



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 03-2013-MTPE/1/20

Lima, 25 de enero de 2013.

VISTO:

El recurso de apelación, ingresado con registro N° 9580-2013, de fecha 23 de enero de 2013, interpuesto por la empresa **SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.**, contra la resolución de fecha 17 de enero de 2013, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en el procedimiento seguido por el Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias PET, sobre Declaratoria de Huelga.

CONSIDERANDO:

Primero.- Que, con fecha 15 de enero de 2013, el Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias PET, presentó una comunicación de declaratoria de huelga indefinida, a iniciarse el día 24 de enero de 2013.

Segundo.- Que, mediante resolución de fecha 17 de enero de 2013, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resolvió tener por efectuada la comunicación de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias PET, en adelante, el sindicato.

Tercero.- Que, mediante escrito de fecha 23 de enero de 2013, la empresa SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A., en adelante la empresa, interpone recurso de apelación contra la resolución de fecha 17 de enero de 2013, y mediante resolución de fecha 24 de enero de 2013, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, concede la apelación y eleva los actuados a este despacho, en su condición de superior jerárquico.

Cuarto.- Que, si bien se advierte que la autoridad de primera instancia determinó la procedencia del recurso de apelación, motivando su decisión en el cumplimiento del plazo establecido en el artículo 74° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante LRCT, esta Dirección Regional, en su condición de autoridad de segunda instancia, debe evaluar en toda su extensión el escrito presentado por la empresa, y determinar, en principio si correspondía tramitar el escrito con registro N° 9580-2013 y declarar su procedencia como un recurso de apelación.

Quinto.- Que, al respecto se debe tener en cuenta que el artículo 72° de la LRCT define a la huelga como "(...) *la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores con abandono del centro de trabajo. (...)*" Asimismo, el artículo 74° de la misma norma, establece textualmente que "*Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.*"; y que "*La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. (...)*" (el resaltado es nuestro) La lectura de los citados artículos nos indica que la comunicación que realizan los trabajadores, a



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

través de su organización sindical, determina el inicio de un procedimiento administrativo que concluye con la emisión de un acto administrativo, que determinará que la comunicación de huelga ha cumplido con los requisitos establecidos en la ley o como lo señala la norma, en una resolución de improcedencia, respecto de la cual se puede interponer el recurso de apelación en el plazo establecido en el citado artículo 74°. Por ello, entendemos que la legitimidad para impugnar una resolución emitida en un procedimiento de comunicación de declaración de huelga, en estricto se restringe a quien es parte en el procedimiento, es decir, la organización sindical. Lo señalado se sustenta en la estructura misma del procedimiento de Declaratoria de Huelga, que responde a un procedimiento bilateral, en el cual intervienen como sujetos la Administración y el administrado. Admitir lo contrario y aceptar la legitimidad para impugnar por parte del empleador en el presente procedimiento, implicaría aceptar que estamos ante un procedimiento trilateral, en el cual se presentan dos sujetos con intereses respecto de los cuales la Administración debe decidir, situación que como se ha señalado, no se presenta en una Declaratoria de huelga que responde a una comunicación que realiza el administrado (organización sindical) ante la Administración (autoridad de trabajo).

Sexto.- Que, el argumento antes señalado no fue valorado por el inferior en grado al momento de emitir la resolución de fecha 24 de enero de 2013, que declaró conceder la apelación presentada por la empresa, existiendo por tanto una contravención a lo establecido en el artículo 74° de la LRCT; advirtiéndose, asimismo, que la mencionada resolución no se condice con el requisito de motivación que forma parte de la validez de todo acto administrativo, ya que no se señalaron los fundamentos por los cuales se concedió el recurso de apelación, basándose solamente en el cómputo del plazo, sin haber advertido que el solicitante no se encontraba legitimado para poder impugnar el acto administrativo, al no ser parte del procedimiento. Por lo señalado, corresponde declarar nula la resolución de fecha 24 de enero de 2013, que resolvió conceder la apelación, por encontrarse incurso en las causales previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° de la LPAG, que señalan que: *"Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias; 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, (...)".*

Sétimo.- Que, sin perjuicio de lo argumentado, se advierte que en el escrito presentado por la empresa, y que motiva el presente pronunciamiento, se señala que no se habría cumplido con uno de los requisitos establecidos en la LRCT para la declaración de huelga, específicamente el establecido en el literal b) del artículo 73° de dicha norma.

Octavo.- Que, sobre el particular se debe precisar que la autoridad administrativa al momento de resolver no solo debe considerar lo expuesto por el administrado en las solicitudes que presenta sino que corresponde a dicho funcionario como deber de satisfacción de los intereses públicos, resolver sobre todos los aspectos que obren en el expediente, por ello, la resolución que se expida en un procedimiento administrativo deberá versar sobre cuantas cuestiones hayan sido planteadas en el expediente, en atención a lo dispuesto en el numeral 187.2 del artículo 187° de la LPAG.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Noveno.- Que, teniendo en cuenta lo señalado, corresponde a esta autoridad evaluar si existió en el presente procedimiento el incumplimiento del requisito establecido en el literal b) del artículo 73° de LRCT, tal como lo señala la empresa, ya que en caso de advertirse su incumplimiento, en ejercicio de la potestad de autotutela, reconocida en el artículo 202°¹ de la LPAG, este despacho podría declarar la nulidad del acto administrativo observado por la empresa. Es en el marco de este supuesto que este Despacho puede evaluar y determinar si en el presente procedimiento existió alguna inobservancia al orden jurídico que afecte el interés público, y que por ende, cause la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que se materializó en la resolución de fecha 17 de enero de 2013, por el cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resolvió tener por efectuada la comunicación de huelga indefinida del sindicato.

Décimo.- Que, para ello, se debe advertir que el artículo 73° de la LRCT establece los requisitos para la declaración de huelga, los mismos que deben ser cumplidos por la organización sindical. Dentro de éstos, en el literal b) del mencionado artículo se ha previsto que la decisión de la huelga debe ser adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos de la organización sindical, y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. Asimismo, en la norma de desarrollo de la LRCT, es decir, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, se establece que la comunicación de la declaración de huelga se sujeta a determinados requisitos, y de manera específica, se establece que se debe presentar una *Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del Artículo 73 de la Ley*. Lo señalado evidencia, que si bien la LRCT ha previsto el cumplimiento de determinadas condiciones formales para la declaración de huelga, la manera de evidenciar su cumplimiento se materializa con determinados requisitos previstos en su norma de desarrollo. Estos requisitos a su vez han sido recogidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el denominado "Procedimiento de Declaratoria de Huelga", el mismo que prevé como requisitos los siguientes: i) Copia de acta de asamblea legalizada por Notario Público o Juez de Paz de la localidad, según sea el caso; ii) Copia del acta de votación; iii) Nómina de trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales o indispensables; iv) Ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación; v) Declaración jurada de la Junta Directiva del Sindicato, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados de acuerdo con las normas indicadas. (el subrayado es nuestro)

Décimo primero.- Que, de la revisión del expediente, se advierte que en el presente procedimiento se cumplió con presentar los requisitos antes señalados, y de manera específica obra en fojas dieciséis (16) de autos, la Declaración Jurada suscrita por la Junta Directiva del sindicato, que señala que la decisión adoptada en la Asamblea General de carácter extraordinario se efectuó conforme a lo señalado en su

¹ (...) 202.1 En cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público. (...)



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

estatuto. En ese sentido, en el presente procedimiento se cumplieron los trámites para la emisión del acto administrativo que declaró tener por efectuada la comunicación de huelga.

Décimo segundo.- Que, de otro lado, el numeral 4 del artículo 75° de la LPAG establece que la autoridad debe abstenerse de exigir a los administrados el cumplimiento de requisitos, la realización de trámites, el suministro de información o la realización de pagos, no previstos legalmente. Por ello, reiteramos que en el presente caso, la autoridad administrativa se debe ceñir a los requisitos previstos en el numeral 10 del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En ese sentido, la autoridad de trabajo no podría requerir al sindicato que acredite documentalmente que ha cumplido la forma que establece el respectivo estatuto, ya que el TUPA sólo establece como requisito la presentación de una Declaración Jurada, para efectos de acreditar el cumplimiento de las normas estatutarias de la organización sindical.

Décimo tercero.- Que, asimismo, es pertinente resaltar que el procedimiento de comunicación de huelga, responde a condiciones requeridas por la legislación nacional, que deben encontrarse en concordancia con lo señalado en la Constitución y los convenios internacionales. Así, debemos recordar que el artículo 28 de la Constitución Política señala que: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático."* Asimismo, establece que: *"3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social."* En concordancia con lo señalado, respecto de los requisitos legales que un Estado puede establecer para el respeto y garantía del ejercicio del derecho de huelga, el Comité de Libertad Sindical de Organización Internacional de Trabajo la OIT, ha señalado que *"Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables, y en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales²."* La limitación importante, por ejemplo, se configuraría si la LRCT, su Reglamento o el TUPA de la autoridad de trabajo establecieran que la organización sindical deba acreditar documentalmente el cumplimiento de sus normas estatutarias para adoptar su decisión; sin embargo, en la misma línea de lo señalado por los órganos de la Organización Internacional de Trabajo, el artículo 65° del Reglamento de la LRCT ha establecido que sólo se debe presentar una Declaración Jurada sobre el cumplimiento de las normas estatutarias.

Décimo cuarto.- Que, finalmente, cabe señalar que el artículo 42° de la LPAG, prescribe que las declaraciones juradas que presenten los administrados en el procedimiento administrativo, se presumen verificadas por quien hace uso de ellas; razón por la cual, a la Autoridad Administrativa de Trabajo no le corresponde pronunciarse sobre la legalidad (o no) de dicha documentación. Por otro lado, es necesario precisar que son las organizaciones sindicales las obligadas a dar estricto cumplimiento de sus normas estatutarias y en caso de producirse alguna contravención a éstas, son los afiliados, en su condición de personas con legítimo interés, los facultados en demandar su estricto cumplimiento ante las autoridades correspondientes. Lo señalado se sustenta en lo dispuesto en el artículo 3 del

² Párrafo 547. Citado en La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición. OIT. Pag. 120.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 6219-2013-MTPE/1/20.2



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Convenio N° 87 de la OIT, que recoge el derecho de las organizaciones de organizar su administración y sus actividades, y el de formular su programa de acción, imponiendo el deber de las autoridades públicas de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal³.

Décimo quinto.- Que, por tanto, se evidencia que no existen vicios en la resolución de fecha 17 de enero de 2013, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, que resolvió tener por efectuada la comunicación de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias PET.

Por lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR;

SE RESUELVE:

1. Declarar **NULA** la resolución de fecha 24 de enero de 2013, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por la cual se concedió el recurso de apelación presentado por la empresa **SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.**, y en consecuencia, declarar **IMPROCEDENTE** el mencionado recurso de apelación, interpuesto contra la resolución de fecha 17 de enero de 2013, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, la que por los fundamentos expuestos, no adolece de causal de nulidad.

2. Remitir los actuados a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

Fdo. Sr. Aurelio Manuel Soto Barba. Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Lo que notifico a Ud. conforme a Ley.

³ A su vez, nuestro ordenamiento legal ha incorporado la proscripción de los actos de injerencia en la libertad sindical, en el artículo 4° de la LRCT, que señala: *"El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen."*