) Que, la resolución impugnada sostiene que la resolución que resolvió la divergencia del 2016, no es de aplicación para la nómina de personal indispensable que el sindicato presentó en su comunicación de plazo de huelga (18 de julio de 2023), al existir una variación sustancial entre el año 2016 y el año 2023, sustentando este criterio en el escrito con registro N° 6644105 de fecha 14 de febrero de 2024, presentado por la empresa Sociedad Minera Cerro Verde a requerimiento de la Autoridad de Trabajo mediante Decreto Directoral N° 019-2024-GRA/GRTPE-DPSC, en el que dicha empresa señaló la existencia de una variación sustancial de los trabajadores considerados como indispensables, debido a los cambios a su estructura interna que abarca procesos, áreas, protocolos, planilla, organigramas y formas de organización de trabajo, entre los cuales está el cambio de jornadas de 12 horas desde el 2018, y no 8 horas diarias que se aplicó en el año 2016, ello acordado por convenio colectivo. Precizando además que dicho documento no fue puesto en conocimiento del sindicato afectando su derecho de defensa.
- b) Que, además de la violación al derecho de defensa y la falta de motivación, no se ha aplicado debidamente el artículo 68-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al no desarrollar como es que los supuestos cambios a la estructura interna de la empresa (procesos, áreas, protocolos, planilla, organigramas y formas de organización de trabajo) han determinado una variación sustancial que exige para el año 2023 una mayor cantidad de trabajadores y puestos indispensables que los que se establecieron en la Resolución de





Resolución Gerencial Regional

N° 094-2024-GRA/GRTPE

GOBI

G
DE

Divergencia del año 2016; habiéndose manejado, al parecer, el razonamiento de que toda variación sustancial significa automáticamente el incremento de puestos y trabajadores indispensables; lo cual sería incorrecto, dado que muchas variaciones estructurales sustanciales de las empresas generan menos puestos así como menos trabajadores.

- c) Que, se debió tomar en cuenta la Resolución de Divergencia del 2016, en aquellos aspectos en que para la Autoridad Administrativa de Trabajo no hubo variación; sin embargo, sin sustentarlo la resolución impugnada se aparta totalmente de dicha resolución de divergencia, no siendo correcto indicar que la variación sustancial comprometería a toda la empresa y en todos los aspectos.
- d) Que, se incurre en un error al sostener que debe aplicarse de manera razonable la Comunicación de personal indispensable comunicada en el año 2023 que comprende a 802 trabajadores; cuando la norma señala que solo se aplicará la "declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico" de manera referencial más no absoluta. Siendo que en el presente caso, la resolución impugnada ha tomado el íntegro de la declaración realizada por el empleador y su Informe Técnico del Personal Indispensable del 2023, sin fundamentar, ni desarrollar los sustentos técnicos de dicha declaración e informe, así como la razonabilidad aplicada; y que el único argumento expresado para sostener su decisión, es que en el convenio el área de chancado y lixiviación laborará en una jornada permanente de 12 horas, hecho que no está comprendido en la resolución de divergencia del año 2016, donde solo están previstas jornadas de 8 horas, advirtiéndose contra toda lógica, que la impugnada se sostendría en el razonamiento de que el aumento de jornada de trabajo de 8 a 12 horas, hace necesarios más puestos y más trabajadores para atender los servicios mínimos, siendo erróneo, ya que el aumento de la jornada de 12 horas, redujo en el área de lixiviación y mina de 3 turnos de 8 horas al día a solo 2 turnos de 12 horas al día, lo que tiene incidencia en la cantidad de puestos y trabajadores, lo cual no se ha valorado en la impugnada.
- e) Que, la impugnada no ha cumplido con lo ordenado en Resolución Directoral General N° 209-2023.MTPE/2/14, que exige en la calificación de la comunicación de huelga, el pronunciamiento sobre aquellos puntos que se omitieron en el Auto Directoral N° 028-2023-GRA/GRTPE-DPSC, los cuales en su momento fueron sustento de su recurso de apelación en contra de dicho auto directoral.

GOBI

G
DE



GOBI

G
DE

Que, con documento con Registro N° 6784667 recepcionado el 25 de marzo de 2024, la empresa Sociedad Minera presenta sus alegatos, señalando lo siguiente:

GOBI

G
DE

- a) Que, respecto del año 2016, la empresa ha atravesado cambios significativos en su estructura organizativa y en su funcionamiento interno, conllevando una variación en los puestos de trabajo considerados indispensables en caso de huelga, habiendo cambiado la realidad de la empresa con la de ocho años atrás (2016). Siendo que el servicio mínimo comunicado por el Sindicato Cerro Verde, al basarse en la Resolución de Divergencia del año 2016, no era acorde con la realidad, la cual no aseguraba la permanencia del personal necesario para evitar la interrupción total de las actividades y servicios, y así, garantizar la

GOBI



Resolución Gerencial Regional

N° 094-2024-GRA/GRTPE

GQJ

GEI
DE TR

continuidad de los mismos, no siendo posible asumir que los 283 trabajadores considerados como indispensables por el sindicato podrían haber garantizado la seguridad de los trabajadores y ciudadanos que se encontraban en las instalaciones de la Empresa, así como la reanudación inmediata de la actividad de Cerro Verde una vez concluida la huelga. Asimismo, se advierte de la nómina de personal indispensable comunicada por el Sindicato, que se proponía una cobertura de 8 horas, y no de 12 horas como es la jornada de trabajo regular.

GQJ

GEI
DE TR

- b) Que, es falso que se haya afectado los derechos de Defensa y del debido Procedimiento del Sindicato Cerro Verde, ya que este se pronunció respecto de que no habría existido una variación sustancial en relación del año 2016, como se aprecia del propio Auto Directoral N° 024-2024-GRA/GRTPE-DPSC que refiere al escrito con registro N° 5933955 de 19 de julio de 2023, presentado por el Sindicato Cerro Verde.

GQJ

GEI
DE TR

Que, respecto a los argumentos contenidos en el punto a) del Recurso impugnatorio de Apelación presentado por el Sindicato Cerro Verde con documento con Registro N° 6695540; debe precisarse que, el artículo 68-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹, establece en relación al Trámite de la Divergencia sobre Servicios Mínimos, lo siguiente: *“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”* (Énfasis agregado).

GQJ

GEI
DE TR

Que, sobre el particular, en el Auto Directoral materia de apelación, fueron descartadas las dos primeras opciones de prelación contenidas en la norma antes citada; al haberse acreditado a través del Informe Técnico obrante a fojas 644 a 825, que la empresa Sociedad Minera Cerro Verde, ha atravesado por una “variación sustancial”, debido al incremento en el número de trabajadores (587), que su área de procesos ha variado desde el año 2016, incluyendo 2 áreas más en la 3ra Gerencia, y modificación del área 4 de Gerencia, así como evidenciarse que no se había formulado una divergencia por parte de la apelante, Sindicato Cerro Verde, en contra de la Comunicación de Personal indispensable comunicada por la empresa Cerro Verde para el año 2023; dando lugar así, a la aplicación del tercer supuesto en el orden de prelación, que precisa: *“(…) 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”*, advirtiéndose de los argumentos contenidos en la misma que se procedió a aplicar los principios de la Buena Fe y Razonabilidad², teniendo como sustento técnico el referido Informe Técnico obrante a fojas 644 a 825, concluyendo, que a la fecha de julio de 2023, no era posible que los 283 puestos considerados como indispensables por la apelante, pudieran cubrir las labores indispensables y servicios mínimos requeridos por la empresa Cerro Verde para evitar la

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR y modificado por Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

² Establecidos en los numerales 1.4 y 1.8 del Artículo IV, Principios del procedimiento administrativo de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y sus modificatorias.



Resolución Gerencial Regional

N° 094-2024-GRA/GRTPE

interrupción total de las actividades y servicios, y así, garantizar la continuidad de los mismos una vez concluida la huelga, conforme lo establecido en el artículo 78 del TUO la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo³. Por lo que, los argumentos expresados por la apelante contenidos en el literal a), los mismos carecen de asidero, correspondiendo ser desestimados.

Que, respecto a los argumentos contenidos en el punto b) del Recurso impugnatorio de Apelación; debe precisarse que, teniendo en cuenta los argumentos esbozados en el punto precedente, no ha existido una vulneración al derecho de defensa y falta de motivación como manifiesta la apelante, puesto que se han aplicado los principios de Buena Fe y Razonabilidad conforme a lo establecido en los numerales 1.4 y 1.8 del Artículo IV del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Asimismo, se aprecia que mediante escrito con registro N° 5933955 de 19 de julio de 2023, obrante en el expediente en autos, la apelante amplió los argumentos de su comunicación de huelga, argumentando las razones por las cuales consideraba no existir una "variación sustancial" en la empresa, los mismo que fueron debidamente analizados en el Auto Directoral materia de apelación, como se aprecia en su parte considerativa; advirtiéndose que la apelante ejerció debidamente su derecho de defensa, argumentando su parecer y recibiendo la debida respuesta de parte de esta Autoridad de trabajo mediante el Auto Directoral materia de apelación .

Que, en lo que respecta a la afirmación de la apelante respecto a que se manejó el razonamiento de que toda variación sustancial significa automáticamente que debe incrementarse la cantidad de puestos y trabajadores indispensables, siendo erróneo dado que muchas variaciones estructurales sustanciales de las empresas generan menos puestos así como menos trabajadores sobre dicho argumento, debe manifestarse que dicha aseveración no ha sido sustentada por la Apelante de manera argumentativa, ni a través de medio de prueba alguno; siendo que, en contraposición al Informe Técnico obrante a fojas 644 a 825, alcanzado por la empresa Sociedad Minera Cerro Verde, el cual, fue el sustento de la determinación de la "variación sustancial" existente en dicha empresa, se ha aplicado correctamente el artículo 68-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ello al haberse el supuesto contemplado en el tercer orden de prelación antes aludido.

Que, en relación a los argumentos esgrimidos en el punto c) del Recurso impugnatorio de Apelación; debe precisarse que el Auto Directoral impugnado, motivo debidamente en su parte considerativa, la exclusión de la Resolución de divergencia del 2016, ello al haberse acreditado la referida "variación sustancial" en la empresa, ello en base a la evaluación y análisis del Informe Técnico obrante a fojas 644 a 825 y formatos de Análisis de Puesto Indispensable, así como del Anexo de Puestos Indispensables, de los cuáles se advierte que cada puesto propuesto por la empresa era necesario para la continuidad de los servicios requeridos, los cuales a su vez difieren con las actividades señaladas en la R.S.D. N° 004-2016-GRA-GRTPE-DPSC-SDNC, evidenciando con ello una variación sustancial que debía ser valorada, resultando razonable que las actividades, puestos y trabajadores de la empresa hayan variados en atención al tiempo transcurrido (7 años), acorde a la dinámica y actividad económica que desarrolla la empresa. Asimismo, la apelante, ha

³ Aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y modificatorias.



Resolución Gerencial Regional

N° 094-2024-GRA/GRTPE

GC resultado que de la copia del Convenio colectivo 2018-2021, obrante en autos, en el punto 46, se aprecia un acuerdo sobre las jornadas de trabajo, donde se señala que los afiliados al sindicato de la planta SX/EW, chancado y lixiviación e hidrometalurgia pasarían a laborar en forma permanente en jornadas de 12 horas en el mes de setiembre de 2018, hecho que difería de la Resolución de Divergencia del año 2016, el en el que se consideró jornadas laborales de dicha área de tan solo 8 horas de trabajo. En tal sentido, vemos que los argumentos de la apelante, referidos a que Auto Directoral impugnado, no motivó debidamente la exclusión de la resolución de divergencia del año 2016, carecen de sustento legal y debiendo ser desestimados.

GC Que, respecto a los argumentos contenidos en el punto d) del Recurso impugnatorio de Apelación; debe precisarse que, como ya ha sido analizado ampliamente en los puntos precedentes, que ha quedado debidamente acreditada la "variación sustancial" de la empresa Sociedad Minera Cerro Verde, a que se refiere el artículo 68-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debiendo manifestar que en cuanto a los argumentos: *"contra toda lógica, en la impugnada se sostendría que, el aumento de jornada de trabajo de 8 a 12 horas, hace necesarios más puestos y más trabajadores para atender los servicios mínimos, cuando esto no es así, ya que el aumento de la jornada de 12 horas, redujo en el área de lixiviación y mina de 3 turnos de 8 horas al día a solo 2 turnos de 12 horas al día, lo que tiene incidencia en la cantidad de puestos y trabajadores"*; que dichas afirmaciones no han sido acreditadas por la Apelante de manera argumentativa o documental, contando por tanto, con el debido sustento técnico, ni probatorio; a efecto de ser analizadas por esta Autoridad Administrativa de Trabajo, ello en contraposición al Informe Técnico obrante a fojas 644 a 825 y demás formatos y documento técnicos obrantes en el presente expediente a fojas 644 a 825. En tal sentido, vemos que los argumentos expuestos por el Sindicato Cerro Verde, carecen de sustento legal y debiendo ser desestimados.

GC Que, finalmente respecto a los argumentos contenidos en el punto e) del Recurso impugnatorio de Apelación; debe señalarse que se aprecia de la motivación efectuada en el Auto Directoral impugnado, la correcta aplicación del artículo 68-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo cual, se determina que los argumentos propuestos por la apelante en su recurso de apelación, carecen de asidero legal.

GC Que, estando a lo señalado en la parte considerativa de la presente, se han analizado los argumentos de apelación propuestos por los apelantes, ello al amparo de lo dispuesto por el artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual establece: *"El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho"*; determinándose que, los argumentos esgrimidos, carecen de sustento legal, motivo por el cual debe procederse a la declaratoria del INFUNDADO del recurso presentado, confirmándose en tal sentido los efectos de la resolución impugnada, a través del cual se declaró improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Cerro Verde.

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

**Gobierno Regional
Arequipa**

**Gerencia Regional
de Trabajo y Promoción
del Empleo**



Resolución Gerencial Regional

N° 094-2024-GRA/GRTPE

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el Recurso Impugnatorio de Apelación contenido en el escrito con Registro N° 6695540, interpuesto por el Sindicato Cerro Verde, en contra del Auto Directoral N° 024-2024-GRA/GRTPE-DPSC de 23 de febrero de 2024, a través del cual se declaró improcedente la comunicación de huelga.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER que, copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento del **SINDICATO CERRO VERDE** y de la **SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE** para los fines pertinentes.

ARTICULO TERCERO: 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>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los **diecinueve** días del mes de julio de dos mil veinticuatro.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



Gobierno Regional Arequipa

Catherine M. Rodríguez Torreblanca

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

Doc.: 7197793

Exp.: 4248982