



Resolución Gerencial Regional

N° 102-2025-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 95-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 28 de agosto de 2025, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 057-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 12 de agosto de 2025, el recurso de apelación de fecha 18 de agosto de 2025 (Doc. 8592106, Exp. 5246777), presentado por la empresa minera OREX S.A.C., y;

CONSIDERANDO:

Que, El Texto Único 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 (...)"*.

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*





Resolución Gerencial Regional

N° 102-2025-GRA/GRTPE

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° 95-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 28 de agosto de 2025, emitido por el Asesor Legal 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° 057-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 12 de agosto de 2025, 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** (indebida motivación del Auto Directoral N° 057-2025-GRA/GRTPE); dado el argumento sostenido por la empresa impugnante corresponde determinar si el Auto Directoral en mención carece de motivación suficiente y adecuada, en los términos exigidos por el ordenamiento jurídico, y si ello constituye una afectación al debido procedimiento.

La motivación de los actos administrativos es una garantía básica del administrado reconocida en el artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la cual establece que la motivación es un requisito de validez de todo acto administrativo, el cual debe sustentarse de manera suficiente y proporcional a su contenido, conforme al ordenamiento jurídico.

En el caso de autos, se advierte que el Auto Directoral impugnado omitió pronunciarse de manera expresa sobre el cuestionamiento referido a la validez de las actas de asamblea y votación, limitándose a señalar su correspondencia formal, sin atender que dichas actas ya habían sido materia de evaluación en un procedimiento anterior como es el Auto Directoral N° 054-2025-GRA/GRTPE-DPSC.

Ello configura una deficiencia de motivación que justifica acoger en parte el recurso interpuesto, ello en atención a que el artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, dispone que la comunicación de huelga debe de estar acompañada de las actas que acrediten la decisión de los trabajadores. Dichas actas son de carácter específico y temporal, pues reflejan la voluntad colectiva frente a un conflicto





Resolución Gerencial Regional

N° 102-2025-GRA/GRTPE

determinado. Por ello, no pueden ser reutilizadas para otro procedimiento posterior, ya que perderían su eficacia representativa.

En el caso concreto, las actas del 22 de julio de 2025 ya fueron presentadas en el procedimiento que culminó con el Auto Directoral N° 054-2025-GRA/GRTPE-DPSC, que declaró improcedente la comunicación de huelga; por lo que, la validación posterior efectuada por el Auto Directoral N° 057-2025-GRA/GRTPE-DPSC desconoce dicho antecedente inmediato y carece de motivación suficiente, vulnerando lo previsto en el artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444, que reconoce la motivación como requisito de validez de los actos administrativos.

En consecuencia, el recurso debe acogerse en este extremo, declarando una indebida validación de actas ya utilizadas en un procedimiento anterior.

Respecto al **segundo punto objeto de apelación** (indebida calificación de los requisitos para la procedencia de huelga que vulnera el debido procedimiento administrativo); la apelante sostiene que la calificación de la comunicación de huelga presentada por el Sindicato ha incumplido con los siguientes requisitos:

Copia simple del acta de votación y copia simple del acta de asamblea, de acuerdo con el artículo 73° del TUO de la LRCT y el literal a) del artículo 65° de su Reglamento, el sindicato debe acompañar copia simple del acta de asamblea y de votación, en la que conste la decisión de huelga, el acuerdo adoptado y la fecha de inicio de la medida. De los hechos expuestos por ambas partes (Sindicato y Empleadora), se tiene que el Sindicato presentó las mismas actas de fecha 22 de julio de 2025 que ya habían sido utilizadas en una comunicación anterior de fecha 31 de julio de 2025, la misma que fue declarada improcedente mediante Auto Directoral N° 054-2025-GRA/GRTPE-DPSC. Por lo que, no se ha acreditado la realización de nueva asamblea, ni votación, lo que impide verificar la voluntad actualizada y específica de los trabajadores para la presente comunicación. En consecuencia, se configura el incumplimiento de un requisito esencial, lo que conforme al artículo 74° del TUO de la LRCT conllevaría a la improcedencia de la comunicación de huelga.

Nómina de los trabajadores que deben de seguir laborando por servicios mínimos esenciales, la apelante cuestiona que la nómina presentada por el sindicato incluye trabajadores no afiliados y no contiene horarios específicos. Al respecto, debe tenerse presente que el artículo 65° exige la identificación de la nómina de trabajadores que deben seguir laborando en caso de servicios esenciales, más no impone una obligación expresa de detallar horarios, ni turnos. En cuanto a la designación de trabajadores no afiliados, no existe impedimento legal para no incluir en la nómina a trabajadores no sindicalizados dado a que no solo los trabajadores afiliados al Sindicato realizan actividades consideradas indispensables que garantizan los servicios mínimos, pues la finalidad de la norma es garantizar la continuidad del servicio. En el presente caso, la autoridad de primera instancia verificó que la nómina presentada guarda correspondencia con los





Resolución Gerencial Regional

Nº 102-2025-GRA/GRTPE

requerimientos formulados por la empresa, y que el sindicato ha propuesto trabajadores suficientes por área y turno. Si bien podría haberse brindado mayores precisiones en la nómina, se advierte que se valoró el conjunto de la documentación, concluyéndose que el requisito fue cumplido. Por lo tanto, no se advierte vicio que invalide la valoración del requisito cuestionado.

Que sea comunicada al empleador y a la AAT por lo menos con 05 días útiles o con 10 tratándose de servicios públicos esenciales, la parte apelante sostiene que debió de aplicarse un plazo de 10 días hábiles, y no de 5, por tratarse de una empresa que presta servicios públicos esenciales. Al respecto, se debe de señalar que el plazo de 10 días hábiles se aplica cuando se trata de servicios públicos esenciales estrictamente definidos, y no basta la declaración de la empresa o su RUC para aplicar esta regla. La autoridad de primera instancia ha considerado que, si bien existen áreas críticas, no se acreditó que la empresa preste servicios públicos esenciales conforme a los criterios del artículo 83° del TUO, dado a que la actividad principal que brinda la empleadora es la de extracción de minerales, y como actividad secundaria actividades médicas y de odontólogos. La existencia de un policlínico o una planta de tratamiento no transforman automáticamente a la empresa en un prestador de servicios públicos esenciales. En consecuencia, al no acreditarse que la empresa apelante se encuentra dentro del supuesto de artículo 83°, resulta conforme la aplicación de 5 días hábiles de antelación, no correspondiendo amparar este extremo.

Declaración jurada del secretario general con fecha posterior al acta de asamblea, se alega que la declaración jurada presentada con fecha 07 de agosto de 2025 no tendría validez por haber sido emitida después del acta de asamblea ocurrida el 22 de julio de 2025; sin embargo, el artículo 65° exige una declaración jurada del secretario general que certifique que la huelga fue acordada cumpliendo los requisitos legales, más no se exige que dicha declaración se emita el mismo día de la asamblea, resultando razonable que se presente en la fecha en que se formaliza la comunicación de huelga, lo cual no vulnera disposición legal alguna, ni desvirtúa el contenido de las actas. Por tanto, la declaración jurada cumpliría con su finalidad siempre que, la asamblea haya sido actualizada y se ha verificado la voluntad de los trabajadores, por lo que, no corresponde su invalidación por el solo hecho de haber sido emitida en fecha posterior, no amparando lo sostenido en el recurso de apelación.

La decisión adoptada debió de ser en la forma que expresamente determinen los Estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores, de la interpretación de la norma que propone la parte apelante (literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT), se deduce que no constituye requisito indispensable la presentación material del Estatuto sindical (copia) en el procedimiento de comunicación de huelga, dado a que el contenido exigible es la constatación de que la decisión de huelga fue adoptada conforme a las reglas internas que rigen al sindicato y, sobre todo que dicha decisión refleje la voluntad mayoritaria de los trabajadores afiliados. En ese sentido, aun cuando la organización sindical no hubiera acompañado copia de su Estatuto, ello no





Resolución Gerencial Regional

N° 102-2025-GRA/GRTPE

invalida automáticamente la comunicación de huelga, siempre que se acredite que la adopción de la decisión fue conforme a lo previsto en el mismo y que dicha decisión represente la voluntad de los trabajadores comprendidos en su ámbito de representación. Siendo que, en el presente caso no se ha acreditado la voluntad actualizada y específica de los trabajadores respecto de la comunicación de huelga, en tanto las actas de asamblea y de votación presentadas corresponden a un procedimiento anterior que fue declarado improcedente mediante Auto Directoral N° 054-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 05 de agosto de 2025. Por lo tanto, el sindicato debió presentar nuevas actas de asamblea y de votación que respalden expresamente la decisión de huelga indefinida que fue comunicada el 07 de agosto del presente año. En consecuencia, si bien no resulta exigible como requisito formal la presentación del Estatuto del sindicato, sí resulta indispensable que se demuestre, de manera fehaciente, que la decisión de huelga fue adoptada con la voluntad mayoritaria de los trabajadores, requisito que no ha sido cumplido en este procedimiento, correspondiendo 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, se configura el incumplimiento de un requisito esencial, conforme se tiene del artículo 74° del TUO de la LRCT lo que conlleva a la improcedencia de la comunicación de huelga.

En ese sentido, el Auto Directoral N° 057-2025-GRA/GRTPE-DPSC incurrió en indebida motivación al validar actas presentadas en un procedimiento anterior, sin pronunciarse sobre tal circunstancia. En efecto, ha quedado acreditado el incumplimiento del requisito previsto en el artículo 73° del TUO de la LRCT, y el artículo 65° de su Reglamento, respecto a la validez del acta de asamblea y acta de votación, lo que determina la improcedencia de la comunicación de huelga.

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 294-2025-GRA/GR;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso administrativo de apelación de fecha 18 de agosto de 2025 (Doc. 8592106, Exp. 5246777), presentado por Minera OREX S.A.C.; en consecuencia, se resuelve: **REVOCAR** el Auto Directoral N° 057-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 12 de agosto de 2025, 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 18 de agosto de 2025 a las 06:00 horas, presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE SAN JUAN DE CHORUNGA, y contenida en el escrito con Registro N° 8564291. (...)*", y **REFORMÁNDOLO** se declare IMPROCEDENTE la comunicación de plazo de huelga presentada por el Sindicato de





Resolución Gerencial Regional

N° 102-2025-GRA/GRTPE

Trabajadores Mineros de San Juan de Chorunga, al haberse verificado el incumplimiento de un requisito esencial.

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

Artículo Tercero: 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 veintinueve días del mes de agosto del año dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

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