



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"

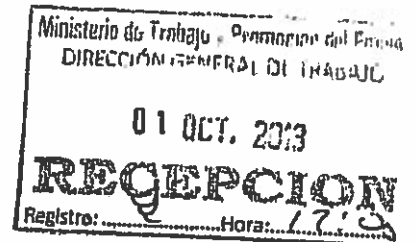
INFORME N° 013 -2013-MTPE/2/14.1

Para: Gastón Remy Liacsa
Director General de Trabajo

De: Hugo Carrasco Mendoza
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

Fecha: 30 de setiembre de 2013

Referencia: H.R. N° 124729-2013-EXT
H.R. N° 124733-2013-EXT



I. ASUNTO

Solicitud presentada por el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos (en adelante, el Sindicato) con relación a las resoluciones Directorales Generales N° 016-2013-GORE-ICA-DRTPE y N° 017-2013-GORE-ICA-DRTPE emitidas por el Gobierno Regional de Ica.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 014-2011-TR que modifican el D.S. N° 011-92-TR y crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.

III. ANTECEDENTES

Mediante Oficios N° 649-2013-SOMSHPYA y N° 650-2013-SOMSHPYA, presentados el 20 de setiembre de 2013 y dirigidos al Despacho Ministerial y Viceministerial de Trabajo, respectivamente; el Sindicato comunica que el Gobierno Regional de Ica, actuando como árbitro obligatorio en la solución del pliego de reclamos presentado a la empresa Shougang Hierro Perú S.A.A., emitió la Resolución Directoral Regional N° 016-2013-GORE-ICA-DRTPE, notificada el 12 de setiembre de 2013, la cual estableció en el segundo párrafo del punto primero de la parte resolutive lo siguiente:

«Para los trabajadores del Código 07-21 otorgará un aumento de remuneraciones de Seis y 70/100 nuevos soles (S/6.70 Nuevos Soles) con el incremento porcentual de 1.65% entre la categoría del nivel IV a I.»

Asimismo, la organización sindical señala que mediante la Resolución Directoral Regional N° 017-2013-GORE-ICA-DRTPE de fecha 13 de setiembre de 2013, el Gobierno Regional



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"

de Ica resolvió corregir un supuesto error material incurrido en la Resolución N° 016, variando el contenido del segundo párrafo del punto primero en el siguiente sentido:

«Para los trabajadores del Código 7-21 otorgará un aumento de remuneraciones de Seis y 70/100 nuevos soles (S/. 6.70 nuevos soles) diarios sobre los salarios básicos a partir del 1° de abril de 2013».

Igualmente, se indica que con fecha 13 de setiembre de 2013 el Sindicato ha presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo un "recurso de aclaración" respecto al punto referido al 1.65% otorgado a los trabajadores del Código 07 y 021 en la Resolución Directoral General N° 016-2013-GORE-ICA. No se tiene conocimiento si dicha solicitud ha sido resuelta a la fecha y notificada a las partes.

Ante ello, el Sindicato solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo "intervenir y haciendo respetar el resultado de la primera Resolución N° 016-2013-GORE-ICA y no permitir un atropello que el Director Regional pretende imponer a través de la segunda Resolución N° 017-2013-GORE-ICA".

IV. ANÁLISIS

Naturaleza de las resoluciones emitidas el amparo del artículo 68° del TUO de la LRCT

Corresponde considerar la naturaleza y alcances que tienen las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelven un conflicto colectivo de presentarse alguno de los supuestos previstos en el artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).

El artículo señalado prescribe que *«[c]uando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva»*¹.

Por su parte, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR precisa que «las resoluciones administrativas, de primera y segunda instancia, que se expiden al amparo del artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo tienen la naturaleza de laudo arbitral, siéndoles aplicables los artículos 65° y 66° del

Al respecto, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR señala que la referencia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establecida en el artículo 68° del TUO de la LRCT, debe interpretarse como competencia de las direcciones regionales de trabajo y promoción del Empleo, con la excepción transitoria de la jurisdicción de Lima Metropolitana. No obstante ello, cuando los supuestos establecidos en el referido artículo 68 tengan un efecto o dimensión supra regional o nacional, la competencia resolutoria recae, de forma exclusiva y excluyente, en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



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"

referido texto único ordenado». De ello se desprende que, tanto la Resolución Directoral Regional N° 016-2013-GORE-ICA-DRTPE, como la Resolución Directoral Regional N° 017-2013-GORE-ICA-DRTPE surten los mismos efectos que un laudo arbitral, vinculando obligatoriamente a las partes.

Las posibilidades de impugnación del laudo arbitral y la intervención de la Autoridad Administrativa

Atendiendo a la naturaleza de laudo arbitral, las resoluciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en los supuestos previstos en el artículo 68° del TUO de la LRCT no serían susceptibles de impugnación mediante los recursos administrativos previstos en el artículo 207° de la Ley N° 27444. No obstante, sí podrían ser impugnados ante el Poder Judicial conforme a lo previsto en el ordenamiento legal.

En efecto, el artículo 65° del TUO de la LRCT señala que «[e]l laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes». El mismo artículo indica que el laudo es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior por: i) razón de nulidad; o, ii) establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

En esa línea, de lo dispuesto en la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, «Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados "extraproceso", la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional», aprobada mediante Resolución Ministerial N° 076-2012-TR, se deriva igualmente el carácter inapelable en sede administrativa de la resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelve el conflicto de manera obligatoria.

Al respecto, puede verse el literal f. del numeral 5.1., así como el numeral 6.2.1. de la Directiva referida:

5.1. Definiciones:

(...)

f. Arbitraje obligatorio: Es el arbitraje en el que, por mandato del Art. 68 de la LRCT, la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa del Trabajo se produce dentro de supuestos excepcionales y en calidad de árbitro obligatorio, por lo que se desarrolla en instancia única; siendo inimpugnables los actos emitidos, salvo en los supuestos de impugnación de laudos arbitrales ante el Poder Judicial.

6.2.1. En el contexto de los extraprocesos, la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo es exclusivamente imparcial y en instancia única, en pro de lograr soluciones pacíficas entre las partes en conflicto. Por lo tanto, los actos que ella emita tienen naturaleza arbitral y no de ius imperium, y, en ese sentido, no son susceptibles de impugnación mediante los recursos administrativos a que se refiere el artículo 207 de la Ley N° 27444.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo

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

Conviene dejar indicado que el pedido de aclaración no constituye propiamente un recurso impugnatorio. Sin perjuicio de ello, dicho pedido debe ser objeto de pronunciamiento por parte del árbitro o Tribunal Arbitral [en el caso expuesto, por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica] en el plazo de tres días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud conforme al artículo 58° del reglamento del TUO de la LRCT.

Adicionalmente, es preciso considerar que entre las instancias del gobierno nacional y los gobiernos regionales no existe una relación jerárquica; por el contrario, éstos ejercen con autonomía competencias determinadas en el ámbito de sus circunscripciones, existiendo con las instancias del gobierno nacional una relación de coordinación, cooperación y apoyo mutuo, conforme indica el artículo 49° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.

En consecuencia, resulta claro que, en caso el Sindicato considere que las resoluciones directorales regionales emitidas vulneran derechos o principios establecidos en el ordenamiento, éste puede plantear una impugnación ante la autoridad judicial competente para tal efecto conforme al marco legal.

Por tanto, en adición a los supuestos de impugnación establecidos en el artículo 65° del TUO de la LRCT, la organización sindical debe tener en cuenta –entre otros aspectos en esta materia– las reglas procedimentales previstas en el artículo 59° del Reglamento del TUO de la LRCT, dentro de las cuales cabe destacar que el recurso de impugnación del laudo arbitral debe ser interpuesto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración si fuera el caso.

De acuerdo a todo lo antes indicado, no resulta posible que alguna autoridad administrativa del ámbito regional o nacional pueda actuar en el marco de las resoluciones administrativas emitidas por el Gobierno Regional de Ica, quedando únicamente a consideración de la organización gremial activar las posibilidades de cuestionamiento judicial previstas en el ordenamiento.

De las correcciones de los errores materiales

Sin perjuicio de la evaluación que correspondería realizarse en la instancia pertinente –a título meramente informativo–, de realizarse su impugnación, cabe considerar que el numeral 201.1. del artículo 201° de la Ley N° 27444 establece que *«[l]os errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados siempre que no se altere o sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión»*.

Al respecto, indica la doctrina lo siguiente:

«Los errores que pueden ser objeto de rectificación son solo los que no alteran su sentido ni contenido. Quedan comprendidos en esta categoría los denominados "errores materiales, que pueden ser a su vez, un error de expresión (equivocación en la institución jurídica), o un error gramatical (señalamiento equivocado de destinatarios del acto) y el error aritmético (discrepancia numérica).



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"

(...)

En este orden de ideas podemos concluir que los errores materiales para poder ser rectificadas por la Administración deben, en primer lugar, evidenciarse por sí solos sin necesidad de mayores razonamientos, manifestándose por su sola contemplación. En segundo lugar, el error debe ser tal, que para su corrección solamente sea necesario un mero cotejo de datos que indefectiblemente se desprendan del expediente administrativo y que, por consiguiente, no requieran de mayor análisis. Asimismo, estos errores se caracterizan por ser de carácter intrascendente por dos razones: de un lado, no conllevan a la nulidad del acto administrativo en tanto no constituyen vicios de este y de otro, no afectan al sentido de la decisión o la esencia del acto administrativo mismo, lo cual es un requisito que comparte con el error aritmético conforme veremos más adelante.»

V. CONCLUSIONES

1. Conforme ha sido indicado, debe considerarse la naturaleza arbitral de la resolución emitida en virtud del artículo 68° del TUO de la LRCT y mediante el cual se resuelve un conflicto laboral derivado de una negociación colectiva.
2. En coherencia con dicha naturaleza, no resulta posible la intervención de alguna autoridad administrativa -distinta al órgano que resolvió el conflicto- para revisar, en sede administrativa, el laudo en referencia; considerando además el carácter inapelable de éste.
3. Sin perjuicio de ello, sí es posible que las partes soliciten una aclaración del laudo; el mismo que debe ser atendido por parte del mismo órgano que emitió el laudo a ser aclarado.
4. En adición a ello, conforme al marco legal, el Sindicato puede ejercer el derecho de impugnación de la resolución administrativa con carácter de laudo arbitral ante la autoridad judicial.

Sin otro particular.

Atentamente,


HUGO CARRASCO MENDOZA
Director de Políticas y Normativa de Trabajo
Dirección General de Trabajo