



Resolución Gerencial Regional

N° 012-2026-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 004-2026-GRA/GRTPE/AL de fecha 15 de enero de 2026, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 076-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 19 de diciembre de 2025; los recursos de apelación de fecha 24 de diciembre de 2025, presentado por el Sindicato de Cerro Verde (Doc. 9088738, Exp. 5503766), y por la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. (Doc. 9087398, Exp. 5503136), y;

CONSIDERANDO:

Que, el derecho de huelga se encuentra reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3 se indica que: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones."*

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"*.

Que, 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 socio económicos 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; c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (...)"*.

Que, 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*





Resolución Gerencial Regional

N° 012-2026-GRA/GRTPE

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, el referido cuerpo legal ha regulado expresamente la comunicación de los servicios mínimos, estableciendo que dicha obligación recae en los empleadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento, el cual señala: *"En el caso de servicios públicos esenciales o de las labores indispensables previstas en el Artículo 78 de la Ley, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 82 de la misma, las empresas o entidades comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto. Las empresas o entidades deben incluir en su comunicación un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos (...)"*

Que, en caso de existir divergencia o falta de acuerdo entre empleador y los trabajadores u organización sindical respecto de la comunicación de servicios mínimos regulada en el artículo 67 del Reglamento, y mientras dicha divergencia no sea resuelta conforme a ley, resulta de aplicación el orden de prelación previsto en el artículo 68-A del citado Reglamento, el cual precisa lo siguiente: *"(...) ii. Para el caso de labores indispensables: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico."*

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"*.

Que, mediante Informe Legal N° 004-2026-GRA/GRTPE/AL de fecha 15 de enero de 2025, el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación a los recursos de apelación de fecha 24 de diciembre de 2026, presentados por el Sindicato de Cerro Verde, y por la empresa Sociedad Minera Cerro Verde en contra del Auto Directoral N° 076-2025-GRA/GRTPE-DPSC de 19 de diciembre de 2025, a través del cual se resolvió: *"Declarar IMPROCEDENTE, la comunicación de HUELGA por 72 horas, a iniciarse el día 24 de diciembre de 2025"*



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 012-2026-GRA/GRTPE

a las 07:30 horas, presentada por el **SINDICATO CERRO VERDE**, realizada a través del escrito con Registro N° 9056489, 9063323 y 9063948. (...)”

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los fundamentos expuestos en el recurso administrativo presentado por el Sindicato fueron los siguientes: **a)** El sindicato apelante sostiene que la resolución impugnada incurre en error al invocar el artículo 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas De Trabajo, pues dicha norma únicamente exige garantizar la permanencia del personal necesario para asegurar la continuidad de las actividades indispensables durante el periodo efectivo de la huelga, mas no impone la obligación de presentar íntegramente la nómina de personal indispensable determinada por la Autoridad Administrativa de Trabajo en una resolución de divergencia previa. En ese sentido, afirma que cumplió con el citado artículo al presentar una nómina adecuada para una huelga de 72 horas, garantizando los servicios indispensables durante dicho periodo. Asimismo, alega que la cantidad de 365 trabajadores fue fijada por la Autoridad de Trabajo para un escenario de huelga indefinida o de mayor duración, por lo que resultaría exigible para una paralización limitada a 72 horas; **b)** el apelante sostiene que la resolución impugnada adolece de motivación aparente, pues el razonamiento mediante el cual se concluye que no se cumplió con el requisito de presentación de la nómina de personal indispensable resulta confuso, carente de claridad y de adecuada relación lógica entre los hechos y las normas aplicables. Alega que dicho texto no permite comprender las razones que sustentan la decisión de improcedencia, lo que impediría el control de la legalidad y vulneraría su derecho al debido proceso y al derecho de defensa solicitando por ello la nulidad del acto administrativo.

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime la apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer punto objeto de apelación**, Al respecto, corresponde precisar que dicha interpretación no resulta conforme con una lectura sistemática y concordada del marco normativo aplicable, en particular con el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que impone la obligación de garantizar la continuidad de los servicios indispensables, pero no confiere a la organización sindical la facultad normativa para redefinir o recalcular el número de trabajadores determinados. En ese sentido, aceptar la tesis del sindicato implicaría desnaturalizar el procedimiento de divergencia, es decir vaciar de contenido el artículo 68-A del Reglamento, y vulnerar el principio de legalidad, al permitir que una de las partes redefina unilateralmente un parámetro fijado por la Autoridad.

Que, por lo expuesto, no se advierte que la Autoridad Administrativa de Trabajo haya incurrido en interpretación errónea del artículo 82 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, ni que haya vulnerado el principio de legalidad administrativa previsto en el artículo IV numeral 1.1 del TUO de la Ley N° 27444, toda vez que la decisión adoptada se sustenta en la aplicación directa y sistemática expresamente establecidos por la normativa vigente.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 012-2026-GRA/GRTPE

Respecto del segundo punto; del análisis íntegro de la resolución impugnada se advierte que esta contiene una motivación expresa y congruente, en la medida que identifica con claridad el hecho determinante de la improcedencia, desarrolla el marco normativo aplicable y establece una relación lógica.

Que, el Auto Directoral impugnado no se limita a una afirmación genérica, sino que detalla que el sindicato presentó una nómina de 242 trabajadores, reconociendo expresamente que la reducción efectuada obedecería a una "adecuación" unilateral efectuada por la organización sindical en función de la duración de la huelga, actuación que la autoridad consideró contraria al marco normativo vigente. Además, se expuso que el sindicato no precisó la condición de afiliados o no afiliados de los 123 trabajadores faltantes, lo cual impedía a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar la exigibilidad de su designación y por ende verificar si se garantizaba efectivamente la permanencia del personal necesario para asegurar la continuidad de actividades indispensables durante la huelga.

Que, en consecuencia, no se configura ninguno de los supuestos de nulidad previstos en la Ley del Procedimiento Administrativo General por ausencia o insuficiencia de motivación, habiéndose garantizado el derecho de defensa del sindicato mediante una decisión debidamente fundamentada, clara y sustentada en normas expresas del ordenamiento laboral.

Que, respecto de los fundamentos expuestos en el recurso administrativo de apelación presentado por la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. fueron los siguientes: **a)** la empresa sostiene que el Auto Directoral adolece de una motivación inexistente, aparente o defectuosa, al no haber acogido no desarrollado todos los argumentos en su escrito de improcedencia. Ello debe ser desestimado; **b)** la empresa sostiene que la nómina presentada por el sindicato no podría ser considerada válida por haberse presentado con posterioridad a la comunicación inicial de huelga, alegando que los requisitos de procedencia deben cumplirse integrante al momento de dicha presentación; **c)** la empresa señala que el Sindicato habría incurrido en duplicidad de nombres y habría incluido en la nómina de personal indispensable a trabajadores con descanso programado durante los días de huelga lo que haría inviable la cobertura de los servicios mínimos, y que sobre estos extremos la Autoridad no se habría pronunciado; **d)** la empresa sostiene que el Auto Directoral omitió pronunciarse sobre la asignación de trabajadores a áreas o puestos que no desempeñan habitualmente; **e)** la empresa sostiene que el Sindicato estaba obligado a incluir exclusivamente a trabajadores afiliados y que la designación de y trabajadores no afiliados constituía un incumplimiento; **f)** la empresa solicita que la Autoridad de segunda instancia incorpore en la parte considerativa de la resolución las precisiones desarrolladas en su recurso, manteniendo la improcedencia declarada.





Resolución Gerencial Regional

N° 012-2026-GRA/GRTPE

Respecto del primer punto; el deber de motivación del acto administrativo, conforme al TUO de la Ley N° 27444, exige que la autoridad exponga los razones fácticas y jurídicas que sustentan su decisión, mas no impone la obligación de pronunciarse de manera individualizada y extensa sobre cada uno de los argumentos formulado por las partes. Basta con que la motivación permita comprender el razonamiento seguido por la autoridad y el sustento normativo de la decisión adoptada. En el presente caso, el Auto Directoral identifica claramente el requisito legal incumplido, la norma aplicable, y la razón por la cual la nómina presentada por el Sindicato no cumplía con los parámetros exigidos.

Por tanto, no existe motivación aparente ni inexistente, sino una motivación suficiente, coherente y razonada, que satisface los estándares constitucionales y administrativos del debido procedimiento.

Respecto del segundo punto; este argumento no puede ser acogido, por cuanto confunde el plazo de antelación de la huelga con el momento de evaluación administrativa del cumplimiento de los requisitos. La normativa aplicable no prohíbe expresamente que, antes del pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el Sindicato pueda precisar o complementar información vinculada a la nómina del personal indispensable, siempre que ello ocurra dentro del procedimiento y antes de la emisión del acto administrativo.

En tal sentido, la Autoridad Administrativa de Trabajo actuó conforme al principio de verdad material y de informalismo a favor del administrado, al valorar la información presentada antes de emitir pronunciamiento, sin que ello implique convalidar una huelga extemporánea, ni vaciar de contenido el plazo de antelación previsto por la ley.

Respecto del tercer punto; al respecto, debe precisarse que la Autoridad de Trabajo no está obligada a pronunciarse sobre observaciones que no resulten determinantes para la decisión adoptada, más aún cuando la improcedencia ya fue declarada por un incumplimiento sustancial distinto. La eventual duplicidad alegada no constituía, por sí misma una causal autónoma de improcedencia prevista expresamente en la normativa, ni resultaba necesaria para sustentar la decisión final. Además, conforme a los argumentos del propio Sindicato, se habría previsto personal de reemplazo para cubrir dichos supuestos, lo cual fue expuesto dentro del procedimiento.

Por lo tanto, la falta de un pronunciamiento expreso sobre estos puntos no vulnera el deber de motivación, al no tratarse de argumentos esenciales para la decisión adoptada.

Respecto del cuarto punto; de la revisión del acto impugnado se advierte que este aspecto sí fue considerado y valorado por la Autoridad, concluyéndose que tales observaciones no resultan





Resolución Gerencial Regional

N° 012-2026-GRA/GRTPE

suficientes para sustentar la improcedencia de la huelga, en tanto no desvirtuaban de manera objetiva la garantía de los servicios mínimos durante el periodo de paralización.

Por lo tanto, no es correcto afirmar que exista una omisión de pronunciamiento en este extremo.

Respecto del quinto punto; este argumento fue correctamente desestimado en primera instancia, ello en atención a que el artículo 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que señala que la obligación del Sindicato se limita a garantizar la permanencia del personal necesario cuando los puestos son desempeñados por trabajadores afiliados. En aquellos casos en que los puestos indispensables son ocupados por trabajadores no sindicalizados, corresponde al empleador efectuar las designaciones necesarias, sin que ello pueda imputarse como incumplimiento al Sindicato.

En consecuencia, no existe obligación legal de la organización sindical de cubrir puestos indispensables con trabajadores no afiliados, ni se configura incumplimiento alguno por este hecho.

Respecto del sexto punto; debe señalarse que el procedimiento administrativo no tiene por finalidad reforzar o complementar la motivación de un acto válido a pedido de una de las partes, sino verificar su legalidad. No corresponde, por tanto, modificar o ampliar la motivación del Auto Directoral cuando este cumple con los estándares exigidos por la ley y cuando la decisión adoptada se encuentra debidamente sustentada.

En consecuencia, la declaración de improcedencia se ajusta plenamente, sin vulnerar el principio de tutela administrativa efectiva.

Que, 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 esbozados en los recursos de apelación presentados, y el informe legal emitido por la Oficina de Asesoría Legal, esta Gerencia Regional, establece que, los argumentos de apelación esbozados por el Sindicato de Cerro Verde, y por la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., carecen de asidero y corresponden ser desestimados. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar infundado los recursos de apelación planteados, 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° 294-2025-GRA/GR.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Declarar **INFUNDADOS** los recursos de apelación de fecha 24 de diciembre de 2025 interpuestos por la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. (Doc. 9087398, Exp.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 012-2026-GRA/GRTPE

5503136), y por el Sindicato Cerro Verde (Doc. 9088738, Exp. 5503766); en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 076-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 19 de diciembre de 2025, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, a través del cual se resolvió: "Declarar **IMPROCEDENTE**, la comunicación de **HUELGA** por 72 horas, a iniciarse el día 24 de diciembre de 2025 a las 07:30 horas, presentada por el **SINDICATO CERRO VERDE**, realizada a través del escrito con Registro N° 9056489, 9063323 y 9063948. (...)"

Artículo Segundo: **NOTIFICAR** al Sindicato Cerro Verde, y a la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., 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 quince días del mes de enero del año dos mil veintiséis.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

 **GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA**
Catherine M. Rodríguez Torrealba
Abg. Catherine M. Rodríguez Torrealba
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Folios: 07
Doc.: 9158020
Exp.: 5487639