



## Resolución Gerencial Regional

N° 014-2025-GRA/GRTPE

### VISTOS:

El Informe Legal N° 08-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 09 de enero de 2025, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 048-2024-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 01 de agosto de 2024, el recurso de apelación de fecha 09 de agosto de 2024 (Doc. 7263234, Exp. 4511536), presentado por la empresa minera OREX 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 (...)"*.





## Resolución Gerencial Regional

N° 014-2025-GRA/GRTPE

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 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° 08-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 09 de enero de 2025 de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación al recurso de apelación presentado por la empresa minera OREX S.A.C. en contra del Auto Directoral N° 048-20224-GRA/GRTPE-DPSC de 01 de agosto de 2024, sobre comunicación de plazo de huelga.

Que, de acuerdo al informe 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** (comunicación al empleador y a la Autoridad Administrativa con 10 días de antelación tratándose de servicios públicos esenciales); de la revisión a los considerandos de la resolución materia de apelación, se advierte que se ha pronunciado en el sentido que, la comunicación de huelga indefinida presentada por el Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga ha sido con la debida antelación al ser presentada con 05 días hábiles de antelación, y en cuanto a los servicios esenciales que refiere brindar la apelante, en el último párrafo de la resolución en análisis hace mención a que la actividad principal de la empresa es la extracción de minerales metalíferos, por lo que no se encontraría dentro de los alcances del artículo 83° D.S. N° 010-2003-TR, en consecuencia no podría exigirse la antelación de 10 días hábiles como alega la empleadora.

Al respecto, se verifica que, tanto el literal c) del artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, como del literal a) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y modificado por Decreto Supremo N° 014-2022-TR, establecen los requisitos de la comunicación de declaración de huelga; así como el artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, enumera los servicios públicos esenciales, siendo alguno de ellos conforme los argumentos de apelación brindados por Minera OREX S.A.C., sin embargo, dichas actividades no son consideradas servicios esenciales para la empresa, dado a que su actividad económica





## Resolución Gerencial Regional

### N° 014-2025-GRA/GRTPE

principal es la extracción de minerales metalíferos no ferrosos, mientras que, los servicios que señala califican como esenciales constituyen actividades complementarias o secundarias; por lo tanto, no correspondería calificar dichos servicios como servicios públicos esenciales que desarrolla la empresa. Sin perjuicio de ello, el Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga, acompañó a su escrito de comunicación de huelga indefinida, una nómina de los trabajadores indispensables para el mantenimiento y reinicio de actividades, la misma que ha contemplado actividades consideradas esenciales para la empresa (casa fuerza, hospital, campamento de bombeo de agua, bombeo de agua, electricista), ello no obstante que la apelante ha incumplido con lo establecido en el artículo 82 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que dispone que anualmente durante el primer trimestre del año las empresas que prestan servicios esenciales deberán de comunicar a sus trabajadores y a la Autoridad de Trabajo, el número, ocupación, horarios, turnos y periodicidad en que los trabajadores deberán de cumplir con seguir laborando durante el desarrollo de una huelga; no habiendo efectuado dicha comunicación no es exigible que la organización sindical califique como esenciales los servicios que brinda la apelante, más si se ha considerado que las actividades que prestan son servicios mínimos indispensables, siendo así dichos servicios no exigen que la comunicación de huelga sea efectuada con un plazo de antelación de 10 días hábiles. En tal sentido, este punto de apelación, carece de asidero.

Respecto al **segundo punto objeto de apelación** (sobre omisión de pronunciamiento de requisito contenido en el literal a) del artículo 73° del TUO de la LRCT); de la revisión a los considerandos de la resolución impugnada, se advierte en el cuarto considerando que se ha cumplido con emitir pronunciamiento sobre el requisito recogido en el literal a) del artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, esto es, que para la declaración de huelga se requiere que, se tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos, refiriendo que a efectos de la huelga el sindicato exige la atención al pliego de reclamos 2024, por lo que se concluyó que la medida tenía por objeto la defensa de los derechos socioeconómicos de los trabajadores, independientemente de que existan reuniones pendientes entre las partes dentro de la negociación colectiva.

Sobre el particular, de la verificación de la solicitud de comunicación de huelga, se tiene que se ha cumplido con el requisito, refiriendo que los derechos e intereses socioeconómicos contenidos en su pliego de reclamos 2024, contiene el proyecto de convenio colectivo para el periodo 01 de mayo de 2024 al 30 de abril del 2025, del mismo se aprecia que los puntos de negociación en conflicto fueron el incremento de remuneraciones, cláusula de salvaguarda, asignación familiar, bonificación por quinquenio, asignación por subsuelo, asignación por riesgo de planta, asignación por riesgo de superficie, entre otros, los mismos que no han sido atendidos hasta la fecha después de más de tres meses de negociación colectiva en trato directo, cumpliendo con informar con fecha 15 de julio del 2024 a la minera OREX. S.A.C. la terminación



GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO



## Resolución Gerencial Regional

N° 014-2025-GRA/GRTPE

del trato directo, lo que ha generado que la organización sindical conforme sus atribuciones al haber agotado el trato directo y no haber llegado a un acuerdo integral en negociación directa, apruebe la huelga; por lo que no tiene sustento lo esgrimido en la apelación que señala que es falso lo señalado por el sindicato, dado a que las cláusulas que forman parte de su pliego de reclamos sí han sido atendidos por la empresa; dicha aseveración no es acompañada con ningún medio probatorio que acredite lo sostenido. Respecto del extremo apelado referido a no haber agotado la negociación directa entre las partes, de la verificación de la documentación alcanzada con la comunicación de huelga se aprecia que representantes del Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga comunicó al gerente general de Minera OREX S.A.C. la conclusión de la negociación en la etapa de trato directo; por lo que, las reuniones sostenidas posteriormente no eran exigibles al haberse cumplido previamente lo previsto en el artículo 75° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D.S. N° 010-2003-TR. En tal sentido, este punto de la apelación, carece de asidero fáctico y legal.

En relación al **tercer punto objeto de apelación** (nómina de trabajadores tratándose de servicios esenciales), se advierte que, ante la falta de comunicación de la empleadora sobre la nómina de personal indispensable, el Auto Directoral impugnado ha precisado que correspondía tener por válida la nómina proporcionada por la organización sindical, ello en atención a lo previsto en el numeral iii. del artículo 67-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

Al respecto, es oportuno señalar que en el primer punto de apelación se ha procedido con analizar si los servicios brindados por la ahora apelante, son considerados servicios públicos esenciales, o en su defecto se trataba de servicios no esenciales, arribando a la conclusión que las actividades que desarrolla la empresa apelante son servicios no esenciales, sin embargo, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones de actividad minera y sus actividades complementarias (salud, agua, electricidad) dichas labores se encuentran enmarcadas en lo establecido en el artículo 78° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR que señala que ante una huelga, 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; siendo que los servicios que presta la empresa apelante son labores indispensables, y al no haber acreditado haber comunicado al trabajador, u organización sindical, así como a la Autoridad de Trabajo desarrollar actividades indispensables, corresponde aplicar la normativa citada en la resolución impugnada, que prevé que si el empleador no presenta la comunicación de servicios mínimos, la Autoridad Administrativa de Trabajo califica el cumplimiento del requisito conforme un orden de prelación, siendo aplicable para el presente caso el literal iii) del artículo 67-A.2. del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo. En tal sentido, este punto de la apelación, carece de asidero.





## Resolución Gerencial Regional

N° 014-2025-GRA/GRTPE

Finalmente, en relación al cuarto punto objeto de apelación (la decisión adoptada sea en la forma que determinen los Estatutos), se advierte que, el Auto Directoral impugnado ha señalado que la normativa aplicable no ha previsto como requisito que la organización sindical en su comunicación de huelga acompañe sus estatutos a fin de verificar si efectivamente la decisión fue adoptada en la forma que expresamente lo señale.

Al respecto, los literales b) y c) del artículo 65° del D.S. N° 011-92-TR concordante con el artículo 73° del TUO del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, exigen como requisitos para la declaración de huelga, la copia del acta de votación y copia simple de la asamblea, las mismas que acreditan que la decisión adoptada por la organización sindical fue en la forma que expresamente lo haya determinado el estatuto y que este haya garantizado la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito, en ese sentido, la exigencia de presentación del Estatuto correspondiente no es exigible por la normativa antes citada; en consecuencia, no corresponde amparar este extremo de la apelación.

Consecuentemente, teniendo en cuenta la normativa invocada en los puntos precedentes, los hechos acreditados a través de la documentación obrante en el expediente administrativo, los argumentos del recurso de apelación presentados, así como el informe legal emitido por la Oficina de Asesoría Legal de esta Gerencia Regional, esta Gerencia Regional establece que, los argumentos de apelación esbozados por la Minera OREX S.A.C., carecen de asidero y corresponden ser desestimados. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar infundado el recurso de apelación planteado, y en consecuencia, confirmarse el acto administrativo materia de impugnación.

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 730-2024-GRA/GR;

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero: DECLARAR INFUNDADO** el recurso administrativo de apelación de fecha 09 de agosto de 2024 (Doc. 7263234, Exp. 4511536), presentado por Minera OREX S.A.C.; en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 048-2024-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 01 de agosto de 2024, emitido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del cual se resolvió: "Declarar PROCEDENTE, la comunicación de huelga indefinida, programada para el día 07 de agosto de 2024 a las 07:00 horas, presentada por el SINDICATO DE EMPLEADOS MINEROS DE SAN JUAN DE CHORUNGA, y contenida en el escrito con Registro N° 7219092. (...)"



GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO



## Resolución Gerencial Regional

N° 014-2025-GRA/GRTPE

**Artículo Segundo:** NOTIFICAR a Minera Ores S.A.C., y al Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga; con la presente resolución.

**Artículo Tercero:** HACER de conocimiento de la Dirección 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 diez días del mes de enero del año dos mil veinticinco.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

*Mary Ann Zamora Lluncor*  
Abg. Mary Ann Zamora Lluncor  
Gerente Regional  
Gerencia Regional de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Doc.: 7825628

Exp.: 4528440