



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

CEDULA DE NOTIFICACION

158669

Exp.Nº 040 - 2014 - M6 - DPSL - Chim

Dependencia Administrativa: D.G.T

Destinatario: Compañía Minera Antamina S.A.

Domicilio: Av El Derby N° 55 Torre 1 Of. 801 Santiago de Surco

Casilla Nº

Se hace saber que en el procedimiento de: Plazo Huelgo

Materia:

Cuaderno:

Con relación al escrito Nº del

Se ha expedido con fecha: 9 NOV 2014

Lo siguiente: (Ver reverso y/o Anexos)

Lo que notifica a usted con arreglo a Ley:

Se anexa lo siguiente: Res. Dir. Gen. N° 188 - 2014 - MPE 12.14

con un total de: (04) dentro folios.

Firma y Sello de Secretaria
y Sello de Dependencia
Administrativa





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 GENERAL N° 188-2014-MTPE/2/14

Lima, 09 DIC. 2014

VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 446-2014-REGION ANCASH DRTYPE/CHIM, mediante el cual el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash remite el expediente N° 040-2014-HG-DPSC-CHIM, correspondiente al procedimiento de declaratoria de huelga iniciado por el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina S.A. (en adelante, El Sindicato), por el cual dicha organización sindical pone en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) la comunicación de huelga general indefinida que ha sido cursada a su empleador Compañía Minera Antamina S.A. (en adelante, El Empleador), cuyo inicio se tiene previsto desde las 00:00 horas del día 10 de diciembre del 2014.

CONSIDERANDO

1. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el literal e) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, cuando se trata de un supuesto de alcance supra regional o nacional. Tal supuesto puede referirse a un conflicto colectivo laboral que involucra a trabajadores de una empresa o sector productivo que laboran en centros de trabajo ubicados en más de una región del país.

Asimismo, el referido artículo señala que, en caso de la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, también se adquiere carácter supra regional o nacional cuando la actividad económica desarrollada por la empresa o sector productivo tiene un efecto o impacto notorio en la economía de más de una reunión o a nivel nacional, siendo entre otros, uno de los supuestos de esta causal, las actividades que producen bienes o servicios determinantes para una cadena productiva de ámbito interregional o nacional.

Conforme a lo establecido en el Auto Directoral General N° 275-2014-MTPE/2/14, de fecha 04 de diciembre del 2014, emitido por esta Dirección General, el presente caso comprende un supuesto de declaratoria de huelga de alcance supra regional o nacional, cuyo trámite resulta de competencia de esta Dirección General de Trabajo, de acuerdo a lo previsto en el literal e) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.



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"

2. De los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico para la declaratoria de huelga

El derecho constitucional a la huelga se encuentra reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, siendo que para su ejercicio legítimo es necesario cumplir con los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT), aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (artículo 72° y siguientes), y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT) (artículo 62° y siguientes).

Atendiendo a lo señalado, corresponde analizar los fundamentos de hecho y de derecho que han sido expuestos por El Sindicato en su comunicación de huelga, así como realizar una lectura conjunta de lo dispuesto por el TUO de la LRCT y Reglamento de la LRCT, en lo que respecta a los requisitos para el ejercicio del derecho a la huelga.

En tal sentido, procederemos a analizar el cumplimiento de los requisitos antes indicados en la comunicación de huelga y en su documentación adjunta:

- a) **Que la huelga tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73° del TUO de la LRCT) y tenga en cuenta la exigencia prevista en el caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo (artículo 63° del Reglamento de la LRCT)**

Conforme se señala en el escrito de comunicación de huelga presentado por El Sindicato, así como en el Acta de Asamblea Extraordinaria, de fechas 15, 16 y 20 de noviembre del 2014, la medida de fuerza planteada se sustenta en las siguientes exigencias:

- Cumplimiento de normas legales laborales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo e incumplimientos de otras normas laborales.
- Cumplimientos de disposiciones convencionales (Convenio Colectivo vigente 2012-2015).
- Se otorgue el reconocimiento de puestos laboral administrativo en diversas áreas de trabajo (operaciones de mina, mantenimiento de concentradora, mantenimiento de mina y mantenimiento y servicios).
- Pago del adelanto de utilidades 2014.
- Ceses las sanciones disciplinarias arbitrarias realizados por la Empresa.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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"

En atención a ello, corresponde traer a colación lo dispuesto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT, el cual indica que "[e]n el 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 ese modo, el marco legal vigente cuenta con una regla particular en casos en que la huelga responde 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.

La opción de la normatividad indicada resulta acorde con la competencia exclusiva y excluyente¹ 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 prevé que sea el Poder Judicial (justicia laboral ordinaria, en principio) la que deba dilucidar dicho conflicto, a fin de poder realizar en tal caso una medida de fuerza, en caso de incumplimiento a lo resuelto en sede judicial.

En caso materia de autos, se evidencia que los motivos de la huelga en cuestión se encuentran relacionados con el incumplimiento de disposiciones legales y convencionales, razón por la cual resulta de observancia lo prescrito en la disposición precedentemente reseñada..

Por consiguiente, si bien la huelga tiene por objeto la defensa de los derechos o intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores comprendidos en ella, no se ha observado el requisito previsto en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT.

b) **Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT):**

En el presente caso, El Sindicato ha cumplido con adjuntar el Acta de "Asamblea Extraordinaria" llevada a cabo los días 15, 16 y 20 de noviembre del 2014. De dicha documentación, se evidencia que la asamblea materia de convocatoria se desarrolló con un total de 1075 (mil setenta y cinco) participantes (36 asistentes el 15 de noviembre, 747 asistentes el 16 de noviembre, y, 292 el 20 de noviembre), habiéndose aprobado la realización de una huelga de carácter indefinida, cuyo inicio se realizará desde las 00:00 horas del 10 diciembre del 2014 contando con 1075 votos a favor, ningún voto en contra y ninguna abstención.

¹ Sin perjuicio de la jurisdicción militar y arbitral reconocidas en el numeral 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.



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"

Atendiendo a ello, en el presente caso se ha cumplido con el requisito en cuestión.

- c) **Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad (literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT y literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT)**

Al efecto debe indicarse que El Sindicato ha cumplido con presentar el Acta de Asamblea Extraordinaria, de fechas 15, 16 y 20 de noviembre del 2014, encontrándose dicho documento refrendado por el Juez de Paz Letrado de San Marcos de la Corte Superior de Justicia de Ancash. En consecuencia, se ha observado el requisito en cuestión.

- d) **Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (literal c) del artículo 73° del TUO de la LRCT y literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT):**

Sobre el particular, debe señalarse que la comunicación de huelga ha sido presentada a El Empleador con fecha 30 de noviembre del 2014, en tanto que a la Autoridad Administrativa de Trabajo fue presentada el día 01 de diciembre del 2014. Atendiendo que el inicio de la medida de fuerza se tiene previsto para el día 10 de diciembre del 2014, se verifica que se ha observado el plazo de antelación legal previsto en la normativa vigente.

- e) **Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78° del TUO de la LRCT (literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT)**

Con relación a este requisito, cabe tener presente las siguientes disposiciones legales:

TUO de la LRCT

"Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga."

Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir



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"

su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo."

Reglamento de la LRCT

Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

- a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;*
- b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;*
- c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;*
- d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,*
- e) 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.*

Sobre el particular, corresponde indicar que El Sindicato ha acompañado, a la comunicación de huelga, una nómina de 27 (veintisiete) trabajadores que deben seguir laborando durante la realización de la medida de fuerza, señalando las áreas y lugares del trabajo en los que se desempeñarían.

Estando a lo establecido en el artículo 165° y numeral 4 del artículo 166° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444², cabe señalar que

² LPAG

³ Artículo 165°.- Hechos no sujetos a actuación probatoria



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"*

mediante Resolución Directoral General N° 180-2014/MTPE/2/14, de fecha 28 de noviembre del 2014, esta Dirección General ha resuelto el recurso de revisión que interpuesto por El Sindicato correspondiente a otro procedimiento de comunicación de huelga. En virtud a ello, esta Dirección General ha tomado conocimiento que El Empleador ha presentado el listado de ocupaciones y puestos de trabajo necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables que fuera comunicado a la Autoridad Administrativa de Trabajo y a El Sindicato, el cual consta de 122 posiciones indispensables. Cabe precisar que dicha comunicación ha sido presentada por El Empleador en virtud de lo dispuesto por el artículo 82° del TUO de la LRCT, concordado con el artículo 67° del Reglamento de la LRCT.

Al respecto, es importante indicar que del expediente analizado no se aprecia documento alguno mediante el cual El Sindicato haya cuestionado los puestos de trabajo de carácter indispensable que han sido determinados por El Empleador, a través del proceso de divergencia establecido en el artículo 82° del TUO de la LRCT. En tal sentido, debe concluirse que El Sindicato no ha cumplido con el requisito en cuestión.

f) **Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal d) del artículo 73° del TUO de la LRCT)**

La decisión de llevar a cabo la medida de huelga no tiene como objetivo la búsqueda de la solución del pliego de reclamos en un procedimiento de negociación colectiva, por lo que en el presente caso no resulta posible evaluar el cumplimiento de este requisito.

Que, el artículo 69° del Reglamento de la LRCT establece que la resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE la comunicación de huelga general indefinida presentada por el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina S.A, cuyo inicio se tiene previsto desde las 00:00 horas del día 10 de diciembre del 2014, por no cumplir con los requisitos exigidos en los artículos 63° y literal c) del

No será actuada prueba respecto a [...] hechos alegados por las partes cuya prueba consta en los archivos de la entidad, sobre los que se haya comprobado con ocasión del ejercicio de sus funciones, o sujetos a la presunción de veracidad, sin perjuicio de su fiscalización posterior".

"Artículo 166°.- Medios de prueba

Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede:

(...) 4. Consultar documentos y actas."



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



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"

artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

ARTÍCULO SEGUNDO.-

HACER de conocimiento de la organización sindical que tratándose de un acto emitido por instancia única, cabe la interposición de recurso de reconsideración contra el mismo, a ser presentado ante esta Dirección General dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente de aquel en el que se practique la notificación.

Regístrese y notifíquese.-

JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo