

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE DERECHO



**LA REGULACIÓN DEL ESQUIROLAJE INTERNO EN EL
REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN
DEL TRABAJO COMO UN SUPUESTO DE AFECTACIÓN
DEL DERECHO DE HUELGA**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

Daryn Giuseppe Espejo Díaz

**LA REGULACIÓN DEL ESQUIROLAJE INTERNO EN EL REGLAMENTO DE
LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO COMO UN SUPUESTO
DE AFECTACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA**

PRESENTADO POR:

ESPEJO DÍAZ, DARYN GIUSSEPPE

Presentado a la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de
Mogrovejo para optar el Título de

Abogado

APROBADO POR:

Mtro. Javier Hildebrando Espinoza Escobar
Presidente del Jurado

Abog. Freddy Ronald Centurión González
Secretario del Jurado

Abog. Guillermo Enrique Chira Rivero
Vocal del Jurado

CHICLAYO, 2018

DEDICATORIA

A mis padres con todo mi cariño, por ser ejemplo de sacrificio, perseverancia, humildad y honestidad, porque cada día se esfuerzan para ser una mejor persona y profesional.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme ayudado a culminar una de las etapas más importantes y significativas de mi vida, por haberme dado fuerza, perseverancia y sabiduría.

A mi asesora de tesis, la doctora Andrea Oliva Yésquén, quién no solo me ha impartido sus conocimientos en el transcurso de la investigación, sino por haberme brindado su tiempo y paciencia para poder culminar este proyecto.

Y a todas las personas que me apoyaron desinteresadamente.

La Autora.

RESUMEN

La huelga, como manifestación material del contenido esencial de la libertad sindical, regulada en el artículo 28 inciso 3 de la Constitución Política del Perú, es ejercida por las organizaciones sindicales como una medida de presión ante la existencia de un conflicto con su empleadora, con la finalidad de obtener mejores condiciones laborales. No obstante lo anterior, existen empleadores que recurren al ejercicio de mecanismos a fin de enervar los efectos negativos que conlleva su ejercicio. El mecanismo típico al cual recurren es al ejercicio del esquirolaje externo e interno. El último no tiene tratamiento legal, por ello, en la presente investigación, titulada “*La regulación del Esquirolaje Interno en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo como un supuesto de afectación del derecho de huelga*”, se propondrá una posible solución ante la controversia desarrollada en el presente trabajo, con el objetivo de amparar el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

PALABRAS CLAVES:

Libertad Sindical, Derecho de Huelga, Esquirolaje Externo, Esquirolaje Interno.

ABSTRACT:

The strike, as a material manifestation of the essential content of freedom of association, as regulated in article 28 (3) of the Political Constitution of Peru, is exercised by trade union organizations as a measure of pressure in the presence of a conflict with its employer, in order to obtain better working conditions. Notwithstanding the foregoing, there are employers who resort to the exercise of mechanisms in order to unnerve the negative effects of their exercise. The typical mechanism to which they recur is the exercise of external and internal esquirolaje. The latter does not have legal treatment, therefore, in the present investigation, entitled "The regulation of the internal Esquirolaje in the regulation of the General Law of labour inspection as a supposition of affectation of the right to strike", will propose a possible Solution to the controversy developed in this work, with the aim of protecting the legitimate exercise of the right to strike.

KEYWORDS:

Freedom of Association, Right to Strike, Esquirolaje External, Esquirolaje Internal.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT:	VI
ÍNDICE	VII
Tabla de Abreviaturas	IX
CAPÍTULO I: LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE HUELGA.	14
1.1.1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	14
1.1.2 Constitución Política del Perú.	17
1.1.3. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.....	20
1.1.4. Reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo.	21
1.2. Desarrollo doctrinario sobre el contenido esencial de la libertad sindical y el derecho de huelga.....	22
1.2.1. Libertad sindical.....	22
1.2.1.1. Definición de libertad sindical.	22
1.2.1.2. Contenido esencial de la libertad sindical.	24
1.2.1.3. Titularidad de la libertad sindical	33
1.2.1.4. Tipos de Sindicatos.....	34
1.2.1.5. Capacidad y Legitimidad para negociar.	36
1.2.2. Derecho de huelga.....	37
1.2.2.1. Definición del derecho de huelga.	37
1.2.2.2. Contenido del derecho de huelga.....	40
1.2.2.3. Titularidad del derecho de huelga.	43
1.2.2.4. Límites del Derecho de Huelga	44
1.2.2.5. Modalidades Irregulares del Derecho de Huelga.	50
1.2.2.6. Improcedencia de la Huelga.....	53
1.2.2.7. Ilegalidad de la Huelga.....	55
CAPÍTULO II: EL ESQUIROLAJE: UNA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA.	58
2.1. Cuestiones Generales sobre el Esquirolaje.....	58
2.2. Definición de Esquirolaje... ..	60

2.3. Clasificación de Esquirolaje	61
2.3.1. Esquirolaje Externo.....	61
2.3.1.1. Definición de Esquirolaje Externo.....	61
2.3.1.2. Tratamiento Normativo.....	62
2.3.1.3. Supuestos de Esquirolaje Externo	63
a) Contratación Laboral Directa:	63
b) Contratación Laboral Indirecta.....	77
2.3.2. ESQUIROLAJE INTERNO.....	89
2.3.2.1. Definición de Esquirolaje Interno.....	89
2.3.2.2. Supuestos del Esquirolaje Interno.....	91
a) El empleo de trabajadores de otro centro de trabajo de la misma empresa, los cuales son trasladados únicamente con ese fin al centro afectado por el conflicto.....	92
b) La asignación de las tareas que dejen de realizar los huelguistas a otros trabajadores del propio centro de trabajo que habitualmente no se encargan de ellas, recurriendo para ello a la movilidad funcional horizontal o descendente.....	94
c) El incremento de la jornada laboral o la realización de horas extras por parte del personal no huelguista que labora en el mismo centro de trabajo y realiza labores similares a las de los participantes en la protesta, con el objeto de cubrir así el vacío dejado por la ausencia temporal de éstos.....	97
CAPÍTULO III: LA REGULACIÓN DEL ESQUIROLAJE INTERNO EN EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO COMO UNA POSIBLE SOLUCIÓN FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DESARROLLADA.	102
3.1. Análisis del Expediente N° 402-2015-GR.LAMB/GRTPE-SDIT	102
3.2. Propuesta Normativa.....	116
CONCLUSIONES.	127
BIBLIOGRAFÍA.	129
ANEXO	140

Tabla de Abreviaturas

OIT. Organización Internacional del Trabajo

LRCT. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

RLRCT. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas De Trabajo

LGIT. Ley General de Inspección del Trabajo

RLGIT. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

INTRODUCCIÓN

Una de las libertades fundamentales que el ordenamiento constitucional peruano consagra, es la libertad sindical, regulada en el artículo 28° de la Carta Magna. De su contenido se desprende uno de los derechos más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo: la huelga.

El derecho de huelga es universal, debido a su reconocimiento nacional e internacional. Con esto último nos referimos a los Convenios 87°, 98° y 151° de la Organización Internacional del Trabajo, que si bien no lo regulan expresamente, de su contenido se advierte que dicho derecho es transversal para los ordenamientos internos, como el peruano. Ello quiere decir que ineludiblemente estamos ante normas de carácter imperativo, que llevan consigo una inmediata aplicación ante las divergencias que surgen en el marco de las relaciones laborales, no solo a nivel individual, sino a nivel colectivo.

Así pues, podríamos conjeturar que las normas internacionales imponen sin ningún tipo de reserva, el incondicional respeto al ejercicio del derecho de huelga, no solo por parte del empleador, sino por el propio Estado, quien promueve la creación de normas que tiendan a vigilar el ejercicio legítimo del referido derecho.

Sin embargo, a pesar de existir normas e instituciones que velan por el legítimo ejercicio del derecho de huelga, consideramos que el Estado no ha sido eficiente al momento de crearlas.

Lo señalado en el párrafo anterior, es advertido cuando al revisar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se constata que existe un vacío normativo que impide el ejercicio legítimo del derecho de huelga, afectando no solo al trabajador o sindicato sino al ordenamiento internacional, especialmente a los convenios pre citados, ratificados por el Perú. En suma es el propio Estado, cuando

no realiza una correcta técnica legislativa (materia laboral), el que incumple lo dispuesto por los convenios precitados.

Frente a lo dicho consideramos que la situación no puede seguir estática, en consecuencia es propicia la oportunidad para exigir que prácticas que atenten contra el ejercicio del derecho huelga no queden impunes. Una de estas prácticas es el esquirolaje.

Una afectación evidente, que vulnera el derecho de huelga y que queda impune, es la práctica del esquirolaje interno, pues impide que los efectos de la misma, causen presión o perjuicio económico a la empresa; ya que, esta consiste en la sustitución de los trabajadores huelguistas por trabajadores que no participan de ella, generando en el empleador una absoluta indiferencia para solucionar el conflicto producido, obstruyéndose la finalidad del derecho contenido en el artículo 28° de la Constitución peruana.

Frente al panorama anterior, el legislador ha considerado ilegal la práctica del esquirolaje, pero en un plano externo, el cual comprende aquellos casos de contratación de nuevos trabajadores (no mantiene un vínculo laboral con la empresa), ya sea por modalidades de contratación directa (contratos a plazo indeterminado o sujetos a modalidad), o indirecta (intermediación o tercerización laboral), con la finalidad de contrarrestar los efectos de la huelga.

No obstante, en la realidad existen denuncias formuladas por sindicatos, a través de las cuales se dan a conocer la existencia de empleadores que sustituyen trabajadores en huelga mediante movilizaciones internas, es decir, el esquirolaje interno. Un claro ejemplo de ello, lo constituye los hechos verificados en el Expediente N° 402-2015-DRTPELA, originado en la denuncia formulada por el Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet, contra la empresa tercerizadora San Miguel Industrias Pet S.A., tramitada ante la Gerencia Regional de Trabajo de Lambayeque. El sindicato alega que se ha vulnerado su derecho de huelga a través de la práctica del esquirolaje (interno) ejercido por su empleador. Sin embargo, al no encontrarse tipificado en la norma, lleva a que la Gerencia Regional de Trabajo de Lambayeque, se encuentre impedida de realizar de manera plena las actuaciones inspectivas, y además de proponer la sanción correspondiente, haciendo ineficaz a su labor vigilante del cumplimiento de las normas laborales.

Con la presente investigación, pretendemos que la figura del Esquirolaje interno se encuentre tipificado de manera expresa en el artículo 25.9° del Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo, pues de esta manera se podrá sancionar las conductas que obstruyan el derecho de huelga, y se impedirán que el empleador se siga aprovechando de este vacío legal para atenuar los efectos de la huelga.

La presente investigación se divide en tres capítulos. En el primero, se desarrolla el marco normativo a nivel nacional e internacional de la libertad sindical y el derecho de huelga. En el segundo, se desarrolla en contenido del esquirolaje; y por último, en el tercero se analiza un expediente administrativo en un procedimiento de Inspección realizado en la Gerencia Regional de Trabajo de Lambayeque, a raíz del cual se refleja la problemática frente al vacío legal de la modalidad del esquirolaje interno, proponiendo una propuesta normativa a efectos de salvaguardar el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

CAPÍTULO I:

CAPÍTULO I: LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE HUELGA

El derecho colectivo de trabajo, tiene como fundamento equilibrar la relación de verticalidad existente entre el trabajador (fuerza de número) y el empleador (poder económico), sin embargo, para la satisfacción de los intereses de los trabajadores será necesario el ejercicio de determinados mecanismos, siendo uno de ellos, el derecho de huelga, el cual es uno de los derechos colectivos comprendidos en la libertad sindical.

Es por ello, que en el primer capítulo se desarrollará los temas concernientes a la libertad sindical y derecho de huelga, por lo cual creímos conveniente desarrollarlo en dos apartados, el primero de ellos referente al contenido normativo, tanto en el ámbito internacional como nacional, y en el segundo apartado, el contenido doctrinario de la libertad sindical y el derecho de huelga.

1.1. Marco Normativo: a nivel nacional e internacional, respecto de la Libertad Sindical y el Derecho de Huelga

1.1.1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Los Convenios de la OIT, son tratados internacionales en materia de trabajo y seguridad social, que pueden ser ratificados por cada uno de los Estados Miembros. Si un país decide ratificar un convenio, estará obligado a aplicarlo en la

legislación y en la práctica nacional. Asimismo, cabe precisar, que los derechos que se encuentran reconocidos en los diferentes convenios, deben ser entendidos como derechos mínimos, en otros términos, cada convenio establecerá los principios básicos que deberán aplicar los países que lo ratifican, así como también, mejorarlos¹.

Al respecto, diversos convenios de la OIT, desarrollan el tema de la Libertad Sindical. Siendo los principales: el Convenio 87°, el Convenio 98°, y el Convenio 151°². Los cuáles serán tratados a continuación.

El Convenio N° 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948), fue aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 13281, del 24 de diciembre de 1959. Este convenio contempla el derecho de libertad sindical, el cual se refiere al derecho que tienen los trabajadores y empleadores, no solo a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a ellas, sino, a desarrollar libremente sus actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.

Dicho en otros términos, comprende no solo un elemento organizativo, sino, de actividad. El elemento organizativo, es aquel componente estático, pues establece la potestad de organizarse colectivamente, de constituir sujetos colectivos. Y el elemento de actividad o dinámico, se refiere a aquellas actividades o conductas que realiza el sujeto colectivo para tutelar los intereses de los trabajadores, y de esta manera minorar la relación de desigualdad existente entre el trabajador y el empleador.

Por su parte, El Convenio N° 98, sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949), fue aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 14712, del 22 de Noviembre de 1963. Este convenio señala que las organizaciones de trabajadores o empleadores, gozarán de protección jurídica, frente aquellas conductas tendientes a menoscabar su libertad

¹ Cfr. Organización Internacional del Trabajo. Convenios y Recomendaciones [Ubicado el 04. III 2017]. Obtenido en <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

² Cfr. NEVES MUJICA, Javier. *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, Lima Palestra Editores, 2016, pp. 11-12.

sindical, es decir, protección que se verá reflejada no solo en el elemento estático, sino, en el dinámico.

De la misma manera, no solo ampara la creación de organismos para garantizar el respeto al derecho de sindicación, sino, la adopción de medidas para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria.

Y finalmente, El Convenio 151°, sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (1978), que fue ratificado por la Décimo Séptima Disposición General y Transitoria de la Constitución Política de 1979. El presente convenio especifica que se aplicará su contenido a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

De igual modo señala, que los empleados públicos gozarán de protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Esta protección se podrá ejercer, en primer lugar, cuando el empleo del trabajador público, se vea condicionado a la no afiliación o desafiliación de una organización de empleados públicos, o también, despedir o perjudicar de otra manera al trabajador público, cuando éste decida afiliarse a una organización de empleados públicos.

Corresponde precisar, que todos estos convenios han sido ratificados por nuestro país, sin embargo, al tener la Libertad Sindical, una importancia superlativa, conlleva a que todos sus miembros estén obligados a respetarla, incluso a aquellos países que no hayan ratificado los convenios sobre la materia. Esta obligación se desglosa del respeto a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se impone a los países que la integran³.

Asimismo, el respeto global de la libertad sindical, es una exigencia fundamental e inevitable para la Organización Internacional del Trabajo, puesto que al ser ella la principal garantía de la paz y de la justicia social, es que se comprende

³ Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*, Lima, Plades, 2010, p. 186.

perfectamente que la OIT haya adoptado diversos convenios, recomendaciones y resoluciones que constituyen la fuente internacional más importante, y además, no solo la creación de los procedimientos generales de control, en particular el que está a cargo de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, sino, la creación de un procedimiento especial para la efectiva salvaguardia de los derechos sindicales, el cual está a cargo de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical⁴.

1.1.2 Constitución Política del Perú⁵

El reconocimiento del derecho de libertad sindical se encuentra regulado de manera expresa en el artículo 28⁶ de la Constitución. De su contenido se puede apreciar, que la Libertad Sindical contempla el ejercicio de tres derechos colectivos por excelencia, estos son: el derecho de sindicación, negociación colectiva y el derecho de huelga. Cabe precisar que los tres derechos guardan una relación ineludible, puesto que el respeto y reconocimiento de cada uno de ellos, garantizará el respeto irrestricto de la libertad sindical.

Por otro lado, en cuanto al contenido del artículo en mención, debemos indicar que la Carta Magna no solo se ha limitado a reconocer de manera expresa el derecho de libertad sindical, sino de garantizar su ejercicio, el cual se realizará por medio de garantías positivas y negativas. Las primeras se refieren a construir el andamiaje necesario para garantizar su efectividad, por medio de normas, reglamentos, procedimientos, sanciones y facilidades para su ejercicio, es decir, serán aquellas actividades realizadas por el estado y por el empleador para efectivizar su ejercicio.

⁴ Cfr. GERNIGON, Bernandr; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga. Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, ProLitteris, 2000, p. 3.

⁵ Cfr. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*, 3^o ed., Lima, El Búho, 2015, pp. 776-790.

⁶ Constitución Política del Perú.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga.

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Por su parte, las garantías negativas, serán aquellas remociones de los obstáculos que impidan o entorpezcan su normal ejercicio.

Por ende, la obligación de garantizar su ejercicio, implica la creación de un hábitat libre de injerencias para la expresión de las facultades que conforman este derecho, de crear mecanismos que tiendan no solo a tutelar su ejercicio, sino a desarrollarlo. El Estado deberá estar comprometido y por ende involucrado persistentemente en la protección y favorecimiento de los derechos sindicales.

De modo semejante, el texto constitucional acoge la obligación estatal de cautelar el ejercicio democrático del derecho de sindicación, el cual se refiere a los derechos que tienen los miembros del sindicato para una efectiva participación en el desarrollo de las actividades sindicales, dicho en forma breve, garantizando una autonomía organizacional, y evitando las diversas injerencias que obstaculicen su ejercicio.

En función a lo señalado, procederemos a detallar las tres manifestaciones de la libertad sindical.

a) Sindicación.

NEVES MUJICA⁷ señala que la Constitución se ocupa de la libertad sindical en dos de sus secciones.

La primera de ellas, es en cuanto a los derechos fundamentales de la persona, específicamente en el artículo 2 inciso 13⁸, al regular la libertad de asociación como un género de los derechos fundamentales de la persona, ya que aquí quedaría incluida la sindicación, como una especie de dicho género. Además, la Constitución menciona dos importantes elementos característicos, los cuales son: la Constitución sin autorización previa y la no disolución por vía administrativa. La segunda, es respecto a los derechos sociales y económicos (artículo 28°). En este apartado la Constitución es demasiado escueta, puesto que solo se limita a reconocer y a garantizar el derecho de sindicación.

⁷ NEVES MUJICA, Javier. *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, op cit, pp. 14-15.

⁸ **Artículo 2 inciso 13 de la Constitución Política del Perú.**- Toda persona tiene derecho a asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa.

De igual modo, la Constitución hace mención a las exclusiones de su ejercicio. Ellas se encuentran contempladas en los artículos 42⁹ y 153¹⁰.

b) Negociación Colectiva.

La negociación colectiva ha sido desarrollada de manera más amplia en la Carta Magna, puesto que no solo se ha obligado al Estado a fomentar la negociación colectiva, sino, promover diversos mecanismos alternativos para la solución de los conflictos laborales, recalando que la convención colectiva tendrá fuerza vinculante entre las partes.

La obligación del Estado de fomentar la negociación colectiva, involucra la realización de diversas actividades u acciones positivas para asegurar su normal desarrollo y efectividad. Además, la promoción de mecanismos para la solución de la controversia, implica permitirles a las partes adoptar una forma determinada para la solución de su discrepancia, sin necesidad que el estado intervenga. Y por último, la fuerza vinculante de lo pactado, o sea, la obligatoriedad en cuanto al cumplimiento de lo estipulado en el convenio colectivo.

c) La huelga.

La Constitución reconoce de manera escueta el derecho de huelga, pues su contenido engloba a la regulación del ejercicio para que se ejerza en armonía con el interés social, excepciones y limitaciones. Es por ello que corresponde precisar que de las tres manifestaciones de la libertad sindical, es el derecho de huelga el que ha merecido la regulación más restrictiva, ya que mientras en la sindicación el Estado reconoce y garantiza; en la negociación, el Estado reconoce y fomenta; en el caso de la huelga, el Estado reconoce y regula, instaurando sus límites y excepciones.

En cuanto al ejercicio de la huelga en armonía con el interés social, cabe aclarar que el término interés social no es el adecuado, pues esta solo se limita a proteger

⁹ **Artículo 42 de la Constitución Política del Perú.**- Derecho de sindicación y huelga de los Servicios Públicos. Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

¹⁰ **Artículo 153 de la Constitución Política del Perú.**- Prohibición a Jueces y Fiscales. Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.

sectores con condiciones desventajosas, por lo cual, lo correcto será referirse al interés público, en tanto que hace referencia a la protección del interés de la colectividad en su conjunto. Habiendo precisado lo anterior, corresponderá ahora señalar que esta expresión (interés público) corresponde a un límite externo, pues su finalidad será la existencia de una correspondencia entre el ejercicio de la autotutela de los trabajadores con otros bienes de importancia vital.

Por otra parte, el reconocimiento del derecho de huelga también ha incluido sus excepciones y límites. En base a ello, corresponde precisar que el Constituyente ha facultado al legislador para que señale los límites y excepciones a su ejercicio. Con respecto a los límites, estos se dividirán en límites internos y externos, los cuales serán desarrollados más adelante. Y en cuanto a sus excepciones, se refieren a aquellas personas que se encuentran impedidas de ejercer el derecho de huelga¹¹.

1.1.3. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El TUO de la LRCT, fue aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, publicado en el Diario Oficial “*El Peruano*” el 05 de octubre del año 2003, bajo el gobierno del Ex Presidente de la República Alejandro Toledo Manrique, de la Ex Presidenta del Consejo de Ministros Beatriz Merino Lucero, y del Ex Ministro del Trabajo y Promoción del Empleo Jesús Alvarado Hidalgo. Esta Ley está compuesta de cinco (5) Títulos, ochenta y seis (86) artículos y tres (3) Disposiciones Transitorias y Finales.

El campo de aplicación de la presente norma se aplica, en principio, a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que se encuentren prestando sus servicios a empleadores privados. No obstante, también se aplicará a aquellos trabajadores de entidades del Estado y de empresas que formen parte de la actividad empresarial del Estado, sujetos al régimen laboral de la actividad

¹¹ Las excepciones para el ejercicio del derecho de huelga, se encuentran comprendidas en los artículos 43 y 153 de la Constitución Política del Perú de 1993, en donde se prohíbe su ejercicio a los funcionarios del estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de decisión, así como a los miembros de las fuerzas armadas y policía nacional. De la misma manera se prohíbe su ejercicio a los jueces y fiscales.

privada, siempre y cuando lo contenido en la ley no se oponga a las normas específicas que limiten los beneficios en el previstos¹².

En cuanto al contenido de la norma, ésta abarca los temas concernientes a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, los cuales se encuentran distribuidos de la manera siguiente:

El título II de la norma, desarrolla el tema de la libertad sindical, ésta se encuentra comprendida desde el artículo 2° al artículo 40°.

El título III, abarca el tema de la Negociación Colectiva, el cual está desarrollado desde el artículo 41° al artículo 71°.

Y por último, el título IV, en él se encuentra comprendido el contenido de la Huelga, desarrollado desde el artículo 72° al artículo 86°.

1.1.4. Reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo

El RLRCT, fue aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, publicado en el Diario Oficial “*El Peruano*” el 15 de octubre del año 1992, bajo el gobierno del Ex Presidente de la República Alberto Fujimori Fujimori, y del Ex Ministro del Trabajo y Promoción Social Augusto Antonioli Vásquez.

La presente normativa ha sido modificada y aumentada mediante el D.S. N° 003-2017-TR, publicada en el Diario Oficial “*El Peruano*” el 06 de Marzo del año 2017, bajo el gobierno del actual Presidente de la República Pedro Pablo Kuczynski Godard, y del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo Alfonso Grados Carraro.

Esta Ley, se encuentra constituida de seis (6) Títulos, setenta y tres (73) artículos, cuatro (4) Disposiciones Complementarias, y cinco (05) Disposiciones Transitorias y Finales.

Con respecto al contenido de la presenta norma, abarca los temas referentes a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

¹²Cfr. ARÉVALO VELA, Javier. *Derecho colectivo del trabajo. Comentarios al texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo*, Lima, Grijley, 2005, pp. 3-6.

En primer lugar, el Título II, detalla el tema de la libertad sindical, compuesta por cuatro (IV) capítulos, desde el artículo 4° al artículo 26°.

En segundo lugar, el Título III, abarca el tema de la negociación colectiva, constituida por cinco (V) capítulos, desde el artículo 27° al artículo 61-A°.

Y finalmente, el título IV, el cual incluye el contenido de la Huelga, desarrollado en cuatro (IV) capítulos, desde el artículo 62° al artículo 73°.

1.2. Desarrollo doctrinario sobre el contenido esencial de la libertad sindical y el derecho de huelga

1.2.1. Libertad sindical

1.2.1.1. Definición de libertad sindical

La libertad sindical o derecho de sindicación, es aquel derecho fundamental consistente en “aquel derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes”¹³, en otras palabras, es aquel derecho que lleva implícito dos componentes. El elemento organizativo, material, tendiente a constituir sujetos colectivos, y el elemento causal, dinámico o de actividad, referido a aquellas actividades realizadas por los sujetos colectivos con la finalidad de equilibrar las relaciones de verticalidad existentes entre estos y sus empleadores.

La libertad sindical, es aquel derecho constitucional, que les permite a los trabajadores no solo constituir o afiliarse a las diversas organizaciones sindicales, sino, realizar las actividades pertinentes, y de esta manera entablar negociaciones o acuerdos con los empleadores, en mejora de sus intereses comunes¹⁴.

¹³ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*, op cit, p. 87.

¹⁴ Cfr. ALARCON SALAS, Magaly; ALDONATE PINTO, Grecia; CADILLO ÁNGELES, Carlos; CASTAÑEDA VELASQUEZ, Elvira; y otros. *Manuel de reclamos y procedimientos laborales*, Lima, El Búho, 2015, p. 267.

Asimismo, BLANCAS, manifiesta que la libertad sindical expresa aquel “derecho subjetivo de trabajadores y sindicatos a organizarse y realizar actividad sindical”¹⁵; en otros términos, es un derecho fundamental que tienen los trabajadores no solo de organizarse, sino de realizar las actividades que consideren necesarias para la defensa de su interés común, sin embargo cabe resaltar, que esta defensa debe estar identificada plenamente con un estado social y democrático de derecho.

Es por ello que, RODRÍGUEZ CALDERON y SÁNCHEZ ZEGARRA, consideran que la libertad sindical es “expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación socio-política y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los derechos humanos en su conjunto”¹⁶. Efectivamente, no se puede concebir un ejercicio de la libertad sindical alejado de los demás derechos humanos, debe existir una vinculación plena entre ellos, puesto que no se podría hablar de la libertad sindical sin la existencia del derecho al y del trabajo.

En ese sentido, ERMIDA URIARTE, señala que la libertad sindical “no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerrequisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es «un derecho para tener derechos», un derecho generador o creador de otros derechos”¹⁷, La libertad sindical no solo es un derecho fundamental reconocido de manera expresa en los diversos documentos nacionales e internacionales, sino, que su existencia lleva implícita la facultad para crear otros derechos fundamentales, es decir, es un derecho con contenido genérico.

Por otro lado, corresponde señalar que la libertad sindical no solo es un derecho fundamental que tienen los trabajadores para asociarse de manera voluntaria, sino que su ejercicio lleva implícita la necesidad de minorar la relación de desequilibrio que existe entre el trabajador y empleador y de esta manera efectivizar la tutela de sus derechos.

¹⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, Lima, Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p. 404.

¹⁶ SANCHEZ ZEGARRA, José Marcos; RODRÍGUEZ CALDERON, Eduardo. *Manual para la defensa de la libertad sindical*, 4º ed. revisada, Lima, Oficina de la OIT para los países andinos, 2013, p. 28.

¹⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. “Crítica de la libertad sindical”, *Derecho Pucp*, N° 68, 2012, 36.

De lo referido en líneas supra, se puede señalar que el derecho de libertad sindical tiene como finalidad equilibrar las relaciones laborales, a pesar de ser una relación desproporcional por naturaleza, sin embargo para que esta finalidad pueda plasmarse en la realidad, será necesario no solo su reconocimiento a nivel nacional e internacional, sino, su debido resguardo tanto por la legislación como por la justicia ordinaria y constitucional. De esta manera, aquellas conductas realizadas por el empleador o terceros, tendientes a vulnerar o entorpecer el ejercicio legítimo de este derecho, deberá ser debidamente sancionado¹⁸.

1.2.1.2. Contenido esencial de la libertad sindical

La libertad sindical se encuentra amparada en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo, lo cual implica necesariamente una pluralidad de sujetos. Sin embargo, esto no significa que la titularidad de los derechos sea colectiva en todos los casos. Esto es, la libertad sindical es a la vez un derecho individual y un derecho colectivo¹⁹.

La libertad sindical goza de un contenido complejo y polivalente; es decir, es complejo en cuanto a su doble naturaleza: individual y colectiva. Al respecto, el maestro VILLAVICENCIO, señala que su contenido “involucra, por tanto, distintos binomios indisolubles (individual/colectiva, positiva/negativa, de organización/de actividad)”²⁰. Sin embargo, es menester resaltar que su doble naturaleza se diferenciará con respecto a la titularidad del derecho, esto es, a los trabajadores individualmente considerados, o a los sindicatos.

De la misma manera, se puede acotar, que la distinción entre el aspecto individual y colectivo, tiene que ver con la titularidad del derecho. En otras palabras, la libertad sindical individual, se referirá a los derechos de los cuales son titulares los trabajadores considerados individuamente (fundar sindicatos y afiliarse a estos),

¹⁸ Cfr. AVENDAÑO VALDEZ, Jorge; SANTISTEBAN DE NORIEGA, Jorge y GARCÍA TOMA, Víctor. *Gaceta Procesal Constitucional. Jurisprudencia por especialidades para el abogado litigante*, Tomo 9, Lima, El Búho, 2012, p. 125.

¹⁹ Cfr. OPERTTI, Paola; MARABOTTO, Andrés. *Libertad sindical negativa en el ordenamiento jurídico Uruguayo* [Ubicado el 23. VI 2016]. Obtenido en <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Operti-y-Marabotto-Libertad-sindical-negativa-en-el-ordenamiento-juridico-uruguayo.pdf>

²⁰ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. “La intervención estatal en la libertad sindical América Latina: los planos orgánico y tutelar”, *Ius et veritas*, N° 48, Julio 2014, p. 210.

mientras que, la libertad sindical colectiva, comprenderá a aquellos derechos que les corresponden a los sindicatos ya existentes, y que implique el ejercicio de las funciones necesarias para realizar su genérico derecho de proteger y promover los derechos de sus trabajadores²¹.

En las líneas siguientes desarrollaremos el contenido de la libertad sindical.

A) Libertad Sindical Individual.

Es un derecho de titularidad individual, lo cual quiere decir, que es ejercido por cada trabajador de manera independiente, además, está constituido por diversos derechos que se encuentran implícitos en su contenido, los cuales son: el derecho a constituir sindicatos, el derecho de afiliarse a las organizaciones sindicales o de no afiliarse, y el derecho de desarrollar las actividades pertinentes para la defensa y promoción de sus intereses²².

De modo similar, cabe precisar que la libertad sindical individual, es aquel derecho del trabajador, que le permitirá realizar actividades destinadas a constituir un sindicato, así como afiliarse a las organizaciones sindicales ya existentes. Paralelamente, tendrá derecho a no afiliarse o desafiliarse de la organización de la cual es parte²³.

Es por ello que, ALIAGA PERALTA, señala que la libertad sindical “comprende la libertad de constituir organizaciones sindicales y de adherirse o no a ellas; y la libertad de ejercitar las actividades propias a su naturaleza”²⁴; asimismo, la libertad sindical individual, tiene implícito dos elementos: positivo y negativo, los cuales serán tratados a continuación.

a) Libertad sindical positiva²⁵.

La libertad sindical positiva, se encuentra delimitada en el artículo 2° del Convenio 87° de la OIT, en donde se señala que “los trabajadores (...) sin ninguna distinción

²¹ Cfr. PALOMEQUE, 1989, p. 114. Citado en: BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, op cit, p. 407.

²² Cfr. OJEDA AVILES, Antonio. *La libertad sindical* [Ubicado el 20. VI 2016]. Obtenido en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=504023>

²³ Cfr. Estudio Caballero Bustamante. *Asesoría Laboral. Manual de Relaciones Colectivas de Trabajo*, Lima, Editorial Tinco S.A., p. 15.

²⁴ ALIAGA PERALTA, Didier Porfirio. *La obligación del registro sindical por la Autoridad administrativa de trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T.* [Ubicado el 16. VI 2016]. Obtenido en http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/aliaga_pd/Present.pdf

²⁵ Cfr. VILLAVICENCIO RIOS, *La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*, op cit, pp. 96-123.

y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”²⁶.

En base a ello, la doctrina y jurisprudencia, han reconocido que la libertad sindical positiva, posee tres componentes esenciales: el derecho de constitución, el derecho de afiliación y el derecho al desarrollo actividad sindical.

El derecho de constitución, es aquel derecho que tienen los trabajadores (exceptuándose únicamente a los miembros de las fuerzas armadas, policía nacional, los funcionarios del estado con poder de decisión, cargo de confianza y de dirección, jueces y fiscales), para constituir o crear las organizaciones que consideren convenientes, sin que para ello sea necesario una autorización previa; amparándose tal precisión en el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT

Al respecto, estamos frente a un derecho individual peculiar, puesto que si bien se requiere de un ejercicio colectivo, (es decir, un sindicato no puede ser constituido por un solo trabajador, ya que es imprescindible la concurrencia de un número mínimo legal para su existencia), no es menos cierto que para su constitución, será inevitable la concurrencia de voluntades individuales, esto es, que los trabajadores manifiesten de manera individual su voluntad para constituir una organización sindical.

El derecho de afiliación. La segunda perspectiva de la libertad sindical positiva, está referida a aquel derecho que tienen todos los trabajadores, sin distinción alguna, de ser parte de las organizaciones ya constituidas, siempre y cuando respeten el contenido de los estatutos de dichas organizaciones sindicales. Cabe resaltar que el artículo 12° inciso c, de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no ha impedido la doble afiliación, con la única salvedad que las organizaciones sindicales a las cuales se encuentra afiliado el trabajador, tengan diferente ámbito.

²⁶ **Artículo 2 del Convenio 87° de la OIT.**- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Por otro lado, el artículo 3²⁷ de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el numeral 2²⁸ del artículo 1 del Convenio 98° de la OIT, garantizan claramente el derecho de afiliación, al precisar que no podrá sujetarse el empleo del trabajador, su despido, o perjudicarlo en cualquier otra forma, para conseguir su no afiliación o desafiliación a una organización sindical.

El derecho al desarrollo de actividad sindical, esta constituye el objeto mismo de la organización sindical, consistente no solo en el desarrollo de las diversas actividades vinculadas a la defensa y promoción de los intereses comunes, sino, en las facilidades que deberán otorgar el estado y el empleador para que dichas actividades puedan materializarse y de esta manera ejercer de manera legítima su derecho.

Por su parte, el artículo 4²⁹ de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, garantiza que los trabajadores sindicalizados puedan desarrollar de manera libre las actividades necesarias para la consecución de los fines del sindicato del cual son parte, teniendo las facilidades necesarias para su materialización³⁰.

b) La libertad sindical negativa.

Es aquel derecho que tienen los trabajadores para no afiliarse a ninguna organización sindical o a no permanecer en aquella de la cual son parte³¹, en otros términos, es un derecho que lleva implícito dos componentes, el de no afiliarse a

²⁷ **Artículo 3 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo.

²⁸ **Artículo 1, inciso 2 del Convenio N° 98° de la OIT.**- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

²⁹ **Artículo 4 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

³⁰ Cfr. ARÉVALO VELA, Javier. *Tratado de Derecho Laboral*, Lima, Pacífico Editores S.A.C., 2016, p. 389.

³¹ Cfr. Programa de cursos de formación sindical a distancia. *Libertad Sindical 2004* [Ubicado el 20. V 2016]. Obtenido en

<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/libindi.pdf>

ninguna organización sindical y el de desafiliarse. Cabe precisar que la decisión que tome el trabajador (no afiliarse o desafiliarse) no deberá ocasionarle perjuicio alguno, ello quiere decir, que no puede condicionarse su empleo a su afiliación, desafiliación o no afiliación.

En la misma línea de investigación, GÓMEZ VALDEZ, manifiesta que la libertad sindical negativa implica la libertad que tiene el trabajador de no querer formar parte de una organización sindical o de desafiliarse, dicho en forma breve, de mantenerse indiferente o neutro al hecho sindical³², garantizando al trabajador que su decisión de no afiliación o desafiliación no le irrogará consecuencias perjudiciales respecto a su acceso al empleo, permanencia o igualdad de trato y oportunidades durante su relación laboral³³.

A manera de síntesis, se puede señalar que la libertad sindical individual tiene dos vertientes, uno de carácter positivo, contemplado como el derecho del trabajador de promover y constituir asociaciones sindicales; y el segundo de carácter negativo, consistente en la libertad de no adherirse a una determinada asociación³⁴.

B) Libertad sindical colectiva³⁵.

La libertad sindical no se agota en el ejercicio individual de constituir sindicatos o afiliarse a estos, la libertad sindical individual es un medio para lograr un fin: la unión de trabajadores, con el propósito de lograr una mejora en las condiciones de trabajo y de vida. Por lo cual, la libertad individual no tendría relevancia o razón de ser, sin la existencia de la libertad sindical colectiva, debido a que es en esta última donde reside la eficacia de la acción de los trabajadores para la protección y promoción de sus intereses.

³² Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del Trabajo. Relaciones Colectivas de Trabajo*, 2^{da} reimpresión, Lima, Editorial San Marcos, 2005, p. 156-157.

³³ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales, op cit, p. 413.

³⁴ Cfr. CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe Miguel. *Derechos humanos y libertad sindical: caso México* [Ubicado el 18. VI 2016]. Obtenido en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>

³⁵ Cfr. VILLAVICENCIO RIOS, *La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*, op cit, pp. 127-151.

De esta manera, la libertad sindical colectiva, tiene como titular al sindicato, instrumento de autotutela de los trabajadores, puesto que buscará defender y promover los intereses de los trabajadores frente a sus empleadores, en suma, equilibrar la fuerza de la unión y la acción colectiva de los trabajadores, con el poder económico del empleador³⁶.

Por consiguiente, la libertad sindical colectiva es el derecho que tienen los sindicatos u organizaciones sindicales para autorganizarse, y de esta manera desarrollar las actividades idóneas para el cumplimiento de sus fines. Es decir, este derecho no tiene como titular al trabajador individualmente considerado, sino al sindicato. La libertad sindical se verá reflejada en la autonomía que ostente el sindicato para regular su conformación interna, su funcionamiento y su actuación, sin injerencias o actos que lo afecten.

Esta autonomía que ostenta la organización sindical, se encuentra amparada por el artículo 3° del Convenio 87, y el artículo 2° del Convenio 98 de la OIT, puesto que, de su contenido se desprende la prohibición de toda clase de injerencias en la vida del sindicato, por parte del Estado o el empleador.

En consecuencia, la autonomía sindical, se verá reflejado en las siguientes libertades: libertad de reglamentación, representación, gestión, federación y disolución.

a) Libertad de reglamentación: puede catalogarse además, como autonomía sindical normativa, debido a que es aquella facultad que tienen las organizaciones sindicales para redactar sus propios estatutos y reglamentos. Cabe resaltar que el elemento objetivo será el estatuto, consistente en aquella norma fundamental que establece las directrices de la organización sindical, o sea, es aquel documento que contenga la configuración, funcionamiento y actuación del sindicato.

³⁶ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, op cit, pp. 415-416.

En palabras de NEVES MUJICA, la libertad de reglamentación permite que las organizaciones sindicales redacten sus propios estatutos y reglamentos administrativos, sin injerencia de toda entidad pública, es decir, deberá abstenerse de toda clase de intervención que limite o entorpezca su ejercicio³⁷.

b) Libertad de representación: es aquella facultad que tienen los sindicatos para elegir de manera libre y voluntaria a sus representantes, quedando prohibidos todos aquellos actos tendientes a limitar o entorpecer su ejercicio. Debido a ello, quedará proscrito todos aquellos actos tendientes a imponer la designación de dirigentes, aprobar los candidatos, los resultados de las elecciones, regular las condiciones de elegibilidad de los candidatos o el desarrollo de las elecciones.

c) Libertad de gestión: se refiere a aquella libertad que tiene el sindicato para organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción, sin actos que perturben o perjudiquen su ejercicio.

Por ende, la libertad de gestión implicará que los trabajadores puedan decidir por sí mismos, sobre las reglas que deberán observar para la correcta administración de su organización, por lo cual, se considerará una injerencia en la administración sindical, cualquier norma estatal, o medida del empleador, que se realice con la finalidad de limitar el contenido de las decisiones de los órganos de gobierno del sindicato, tendientes a establecer sus programas, planes de acción, organizar sus actividades, disponer de sus recursos, y cualquier otra cosa que signifique elegir los medios de acción correctos para la consecución de sus fines³⁸.

d) Libertad de federación: es aquel derecho que tienen las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones, ya sea de ámbito nacional o internacional. Esta actividad se realiza con la finalidad de fortalecer la realización de sus objetivos.

³⁷ NEVES MUJICA, Javier, *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, op cit, p. 24.

³⁸ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, op cit, p. 422.

NEVES MUJICA precisa que así como los trabajadores tienen la libertad para constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, estas pueden hacer lo mismo, respecto de otras de superior grado. Esto es, que las organizaciones sindicales de primer grado (sindicatos) pueden constituir las de segundo grado (federaciones), y estas, las de tercer grado (confederaciones)³⁹. Este derecho se encuentra acogido en el artículo 5° del Convenio 87 de la OIT.

Del mismo modo, el artículo 36° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, indica que para constituir una federación, se requerirá la unión de no menos de dos sindicatos de la misma actividad o clase, y la de no menos de dos federaciones, para la constitución de una confederación.

- e) Libertad de suspensión o disolución: es aquella libertad que tienen los sindicatos para determinar el fin de sus actividades, sin embargo este fin puede ser temporal (suspensión) o definitivo (disolución).

El artículo 4° del Convenio 87 de la OIT, prohíbe la disolución o suspensión de la organización sindical por vía administrativa, dicha en otras palabras, sola serán posibles por acuerdo de sus miembros, o por vía judicial⁴⁰.

Por ello, la cesación definitiva o temporal, respecto de las actividades que desarrolla una organización sindical, solo podrá ser decidido por los miembros de esta, mediante un acto libre y voluntario, mas no, por decisión de la autoridad gubernamental⁴¹.

En base a lo señalado, el artículo 33° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, especifica que la disolución de un sindicato podrá producirse por fusión, absorción, acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros, cumplirse cualquier evento señalado en el estatuto y por resolución en última instancia de la Corte Suprema.

³⁹ Cfr. NEVES MUJICA, Javier, *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, op cit, p. 21.

⁴⁰ Cfr. NEVES MUJICA, Javier, *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, op cit, p. 22.

⁴¹ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, op cit, p. 425.

Para una mayor profundidad, en cuanto al Contenido de la Libertad Sindical, creímos conveniente analizar la sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N° 0008-2005-AI/TC), específicamente el fundamento 27, en donde se ha desarrollado una distinción respecto de la dimensión individual y colectiva del derecho de libertad sindical.

En la sentencia bajo análisis, específicamente del fundamento N° 25 al 27, el máximo intérprete de la Constitución, concluye con una premisa que no es novedosa, dado que recoge un concepto que la doctrina laboralista enseña, esto es, que la libertad sindical y los alcances de la misma tienen asidero constitucional. En efecto, teniendo como real dicha conjetura, hace un análisis del derecho fundamental glosado supra. En primer lugar, refiere que *La libertad sindical* es la capacidad autoderminativa de una persona para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. Es decir, el titular de semejante derecho constitucional posee dos momentos para hacerlo efectivo o corroborar en la realidad practica su vigencia. En tal sentido, ningún ente estatal o particular puede restringirle la participación en la fundación (pacto fundacional o acto de constitución) de un sindicato, y menos, a realizar actividades en el marco de su vigencia. El Tribunal, acudiendo a la doctrina española, sintetiza que las prerrogativas del derecho fundamental a la libertad sindical son:

<<... El derecho a fundar organizaciones sindicales.

El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.

El derecho a la actividad sindical.

El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.

El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales....>>

Finalmente, en el fundamento N° 27, el Tribunal enseña que la libertad sindical puede predicarse desde una doble dimensión. En primer lugar, estamos ante una libertad sindical *intuito persona*, la cual a su vez, plantea dos aspectos; uno positivo

que comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical. Y otro negativo, que comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

En segundo lugar, estamos ante una libertad sindical plural. Esta, por su parte tiene un alcance tripartito. A saber, frente al Estado, cuando defiende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical. Es decir, el estado no puede interferir en el nacimiento y menos en el modo de organización del sindicato. También, un alcance frente a los empleadores, quienes, al igual que en el caso anterior, no pueden realizar acciones que perjudiquen a la actividad sindical. Y finalmente, frente a otras organizaciones sindicales, la cuales encuentran su límite en la organización misma. Es decir, no debe haber injerencias de sindicatos ajenos a la organización. Si ocurriese ello, habría una clara afectación a la autonomía sindical que la constitución promueve.

1.2.1.3. Titularidad de la libertad sindical⁴²

La libertad sindical es un derecho de los trabajadores, no obstante, su ejercicio no es realizado de manera general por todos ellos, sino que se excluye de su ejercicio tanto a los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, a los miembros de las fuerzas armadas y policía nacional, y a los jueces y fiscales. Y en el caso del sector privado, también se exceptúa a los trabajadores de confianza, salvo que el estatuto reconozca que ellos también harán uso de la libertad sindical.

Sin embargo, un problema crucial que se ha venido manifestando en la realidad, se presenta ante la interrogante de si los empleadores son titulares o no de la libertad sindical. Con respecto a ello, el Convenio 87° de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), ha reconocido este derecho a los trabajadores y empleadores. No obstante, ha existido discrepancia ante tal afirmación.

⁴² Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, op cit, pp. 427-432.

Con respecto a ello, a decir de VILLAVICENCIO, ha considerado la existencia de dos razones fundamentales para inclinarse por la titularidad unilateral de los trabajadores, las cuales son las siguientes⁴³:

La primera de ellas consiste en su razón de ser, la libertad sindical ha sido conquistada por los trabajadores para equilibrar la relación de superioridad de sus empleadores. Estos, por el contrario se han organizado con la finalidad de enervar o contrarrestar a los sindicatos. La segunda, radica en la naturaleza de la libertad sindical, esta es una libertad principalmente colectiva, mientras que la libertad asociativa de los empleadores, es una proyección de iniciativa económica privada, y por ende, de libertad individual.

Por estos motivos, es que se ha rechazado la postura simétrica entre la clase de organizaciones de trabajadores y empleadores, pues sus contenidos son distintos. En consecuencia, se ha aceptado una postura paralela, en la cual se ha reconocido el derecho de los empleadores a organizarse en asociaciones civiles y los trabajadores en sindicatos.

1.2.1.4. Tipos de Sindicatos

Antes de desarrollar los diversos tipos de sindicatos que se encuentran suscritos en la normativa nacional, es necesario señalar qué se entiende por sindicato.

En efecto, para ARÉVALO VELA, el sindicato es “una organización que representa a los trabajadores para la defensa de sus derechos e intereses, así como para lograr mejoras de índole social y económica”⁴⁴. En otras palabras, un sindicato es aquella organización a la cual recurren los trabajadores, para obtener una mejora en las condiciones de trabajo.

De igual modo, MARTÍN VALVERDE, señala que “el sindicato se ha definido tradicionalmente como la asociación permanente de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses y para la mejora de sus condiciones de vida y

⁴³ Cfr. VILLAVICENCIO RIOS, *La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*, op cit, p. 58.

⁴⁴ ARÉVALO VELA, Javier. *Tratado de Derecho Laboral*, Lima, Pacífico Editores S.A.C, 2016, p. 394.

trabajo”⁴⁵, por ende, se puede acotar que un sindicato es aquella creación por parte de los trabajadores, para la defensa de sus derechos.

En consecuencia, el Ministerio de Trabajo ha manifestado que el sindicato es aquella organización o asociación, integrada por trabajadores que, ejerciendo la misma profesión, oficio o especialidad, o desarrollando sus funciones en un mismo centro de labores, se adhieren para la defensa de sus intereses comunes⁴⁶.

Habiendo detallado en líneas supra, la definición de sindicato, corresponde ahora desarrollar sus diversos tipos. En consecuencia, trataremos específicamente el artículo 5⁴⁷ de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, donde se detalla los cuatro tipos de sindicatos, los cuales serán indicados a continuación.

- a) Sindicato de Empresa: son aquellos constituidos por trabajadores pertenecientes a diversas profesiones, oficios o especialidades, pero con la característica particular, de pertenecer a un mismo empleador. Además, para la admisión de esta clase de sindicato, es primordial ser trabajador de la misma empresa.
- b) Sindicato de Actividad: son aquellos constituidos por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que laboran para dos o más empresas de la misma rama de actividad. En otras palabras, es rasgo característico de este sindicato, será ser trabajador de empresas que realicen la misma rama de actividad.

⁴⁵ MARTÍN VALDERDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*, 17° ed., Madrid, Tecnos, 2008, p. 257.

⁴⁶ Cfr. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Sindicalización [Ubicado el 03. III 2017]. Obtenido en http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/sindicatos/material_formar_sindicato.pdf

⁴⁷ **Artículo 5 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**- Los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

- c) Sindicato de Gremio: son aquellos constituidos por trabajadores que pese a pertenecer a empresas diferentes, desarrollan las misma profesión, oficio o actividad al interior de las mismas.
- d) Sindicato de Oficios Varios: son aquellos constituidos por trabajadores que prestan sus servicios para diversas empresas o de actividades diferentes, cuando en un determinado ámbito geográfico (provincia o región) no se den las condiciones de número mínimo legal de trabajadores, para poder constituir sindicatos de otro tipo.

Al respecto, concierne precisar que para constituir un sindicato de empresa, se necesitará la afiliación de por lo menos 20 trabajadores, pero, tratándose de sindicatos de otra naturaleza, se necesitará 50 trabajadores, según lo estipulado en el artículo 14° de la ley tratada.

1.2.1.5. Capacidad y Legitimidad para negociar⁴⁸

En el ámbito internacional, la Recomendación N° 91 de la OIT, en su artículo 2 inciso 1, señala que son sujetos negociales, por una parte, un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, y por otro, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de estas, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos⁴⁹.

Frente a ello, la doctrina concuerda en que la negociación ostenta necesariamente un carácter colectivo por el lado de los trabajadores, mas no por el lado del empleador, la cual es llevada a cabo por un sujeto orgánico, es decir, una organización sindical, y solo a falta de este, por un conjunto orgánico de trabajadores debidamente representados por sus delegados negociales.

⁴⁸ Cfr. NEVES MUJICA, Javier. *Los sujetos de la negociación colectiva. Derecho Colectivo del Trabajo*, Lima, PUCP, 2005, pp. 23-24.

⁴⁹ **Artículo 2 inciso 1:** A los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Llegado a este punto, corresponde indicar que si en un ámbito hubiera varias organizaciones sindicales, todas ellas tendrán capacidad para negociar, mas no, legitimidad negocial, puesto que, la legitimidad para negociar solo podrá ser reconocida a una de ellas, esto es, a la organización sindical más representativa, cualidad comparable, a partir de criterios objetivos, como el número de afiliados.

Al respecto, la LRCT, no se mantiene ajena a ello, puesto que, en sus artículos 41°, 46°, 47° y 48°, reconocen como sujetos negociales a los mismos que especifica la Recomendación antes citada, distinguiendo por un lado, el caso de nivel de empresa (tienen capacidad negocial los sindicatos y en ausencia de estos, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de los trabajadores), y por el otro, el nivel de rama de actividad o gremio (solo las organizaciones sindicales tienen capacidad negocial).

Por otro lado, en aquellos supuestos donde existan varias organizaciones sindicales en el mismo ámbito, se conferirá legitimidad negocial al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores. Por ende, será aquel sindicato, el que represente a todos los trabajadores, afiliados a éste o no, celebrando un convenio colectivo con eficacia personal general. Acto que se encuentra amparado por el artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y por el artículo 34° de su Reglamento.

De la misma manera, NEVES MUJICA manifiesta que para que un convenio tenga eficacia personal general, se requerirá que la organización sindical pactante posea legitimidad negocial, la cual es aquella aptitud específica para celebrar convenios colectivos de ese alcance, y se adquiere cuando se afilia a la mayoría absoluta de trabajadores del ámbito en el que se desarrolla la negociación y al cual se aplicará el convenio, en cambio, la capacidad para negociar o capacidad negocial, será la aptitud genérica para celebrar convenios colectivos, y en ese caso dicha capacidad sea minoritaria, solo poseerá una eficacia personal limitada⁵⁰.

1.2.2. Derecho de huelga

1.2.2.1. Definición del derecho de huelga

⁵⁰ Cfr. NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 90-91.

La huelga es un derecho fundamental reconocido en la normativa peruana, consistente en “la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”⁵¹, en otras palabras, la huelga implica la suspensión perfecta de labores, realizada de manera legítima por los trabajadores, con la finalidad de generar presión en su empleador, para obtener mejores condiciones laborales.

Igualmente, el derecho de huelga reside en aquella suspensión de labores en una empresa o establecimiento, acordada por los trabajadores, con la finalidad de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo⁵², por ende, la huelga no será un fin en sí mismo, sino, un instrumento o medio empleado por los trabajadores para la tutela de sus derechos e intereses.

HUARCAYA LIZANO, refiere que el ejercicio del derecho de huelga puede definirse como “aquella cesación continua y total de los servicios que se prestan, donde los trabajadores abandonan el centro de trabajo en la búsqueda de la defensa de sus objetivos profesionales”⁵³. En efecto, la huelga es un medio respaldado por el derecho, mediante el cual los trabajadores deciden de mutuo acuerdo y de manera voluntaria, desligarse de manera temporal de sus obligaciones laborales, para la defensa de un interés común.

Asimismo, LEFEBVRE señala que la huelga es “una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso”⁵⁴. En ese sentido, el ejercicio del derecho de huelga no solo ocasionará de manera directa un perjuicio o desequilibrio en la producción de la

⁵¹ FELICIANO NISHIKAWA, Magaly y DIAZ QUINTANILLA, Raquel. *Supuestos de suspensión del vínculo laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, editorial El Búho E.I.R.L., 2011, p. 85.

⁵² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *El derecho de huelga* [Ubicado el 29. V 2016]. Obtenido en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2150/10.pdf>.

⁵³ HUARCAYA LIZANO, Carlos Gustavo Martín. *Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral*, Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, PUCP, 2015, p. 11.

⁵⁴ LEFEBURE, Francis. Dossier Práctico. *Huelga y cierre patronal: Doctrina de los tribunales: Social, Contencioso Administrativo y Penal*, ediciones Lefebure, Madrid 2007, p. 14.

empresa, sino, que indirectamente generará un perjuicio al empleador, lo cual ocasionará el interés de éste para brindar una solución al conflicto.

De modo similar, DURANT, considera que la huelga constituye un “(...) medio de lucha de las “fuerzas de trabajo”, de la clase trabajadora, como principal arma a su alcance para la defensa de sus intereses inmediatos y para la lucha de la modificación de las condiciones sociales que configuran, en el orden estructural su posición en el proceso productivo”⁵⁵. En ese orden de ideas, la huelga es un medio ejecutado por los trabajadores con la finalidad de expresar o exteriorizar un reclamo o insatisfacción ante el contexto o clima laboral ante el cual están prestando sus servicios, y de esta manera obtener una modificación positiva en cuanto a su interés comunes.

El derecho fundamental de huelga, se ejerce con la suspensión perfecta de labores acordada de manera mayoritaria, voluntaria y pacífica por los trabajadores, teniendo como finalidad principal equilibrar la relación de verticalidad existente entre los trabajadores y su empleador; es decir, fuerza de número versus poder económico. Sin embargo, el ejercicio del derecho no es absoluto, por lo cual el legislador tendrá la facultad para establecer determinados límites para su ejercicio, con la salvedad de que dichos límites sean razonables y proporcionales⁵⁶.

Por otro lado, se puede señalar que la huelga es un hecho natural basado en el comportamiento instintivo del hombre frente a determinados comportamientos que considera injustos. Dicho en otros términos, al ser la huelga un fenómeno natural, sería ilógico que el derecho prohíba su ejercicio, puesto que no conseguirían eliminarlas de la realidad. Es por ello que diversos ordenamientos jurídicos han reconocido y limitado su ejercicio a través de la sujeción de la huelga al derecho, ya que solo a través de esta sujeción podrá hablarse de una huelga como fenómeno de civilización y no como un fenómeno natural⁵⁷.

⁵⁵ DURANT, Federico. Huelga y legalización del conflicto de clases”. En: NAVARRETE MALDONADO, Alejandro. “El Esquirolaje externo en Ley del Servicio Civil”, *Actualidad Jurídica*, N° 262, Setiembre 2015, 213.

⁵⁶ Cfr. NAVARRETE MALDONADO, Alejandro. “El Esquirolaje externo en Ley del Servicio Civil”, op cit, pp. 213-214.

⁵⁷ Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, 28° ed, Madrid, editorial Tecnos, 2007, p. 719.

Para concluir con este apartado, cabe aclarar que la huelga es un derecho fundamental amparado en la normativa nacional e internacional, consistente en una suspensión perfecta de labores, acordada de manera mayoritaria, pacífica y voluntaria, con abandono del centro de trabajo, realizado con la finalidad de causar presión en el empleador, a través de un desequilibrio en la productividad común de la empresa, para obtener una mejora en las condiciones laborales.

1.2.2.2. Contenido del derecho de huelga

En líneas supra, se ha señalado expresamente que el derecho de huelga consiste en aquella suspensión colectiva de labores, acordada de manera voluntaria, pacífica y colectiva por los trabajadores, como un mecanismo de defensa para lograr que su empleador les brinde mejores condiciones laborales. De las definiciones antes citadas, se ha podido extraer la presencia recurrente de cuatro elementos, los cuales serán tratados a continuación⁵⁸.

a) La cesación colectiva del trabajo.

Como bien lo ha venido delimitando la doctrina, la huelga reside en aquella cesación de labores ejercida de manera colectiva por los trabajadores, de ahí que, la huelga solo tendrá relevancia cuando un conjunto determinado de trabajadores decidan paralizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, puesto que no existiría una huelga individual. También, esta paralización tendrá como objetivo principal generar una perturbación en el normal desarrollo productivo de la empresa y de esta manera que el empleador se encuentre en la necesidad de solucionar el conflicto.

No obstante, a pesar que esta perturbación tiende a ocasionar en el empleador un perjuicio, este se presenta como un resultado natural e inevitable de la huelga, ya que en ello reside su condición de medida de presión, por tanto, amparada constitucionalmente. Ello quiere decir que nuestro ordenamiento jurídico no solo reconoce de manera expresa el derecho de huelga, sino que además la protege; tal es, no permite el desarrollo de actividades que pretendan enervar o minorar los efectos de la huelga, y de esta manera vaciarlo de su contenido esencial.

⁵⁸ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, op cit, pp. 474-490.

Sin embargo, lo referido en el párrafo anterior no quiere decir que se permita el desarrollo de diversas modalidades que pretendan causar un perjuicio en la actividad económica de la empresa. Con ello nos estamos refiriendo a las modalidades irregulares, atípicas o anómalas, las cuales son: la paralización intempestiva, paralización de zonas neurálgicas, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

Es por ello, que al ser la huelga un medio de defensa amparada constitucionalmente, con la finalidad de promover y defender los intereses legítimos de los trabajadores, no podría permitirse el empleo de las modalidades atípicas, puesto que ellas generarían un daño injusto en el desarrollo empresarial.

b) La huelga como acto concertado.

La huelga tiene su origen en un acuerdo de voluntades, es decir, en la decisión de un grupo de trabajadores de abstenerse de trabajar, y de esta manera, causar presión en el empleador para la satisfacción de un interés común. Por ende, la huelga solo tendrá razón de ser a partir de una expresión colectiva, puesto que nuestro ordenamiento jurídico solo le reconoce efectos jurídicos en cuanto a su colectividad.

Del mismo modo, cabe precisar que la paralización colectiva es una condición *sine qua non* de su eficacia, pues, la posibilidad de generar un perjuicio o perturbación en la esfera del empleador, solo tendrá efectos cuando un número considerable de trabajadores paralice sus labores. Al respecto, se debe señalar que si bien la decisión de ser parte de la huelga es individual, su ejercicio deberá ser colectivo.

Vista la huelga como una suspensión colectiva de labores, corresponde ahora aclarar que la huelga no puede ser considerada como un fin en sí mismo, sino como un medio de lucha adoptada de manera coordinada por un grupo definido de trabajadores para alcanzar determinados fines, por consiguiente, la huelga será el instrumento de lucha acordado por los trabajadores para solucionar el conflicto y de esta manera obtener los fines que están buscando.

c) Finalidad u objeto de la huelga.

Como ya se ha venido mencionando en líneas supra, la huelga es aquel mecanismo de defensa ejercido por los trabajadores para obtener mejores condiciones laborales. De lo cual se puede inferir que el medio en el cual se desenvuelve es de contenido laboral.

En cuanto a ello, la doctrina ha establecido tres modelos de huelga, los cuales serán tratados a continuación.

En primer lugar, el modelo contractualista, limita el ámbito de la huelga a la negociación colectiva, concibiéndola como un mecanismo de presión para solucionar la negociación, esto es, la huelga será un instrumento del convenio.

En segundo lugar, el modelo laboral, amplía los fines de la huelga, en otras palabras, se refiere a aquel mecanismo de autodefensa colectiva de las relaciones laborales, no limitándose únicamente a la regulación de las condiciones pactadas. Es por ello, que en este modelo el ámbito de la huelga será la relación de trabajo, por lo cual, todo conflicto que tenga como origen la relación laboral podrá constituir objeto de la huelga.

Y en tercer lugar, tenemos al modelo polivalente, al cual nos adscribimos, puesto que en ella se amplía el objeto de la huelga, no viéndose limitado únicamente a las relaciones de trabajo, sino que su contenido se amplía a todos los ámbitos de la vida social. Esto quiere decir, que su contenido no se restringe a la relación existencial entre el trabajador y empleador, sino como sector social y de esta manera lograr la superación en cuanto a su condición desventajosa en la vida social.

Sin embargo, existe confusión en cuanto a objetivos políticos y objetivos económicos-sociales. Al respecto, la OIT ha señalado indubitablemente que los intereses económicos sociales que los trabajadores persiguen, no solo acogen mejores condiciones laborales, sino, la solución de cuestiones de política, económica y social. Es por ello que la OIT se ha visto en la necesidad de mantener un cuidado constante en no permitir las huelgas que tengan como único objeto fines políticos⁵⁹.

⁵⁹ La huelga política será aquella realizada con la finalidad de imponer a un determinado grupo político la adopción de una determinada conducta, no guardando relación con los intereses económicos sociales de los trabajadores.

No obstante, si estará permitido la huelga que tenga como objeto, no solo un contenido político, sino otras de contenido económico-social. Por esta razón, es que las huelgas de carácter mixto, serán permitidas en tanto que ostenten pretensiones de naturaleza económico-social, a pesar de tener otras de carácter político. Por lo cual, será importante que en primer lugar se evalúe la presencia de contenido económico-social, y de manera posterior su contenido político.

d) La suspensión de la relación laboral como efecto jurídico de la huelga.

El derecho de huelga implica una suspensión perfecta de labores; por consiguiente, el trabajador dejará de prestar temporalmente sus servicios y el empleador dejará de abonarle su remuneración correspondiente, no obstante el vínculo laboral seguirá existiendo, en consecuencia la relación de trabajo solo se suspenderá. Asimismo, no podrá interpretarse que el ejercicio del derecho de huelga tiene como finalidad la terminación de la relación laboral, puesto que, los trabajadores al entrar en huelga, tendrán como finalidad prolongar el vínculo laboral, mediante la obtención de mejores condiciones laborales.

Por esta razón, a pesar que la huelga acarree una suspensión de la prestación del servicio, no existirá un incumplimiento contractual, porque el efecto jurídico principal de su realización, será la suspensión de la relación laboral, con lo cual, los trabajadores estarán facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones contractuales.

1.2.2.3. Titularidad del derecho de huelga

La titularidad del derecho de huelga ha conllevado a la existencia de dos posiciones contrapuestas, una que atribuye su titularidad a cada trabajador, y la otra, a un grupo o colectivo de trabajadores. Sin embargo, la doctrina se ha inclinado por la primera posición, esto es, por la titularidad individual del derecho, pero con ejercicio colectivo⁶⁰.

Al respecto, CRUZ VILLALÓN precisa que el derecho de huelga, es “un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, aunque tenga que ser ejercitado

⁶⁰ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos laborales*, op cit, pp. 490-495.

colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos⁶¹; en otras palabras, el derecho de huelga tiene titularidad individual, es decir, se le reconoce a cada trabajador de manera personal; sin embargo, su ejercicio deberá ser realizado de manera colectiva, para que pueda surtir efectos jurídicos, ya que de lo contrario, solo reflejará una voluntad individual del trabajador carente de eficacia. Es por ello que MONTOYA MELGAR señala que su titularidad corresponderá a los trabajadores individualmente considerados, no obstante, su ejercicio será colectivo⁶².

Por consiguiente, la titularidad del derecho de huelga no puede negar que ésta solo desplegará efectos jurídicos cuando se realice de manera colectiva, puesto que un trabajador individualmente considerado no podrá causar presión en su empleador para la solución del conflicto. Por lo cual lo individual y lo colectivo son términos complementarios, pues solo si el trabajador decide ser parte de la huelga y esta es ejercida de manera colectiva, generará efectos jurídicos.

Nuestra legislación manifiesta que la titularidad del derecho de huelga es individual, pero su ejercicio es colectivo, ello quiere decir, que si bien la potestad que tiene el trabajador para decidir si votar a favor de la huelga, es de carácter individual; no obstante, su ejercicio estará limitado a que el colectivo de trabajadores así lo determinen, en consecuencia, no existirá huelgas individuales, pues estas no son reconocidas por el ordenamiento jurídico⁶³.

Por otro lado, la normativa constitucional ha establecido determinadas exclusiones del derecho, por ejemplo, el artículo 42°, excluye de su ejercicio a los funcionarios del Estado con poder de decisión y a los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como a los miembros de las fuerzas armadas y policía nacional, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 153°, también a los jueces y fiscales.

1.2.2.4. Límites del Derecho de Huelga

⁶¹ CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de Derecho del Trabajo*, 7a ed, Madrid, Tecnos, 2014, p. 562.

⁶² Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, 28ª ed., Madrid, Tecnos, 2007, p. 726.

⁶³ VALDERRAMA, Luis; GARCIA, Álvaro; HILARIO, Ana; BARZOLA, Marlene y SANCHEZ, Ronni. *Régimen laboral explicado 2016*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2015, p. 344.

El derecho de huelga es un derecho fundamental reconocido por el ordenamiento nacional e internacional, ejercido en defensa de los intereses de los trabajadores; sin embargo, no es un derecho absoluto, puesto que su ejercicio deberá estar armonizado con los derechos fundamentales de los ciudadanos y empleadores. En tal sentido, nuestro ordenamiento solo amparará las huelgas legítimas, éstas son aquellas que se realicen de conformidad con la legislación nacional⁶⁴.

El derecho de huelga, como cualquier otro derecho, debe desarrollarse dentro de un perímetro determinado, en donde su ejercicio respete de manera irrestricta los límites externos e internos. Con respecto a los primeros, son aquellos que han surgido de la confrontación con otros derechos de carácter constitucional; mientras que por los segundos, se admiten a los límites que derivan de su propio concepto, puesto que aquello que no guarde relación con su definición, no será considerada huelga. En líneas infra desarrollaremos la clasificación en mención.

A) Límites Internos

Los límites internos son aquellos parámetros que se derivan de todo aquello que se enmarca dentro de la definición de huelga⁶⁵, sin embargo, es aquí donde se deberá preguntar por su ámbito subjetivo (se determinará si todos los trabajadores, o algunos de ellos tienen reconocido el derecho), y por el ámbito objetivo (los requisitos constitucionales o legales a los cuales está condicionado). El primer lugar se desarrollará los límites subjetivos; y posteriormente, los límites objetivos⁶⁶.

a) Límites Subjetivos.

Los límites subjetivos se refieren a aquellas restricciones respecto de su ejercicio; es decir, son límites que prohíben a determinadas personas, con características o funciones específicas, que puedan ejercer el derecho de huelga. Nuestra

⁶⁴Cfr. GERNIGON, Bernad; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. "Principios de la OIT sobre el Derecho de huelga", *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 4, N° 4, 1998, p. 500.

⁶⁵ Cfr. VALDERRAMA, Luis; GARCIA, Álvaro; HILARIO, Ana; BARZOLA, Marlene y SANCHEZ, Ronni., *Régimen laboral explicado 2016*, op cit, p. 349.

⁶⁶ Cfr. ARCE ORTIZ, Elmer. *Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Límites internos y externos al Derecho de huelga 2012* [Ubicado el 26. III 2016]. Obtenido en www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_22.html.

Constitución Política del Perú, específicamente en los artículos 42⁶⁷ y 153⁶⁸, excluyen del ejercicio del derecho de huelga, a los miembros de las fuerzas armadas, a la policía nacional, a los funcionarios del Estado con poder de decisión y a los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y por último a los jueces y fiscales. Cabe precisar, que la restricción tiene como finalidad amparar y custodiar la seguridad pública.

b) Límites Objetivos.

El artículo 72° de la LRCT define a la huelga como aquella “suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”. Es a partir de esta definición, de donde se concibe los requisitos necesarios a los que se estará condicionado a cumplir para poder ser considerada una huelga dentro del ordenamiento peruano.

En primer lugar, nuestro ordenamiento jurídico, define a la huelga como una suspensión de labores. Sin embargo, es menester aclarar que se trata de una suspensión perfecta de labores, puesto que no solo se suspende la obligación del trabajador de prestar el servicio, sino, del empleador, ya que no estará obligado a remunerar su labor.

En segundo lugar, la suspensión de labores ha de ser colectiva; es decir, la decisión de ejercer el derecho de huelga es individual, dado que, a ningún trabajador se le podría exigir su acción; sin embargo, el ejercicio deberá ser colectivo, ya que no existen dentro del ordenamiento huelgas realizadas por un solo trabajador.

En tercer lugar, se exige que el desarrollo de la huelga sea ejecutado con abandono del centro de trabajo. En consecuencia, quedan prohibidas las huelgas realizadas dentro de las instalaciones de la empresa. Por otro lado, solo será considerada huelga, cuando su ejercicio sea realizado con fines profesionales o

⁶⁷ **Artículo 42 de la Constitución Política del Perú.**- Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

⁶⁸ **Artículo 153 de la Constitución Política del Perú.**- Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.

socioeconómicos. Por lo tanto, las huelgas que persiguen solo fines políticos, no están permitidas en el país.

Y por último, la obligación de comunicar la huelga. Con respecto a ello, el artículo 65° de la LRCT señala que se deberá notificar a la Autoridad de trabajo y al empleador con cinco días de anticipación o diez días cuando se trate de servicios esenciales, en donde se establecerá la nómina de trabajadores que cumplirán el servicio mínimo en caso de huelgas en servicios esenciales, la cual deberá contener copia del acta de votación, así como una declaración jurada, donde se contemple que la decisión fue acordada por la mitad más uno (mayoría) de los trabajadores; y además, deberá señalarse el ámbito de huelga, el motivo, su duración, la fecha y hora de inicio. Estos requisitos son de obligatorio cumplimiento, en donde estará prohibido la exigencia de otros requisitos que no estén mencionados en el artículo señalado.

B) Límites Externos

Son aquellos límites que se derivan de la existencia de otros derechos amparados en la Constitución, es decir con rango constitucional. El artículo 28 inciso 3 de la Carta Magna, señala que el derecho de huelga se debe ejercer en armonía con el interés social. De lo cual, se puede señalar que el constituyente ha delegado al legislador la potestad para regular el ejercicio del derecho de huelga, cuya finalidad principal será armonizar este derecho con el interés social y, es en base a ello, que podrá establecer las excepción y limitaciones al referido derecho⁶⁹.

Con respecto a lo señalado en el párrafo anterior, específicamente, a la armonía que debe existir entre el derecho de huelga y el interés social, cabe precisar que esto no implica la prohibición del derecho de huelga, sino que se autoriza la creación de límites para evitar en todo caso, el ejercicio abusivo del derecho de huelga. Por otro lado, debe existir un equilibrio entre el derecho de huelga y el interés social, y de este modo, lograr que ni uno ni otro sea eliminado, pero sí sufrir restricciones⁷⁰.

⁶⁹ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, op cit, p. 49.

⁷⁰Cfr. Ibidem

Es necesario precisar a qué se refiere el artículo 28 inciso 3 de la Constitución de 1993 cuando señala la expresión “el derecho de huelga debe ejercerse en armonía con el interés social”. Pues bien, la expresión no es la más adecuada, puesto que alude al interés de un grupo social determinado, sin embargo debe ser interpretado como “interés público”⁷¹.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, ha precisado que el artículo 28 inciso 3 de la Constitución, señala por equívoco conceptual la expresión interés social. Para lo cual se sustenta en la siguiente aseveración: “En el campo del derecho público es evidente la diferencia conceptual entre el interés público y el interés social. Este último se utiliza como medida tuitiva en favor de sectores económico-sociales que soportan condiciones desventajosas de vida. En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto”⁷².

De igual modo, es importante hacer referencia a los casos en los cuales se puede limitar el derecho de huelga en pro del interés público. Estos casos son los siguientes⁷³:

- a) El abuso de derecho en el ejercicio de la huelga.

El artículo 103° de la Constitución Política del Perú señala que “*la Constitución no ampara el abuso del derecho*”; en consecuencia, tampoco amparará el ejercicio abusivo del derecho de huelga. En base a ello, el artículo 68° de la LRCT, señala varios supuestos de abuso del derecho.

En primer lugar, se refiere a las huelgas que se prolongan excesivamente en el tiempo y que por tanto comprometen gravemente a la empresa. Sin embargo, cabe precisar que el abuso del derecho no solo implica la duración de la huelga sino que, dicho exceso debe comprometer gravemente la viabilidad de la empresa o del sector productivo.

⁷¹ CFR. *Ibídem*

⁷² Sentencia del Tribunal Constitucional N° 008-2005-PI/TC, del 12 de agosto de 2005, Fundamento Jurídico N° 42.

⁷³ Cfr. ROSAS CHÁVEZ, Victoria. *Estudios de derecho de trabajo y de la seguridad social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*, Lima, editorial Grijley E.I.R.L., 2009, pp. 389-396.

En segundo lugar se encuentran las huelgas que deriven en actos de violencia, en tanto que, el artículo 72° de la LRCT, precisa que la huelga debe ser pacífica.

Y por último, las huelgas que asumen características graves por su magnitud o consecuencias. Aquí, no hace falta una prolongación excesiva de la huelga, sino, que hace referencia a la situación de crisis que está generando, la cual puede ser de orden político o económico, nacional o regional.

b) Declaratoria de Estado de Emergencia.

El artículo 137 inciso 1° de la Constitución Política señala que la situación de “crisis nacional aguda”, solo puede declararse mediante un Estado de Emergencia. Es decir, la Constitución manifiesta que “en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la nación”, procederá a la declaratoria de Estado de Emergencia.

En virtud a lo señalado en el párrafo anterior, cabe precisar que si el ejercicio de la huelga, crea un peligro de subsistencia de la organización social, entonces su límite externo vendrá impuesto desde la declaratoria de estado de emergencia.

c) La protección de otros derechos constitucionales: la huelga en servicios esenciales.

Hay ciertas prestaciones vitales de las que no se podría privar a la sociedad, ni aun cuando converja el ejercicio legítimo del derecho de huelga, puesto que ello implicaría la puesta en peligro de derechos tan esenciales, como el derecho a la vida, a la salud y a la seguridad de la población. En consecuencia, serán servicios esenciales todos aquellos que tengan como finalidad impedir la afectación de los derechos referidos. Al respecto, la LRCT, en el artículo 83⁷⁴, enumera los servicios esenciales relevantes para el país.

⁷⁴ **Artículo 83 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**- Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.
- b) Los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.

Asimismo cabe indicar, que la LRCT, no prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en servicios esenciales, sino que impone determinados requisitos que deberán ser cumplidos por los trabajadores, estos requisitos se encuentran especificados en el artículo 82⁷⁵ de la citada norma.

1.2.2.5. Modalidades Irregulares del Derecho de Huelga

Nuestra legislación adopta un modelo estático del derecho de huelga, por lo tanto, solo podrá ser calificada como tal, aquella paralización que cumpla con los requisitos establecidos en la ley. Al respecto, cabe precisar que el artículo 72° de la LRCT, establece que el ejercicio del derecho de huelga, implica una suspensión colectiva de labores, la misma que debe ser acordada mayoritariamente y realizada de manera voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.

En otras palabras, “para el Perú, la única modalidad regular de huelga es aquella que se realiza con abandono del centro de trabajo, no estando amparadas las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que

d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.

e) Los de establecimientos penales.

f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.

g) Los de transporte.

h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.

i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.

j) Otros que sean determinados por Ley.

⁷⁵ **Artículo 82 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.-** 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 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.

los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”⁷⁶, tal como lo establece el artículo 81⁷⁷ de la LRCT.

En líneas infra desarrollaremos de manera concisa las diversas modalidades irregulares que ampara en artículo 81° de la LRCT.

a) Paralización intempestiva

En esta modalidad, los trabajadores de manera inopinada deciden suspenden sus actividades laborales, sin que hayan comunicado previamente a su empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Asimismo, esta modalidad no calificará como un supuesto de huelga o como un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, por lo que los trabajadores que hayan decidido adoptar por este supuesto podrán ser sancionados por su empleador, por abandono del centro de labores, siempre y cuando la paralización tenga un plazo de duración de tres días consecutivos⁷⁸.

b) Paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa

Este supuesto acoge a los trabajadores que presten sus servicios en zonas estratégicas, con la finalidad de interrumpir el proceso productivo. Sin embargo, para poder calificar a la paralización de zona neurálgica, no basta solo con que se convoque en una sección estratégica de la empresa, sino que se requiere además una intencionalidad amplificatoria determinada; es decir, la finalidad de interrumpir el proceso de producción.

Cabe precisar, que se requiere de un elemento objetivo y subjetivo. Con respecto al primero, la convocatoria de los trabajadores pertenecientes a un sector neurálgico del proceso de producción, y con respecto al segundo, la

⁷⁶ SALGUERO AGUILAR, Sergio. Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Huelga: Modalidades, Requisitos y Análisis En La Jurisprudencia [Ubicado el 12. IX 2016]. Obtenido en <http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>

⁷⁷ **Artículo 81 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

⁷⁸ Cfr. LEFEBURE, Francis. *Dossier Práctico. Huelga y cierre patronal: Doctrina de los tribunales: Social, Contencioso Administrativo y Penal*, Madrid, ediciones Francis Lefebure, 2007, p. 90.

reducción artificial del ámbito del conflicto al centrar la convocatoria, solamente a quienes, por su posición, pueden desencadenar desproporcionalmente la paralización del proceso productivo⁷⁹.

En otras palabras, esta modalidad implica una interrupción de las labores; sin embargo, no la realizan todos los trabajadores o áreas de la empresa, sino únicamente los de aquellas zonas consideradas estratégicas. De esta manera, existirá un menoscabo en la actividad de la empresa, puesto que se interrumpirá el proceso productivo, generando un perjuicio al empleador, a pesar de existir otras áreas de la empresa prestando sus servicios⁸⁰.

c) Huelga de bajo rendimiento o de trabajo lento

Esta modalidad, a pesar de no implicar una ausencia del trabajador a su centro de labores, ya que asiste a trabajar, este, no desarrollará sus actividades de manera normal. Por consiguiente se plasmará una “disminución concertada del ritmo laboral por debajo de los niveles sinalagmáticos, pero sin detener la actividad por completo, o solo eventualmente, se incumple el deber de diligencia o los pactos sobre rendimiento, aunque los trabajadores permanezcan trabajando en sus puestos durante su jornada establecida”⁸¹, por lo cual, podrán ser sancionados por el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

d) Huelga de celo o a reglamento

El presente supuesto hace referencia a un minucioso cumplimiento de las obligaciones laborales, ello quiere decir que en el desarrollo de la actividad laboral, los trabajadores muestran una atención excesiva en los detalles, un ejemplo claro de esta modalidad, se presenta cuando los vigilantes verifican al extremo la identidad de cada persona a la entrada del centro de labores, con la característica común, de un gran retraso en las cadencias, generado por un exceso de diligencia cualitativa, y no a una menor diligencia⁸².

⁷⁹ OJEDA ÁVILES, Antonio. *Derecho Sindical*, Madrid, ed. Tecnos, 2003, pp. 486-487.

⁸⁰ Cfr. LEFEBURE, Francis, *Dossier Práctico. Huelga y cierre patronal: Doctrina de los tribunales: Social, Contencioso Administrativo y Penal*, op cit, pp. 90-91.

⁸¹ OJEDA ÁVILES, Antonio, *Derecho Sindical*, op cit, p. 490.

⁸² Cfr. OJEDA ÁVILES, Antonio, *ibídem*, pp. 490-491.

e) Huelga de brazos caídos o huelga blanca

Esta modalidad supone que los trabajadores continúen en sus puestos de trabajo, pero sin realizar sus labores determinadas, es decir, implicará una cesación de las actividades laborales sin abandonar el centro de trabajo. Tiene su causa en la brevedad del paro, o en el deseo de evitar la intervención de esquirols, o también llamados rompe huelgas⁸³.

1.2.2.6. Imprudencia de la Huelga

En artículo 72° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece los requisitos que deberán cumplirse, para que puede adoptarse válidamente una huelga. Si no se cumpliera con todos los requisitos señalados en el artículo en mención, la Autoridad de Trabajo comunicará la improcedencia de la huelga. Estos requisitos que deberán cumplirse son los siguientes:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendida. Como ya se mencionó en párrafos anteriores, la huelga busca satisfacer un interés colectivo de los trabajadores, este interés no solo comprende a los intereses profesionales, sino también los de carácter socioeconómico. Por ende, el ejercicio del derecho de huelga aspira no solo a mejorar la relación trabajador-empleador, sino que engloba también, la búsqueda de soluciones referentes a su descontento sobre cuestiones económicas y sociales que perjudiquen a los trabajadores. En consecuencia, aquellas huelgas que no cumplan con este requisito, serán declaradas improcedentes.

- 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

⁸³ Cfr. *Ibidem*, p. 490.

esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

El segundo requisito establece que la decisión de los trabajadores para ejercer el derecho de huelga deberá ser adoptada según lo dispuesto en los estatutos y, en todo caso, con la participación mayoritaria de los trabajadores.

En cuanto al acta de asamblea refrendada, implica un mecanismo de validez y transparencia, debido a que con esta formalidad se garantizará que la decisión de los trabajadores de ir a huelga, no solo es democrática, sino que el Notario Público o en su defecto, el Juez de Paz, lo dotará de validez.

- 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.

La comunicación de la huelga tiene finalidades u objetivos diferentes. En primer lugar, cuando la comunicación se realice ante la Autoridad de Trabajo, es para que esta entidad evalúe y se pronuncie sobre la procedencia o no de la declaratoria de huelga. En segundo lugar, la comunicación al empleador, se realizará para que adopte las medidas necesarias para el establecimiento de servicios esenciales, y también, para que adopte una solución eficaz antes de que se inicie la huelga.

- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

La Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, en los artículos 61° y 63°, estipula que si no se hubiese llegado a un acuerdo mediante negociación directa (única etapa de realización imperativa que se realiza sin intervención de tercero), se podrá recurrir a otros mecanismos alternativos de solución de conflictos, siendo uno de ellos el arbitraje.

Por consiguiente, los trabajadores podrán elegir entre el arbitraje y la huelga. Si se inclinan por la huelga, necesitarán la aceptación del empleador para someter el conflicto a arbitraje (arbitraje voluntario); sin embargo, si los trabajadores eligieron el arbitraje, ya no podrán ejercer el derecho de huelga, puesto que, si los trabajadores deciden someter la controversia a arbitraje,

se expedirá un laudo arbitral⁸⁴, el cual será de obligatorio cumplimiento, es decir, imperativo para ambas partes.

1.2.2.7. Ilegalidad de la Huelga

El artículo 82° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, indica los supuestos que acarrearán la ilegalidad de la huelga. Estos supuestos son los siguientes.

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.

El presente inciso acoge la posibilidad de que a pesar que la Autoridad de Trabajo haya declarado la improcedencia de la huelga, debido al incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 73° de la norma en mención, ésta se haya concretizado, y por ende, burlado el dictamen emitido por la entidad.

- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.

Al respecto, el artículo 79° de la LRCT señala que la huelga deberá realizarse de manera pacífica; por tanto, si los trabajadores en el ejercicio de su derecho emplean la violencia, ya sea sobre bienes o personas, esta será declarada ilegal.

- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81°.

Como se indicó en líneas supra, nuestro ordenamiento jurídico adopta un modelo estático del derecho de huelga, por ende, solo será considerada como tal, aquella suspensión colectiva de labores, acordada de manera mayoritaria, y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Por tanto, si los trabajadores recurren a las modalidades irregulares, se declarará su ilegalidad.

⁸⁴ Existen diversos mecanismos que propician la solución de un conflicto o controversia, estos son: la negociación directa, la conciliación, la mediación y el arbitraje. Con respecto al arbitraje, las partes someten a un tercero, ajeno y neutral, el diferendo para que lo resuelva. Esta decisión que emite el árbitro será vinculante para la partes, es decir, estarán obligados a acatar su laudo arbitral. Por ende, la doctrina se mantiene acorde al señalar que el árbitro no propone, sino impone el cumplimiento de su laudo o decisión. Ver en: BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La Naturaleza del arbitraje en la Negociación Colectiva* [Ubicado el 16. III 2017]. Obtenido en http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento_naturaleza_arbitraje_negociacion_colectiva_CB.pdf.

- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78° o en el artículo 82°.

Si bien la legislación laboral no prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en servicios públicos esenciales, sí exige el acatamiento de determinados requisitos para garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, y por ende, impedir que el derecho a la vida, a la salud y a la seguridad de la población, no se vean vulnerados.

- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

El inciso materia de análisis indica que la huelga ejercida por los trabajadores, será declarada ilegal, si, a pesar de haber sido notificados mediante un laudo o resolución que establece el término de la misma, y por ende, confiere una solución al conflicto que desencadenó en la ejecución del derecho de huelga, los trabajadores continúen con la suspensión colectiva de labores.

CAPÍTULO II:

CAPÍTULO II: EL ESQUIROLAJE: UNA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

En el presente capítulo se dará a conocer, que pese a la regulación expresa del derecho de huelga en el ordenamiento nacional, este no ha encontrado la protección necesaria en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta problemática que requiere solución inmediata, se refiere al ejercicio del esquirolaje, modalidad a la cual recurren diversos empleadores, con la finalidad de privar de efectividad a huelga, y de esta manera, vulnerar el ejercicio legítimo de este derecho fundamental. Es por ello que se estudiará la figura del esquirolaje, sus aspectos generales, definición, clasificación y regulación.

2.1. Cuestiones Generales sobre el Esquirolaje

Consideramos necesario iniciar el segundo capítulo de la investigación, haciendo referencia a los antecedentes de la palabra esquirol, por consiguiente, hablaremos en primer lugar, sobre el origen de la palabra.

El origen del término “esquirolaje”, se remonta al vocablo “*esquirol*”, el cual lo localizamos en la segunda mitad del siglo XIX, concretamente en un pueblo Catalán, llamado Santa María de Corcó, y en su posada, la cual se diferenciaba y caracterizaba del resto, por contar en su vestíbulo con una llamativa ardilla (esquirol

en catalán), quien corría descontroladamente en una jaula. Esta peculiaridad, generó que la posada fuera conocida como L'Esquirol; de la misma manera propició a que en los mapas de finales del siglo XIX, el pueblo en donde se encontraba la posada, apareciera con el nombre del L'Esquirol⁸⁵.

Dado que, en los primeros años del siglo XX, las huelgas eran comunes en la zona de Barcelona, específicamente en fábricas textiles, los empleadores comenzaron a buscar mano de obra que sustituyera a las manos de los trabajadores huelguistas, para impedir que los efectos de la huelga causen resultados negativos en cuanto a la productividad. A causa de esto, buscaron en los pueblos cercanos, y fue en el pueblo de L'Esquirol, donde se ofrecieron mayores pobladores para trabajar en lugar de los huelguistas, razón por la que los huelguistas comenzaron a llamar esquirols a los trabajadores que aceptaron realizar las funciones de estos en las fábricas textiles; es decir, a aquellos que acudieron a sus puestos de trabajo con la intención de reemplazarlos durante el periodo que perdure la huelga⁸⁶.

Como consecuencia de lo señalado en párrafos anteriores, el término "*esquirol*"⁸⁷, se ha ido extendiendo, no solo en el territorio español, o en toda Europa, sino en el mundo latinoamericano⁸⁸, como por ejemplo en Colombia, México, Ecuador, Brasil, Perú, entre otros; todos ellos con una peculiaridad específica, la de referirse de manera despectiva a los rompeshuelgas, esto es a aquellos trabajadores que acuden a centros de trabajo para reemplazar o realizar las labores que se encontraban realizando los trabajadores en periodo de huelga.

⁸⁵ Cfr. JAIME JAIME, María Rosa. *¿Cuál es el origen de la palabra esquirol?* [ubicado el 20. X 2016]. Obtenido en <http://queaprendemoshoy.com/cual-es-el-origen-de-la-palabra-esquirol/>

⁸⁶ Cfr. *Origen de la palabra esquirol* [ubicado el 20. X 2016]. Obtenido en <http://www.curistoria.com/2012/03/origen-de-la-palabra-esquirol.html>

⁸⁷ La real Academia Española (RAE), considera que el término "*esquirol*", significa: dicho de una persona que se presta a ocupar el puesto de un huelguista; despectivo, dicho de un trabajador que no se adhiere a una huelga. Por otro lado, la Enciclopedia Universal, lo define como aquel trabajador que, ante una huelga acordada por sus compañeros, continúa en su puesto, u ocupa el puesto de un huelguista. Y por último, el diccionario Lunfardo, Adolfo Enrique Rodríguez, manifiesta que es una palabra empleada para referirse a aquel obrero o empleado que se presta a realizar el trabajo abandonado por un huelguista. Ver: Cfr. Definición de Esquirol. *¿Qué es esquirol?* [ubicado el 10. X 2016]. Obtenido en <http://quees.la/esquirol/>

⁸⁸ Cfr. VILCATOMA SALAS, Luis. *Esquirolaje y movimiento social en el Perú*. [ubicado el 22. X 2016]. Obtenido en <http://www.losandes.com.pe/Opinion/20150517/88547.html>

2.2. Definición de Esquirolaje

En primer lugar, cabe precisar que el término esquirolaje se emplea para referirse, bien a aquellos trabajadores que no encontrándose vinculados a la empresa al tiempo de haberse declarado la huelga, decidan prestar sus servicios, o bien por aquellos trabajadores que siendo parte de la empresa optaron, en primer lugar por no ejercer su derecho de huelga y en segundo lugar por realizar las labores que dejaron de cumplir los trabajadores huelguistas, sometiéndose a una variación respecto de las condiciones de lugar, tiempo y modo de trabajo⁸⁹.

De la misma manera podemos señalar que el esquirolaje es una denominación que se le ha otorgado a la sustitución de los trabajadores que se encuentran en pleno ejercicio del derecho de huelga. Esta acción tiene específicamente dos modalidades. La primera de ellas es la interna, la cual se produce cuando el empleador haciendo uso del *ius variandi*, materializa la sustitución con otro trabajador no huelguista; y la segunda, la externa, mediante la cual se genera la contratación de nuevos trabajadores para reemplazar a los trabajadores huelguistas⁹⁰.

De igual modo, se considera por esquirolaje, no solo a la contratación de personal externo a la empresa, para ocupar los puestos de los huelguistas, sino, a aquellas situaciones en las que el empleador recurre a la movilidad funcional y geográfica de sus trabajadores, para evitar los perjuicios producidos por la huelga, y de esta manera neutralizar sus efectos⁹¹.

En consecuencia, cabe precisar que el esquirolaje constituye una modalidad que vulnera el derecho de huelga, debido a que el empleador busca impedir que los efectos negativos de la suspensión perfecta de labores, ocasione un menoscabo en cuanto a la productividad del giro propio de la empresa; por lo tanto, si se acude

⁸⁹ Cfr. LÓPEZ LLUCH, María Inmaculada. Magistrada-Juez Sustituta adscrita al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. *El Derecho de Huelga: Nueva doctrina sobre "Esquirolaje Tecnológico" en la sentencia del Tribunal Supremo de Fecha 5 de diciembre de 2012* [ubicado el 20. X 2016]. Obtenido en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4491142>.

⁹⁰ Cfr. NAVARRETE MALDONADO, Alejandro. "op cit, 216.

⁹¹ Cfr. LEAL LÓPEZ, Sergio. *Op cit* [ubicado el 10. VII 2016]. Obtenido en https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2015/133241/TFG_sleallopez.pdf

a esta figura, no existirá en el empleador la necesidad de solucionar el conflicto generado con sus trabajadores, y por ende se restará eficacia al fin propio del derecho de huelga.

2.3. Clasificación de Esquirolaje

Para efectos de la presente investigación, solo abordaremos dos clasificaciones del esquirolaje, es decir, el esquirolaje externo e interno.

2.3.1. Esquirolaje Externo

2.3.1.1. Definición de Esquirolaje Externo

El esquirolaje externo implica aquella contratación de personal externo a la empresa, al tiempo de haberse declarado la huelga, para reemplazar en sus funciones a los trabajadores huelguistas, sean por mecanismos directos (contrato laboral sujeto a modalidad), o indirectos (intermediación y tercerización laboral)⁹². Igualmente, se puede señalar que se recurre al término esquirolaje externo, para referirse a la sustitución de los trabajadores que ejercen el derecho de huelga, por trabajadores no vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la huelga⁹³.

De ahí que deba arribarse a la conclusión, que el esquirolaje externo es una modalidad de vulneración del derecho de huelga, que consiste en que el empleador contrata de manera esporádica a aquellos trabajadores que no son parte de la empresa al momento de haberse declarado la huelga, los cuales tendrán como labor, realizar las funciones que dejaron de cumplir los trabajadores huelguistas, y de esta manera evitar que los efectos de la huelga se concreticen, esto es, que se cause un daño económico a la empresa.

⁹² Cfr. VALDERRAMA, Luis; GARCÍA, Álvaro; HILARIO, Ana; BARZOLA, Marlene y SÁNCHEZ, Ronni. *Régimen laboral explicado 2016*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2015. p. 350.

⁹³ Cfr. PEDRAJAS MORENO, Abdón; SALA FRANCO, Tomas. *Miscelánea jurisprudencial sobre el recurso al esquirolaje externo e interno por parte de la empresa durante la huelga* [ubicado el 15. V 2016]. Obtenido en <http://www.abdonpedrajas.com/docs/nn-049.pdf>

2.3.1.2. Tratamiento Normativo

A lo largo de la presente investigación, se ha ido señalando que la huelga es un derecho fundamental, reconocido específicamente en el artículo 28° de la Constitución. Con ella se busca causar un perjuicio al empleador, para que éste se sienta coaccionado a recurrir inevitablemente a un acuerdo favorable para los intereses de sus trabajadores. Por esta razón, es que el ejercicio legítimo del derecho de huelga, no solo consiste en una suspensión perfecta de labores, sino en la búsqueda de una presión hacia la otra parte, y de esta manera compensar el desequilibrio en la relación laboral.

Es por ello que la normativa peruana no solo se ha ocupado de la protección personal de quienes desean ejecutar este derecho, sino también, del control de los efectos que se deriven de su ejercicio, puesto que, no resultaría extraño, que el empleador recurriese a diversas modalidades con la finalidad de evitar que se cause un perjuicio económico a su empresa, optando por cubrir los puestos vacantes, ya sea por personal ajeno a la empresa o por sus propios trabajadores.

Por ello, nuestra legislación prohíbe expresamente la práctica del esquirolaje externo en dos normas concretas. En primer lugar, tenemos el artículo 70⁹⁴ del Reglamento de la LRCT, en donde se consolida la protección del derecho de huelga mediante la prohibición expresa del esquirolaje externo. Según esta norma, el empleador se encuentra prohibido, mientras dure la huelga, de sustituir a sus trabajadores huelguistas con personal ajeno a la empresa. Dicho de manera distinta, lo que se prohíbe es que el empleador acuda a cualquier actividad, que sea capaz de afectar o frustrar los efectos del derecho de huelga⁹⁵.

⁹⁴ **Artículo 70 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**- Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el Artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.

⁹⁵ Cfr. HUARCAYA LIZANO, Carlos Gustavo Martín. Op cit, p. 34.

Por consiguiente, si el derecho de huelga brinda la posibilidad de ejercer mecanismos de presión frente al empleador, estos no deberían verse quebrantados por ninguna actividad a la cual recurra éste (esquirolaje externo), puesto que, el ejercicio del derecho de huelga, solo será un intento fallido de afectar la economía del empleador.

Y en segundo lugar, tenemos el artículo 25 inciso 9⁹⁶ del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual establece como falta muy grave en materia de relaciones laborales, el ejercicio del esquirolaje externo.

La finalidad del mencionado artículo es proteger la efectividad del derecho de huelga, toda vez que la sustitución de los trabajadores huelguistas genera una serie de efectos perjudiciales, que no solo vulneran el derecho fundamental a la huelga, sino en un mayor grado, a la libertad sindical. Ello trae como consecuencia no solo que el empleador pierda el interés de brindar una solución a la controversia generada por el ejercicio de la huelga sino, que además, propicia la no sindicalización o desafiliación, en tanto que los trabajadores podrán advertir que la participación activa sindical no les genera ningún beneficio. Por ende, el esquirolaje afectaría directamente a la huelga, y de manera mediata a la libertad sindical⁹⁷.

Por esta razón, es que el artículo en mención, acoge los diversos supuestos de esquirolaje externo, a los cuales recurre el empleador con la finalidad de enervar las consecuencias negativas del ejercicio del derecho huelga. Estos supuestos serán desarrollados en el acápite siguiente.

2.3.1.3. Supuestos de Esquirolaje Externo

a) Contratación Laboral Directa:

⁹⁶ **Artículo 25, inc. 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

⁹⁷ NAVARRETE MALDONADO, Alejandro, "El Esquirolaje externo en la Ley del Servicio Civil", Op. cit, 216-217.

Como se señaló en los párrafos precedentes, la huelga es un derecho de carácter instrumental, cuya esencia consiste en la producción de un daño hacia la otra parte. Sin embargo, en determinadas ocasiones, los empleadores recurren a diversas modalidades con el objetivo de que la paralización de la actividad laboral afecte lo menos posible la producción de la empresa.

A pesar de que el empleador se encuentra impedido, en tanto dure la huelga, de sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada esta; lo hace, es decir, recurre a la modalidad del esquirolaje externo⁹⁸.

Esta sustitución a la cual se ha hecho mención, se manifiesta a través de la contratación directa, específicamente cuando el empleador recurre a su capacidad de celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad. Cabe precisar que la contratación que realice el empleador estará dirigida, en primer lugar, a trabajadores ajenos a la empresa al momento de haberse declarado la huelga y, en segundo lugar, que la contratación tenga como motivo a la huelga, puesto que de esta manera, se vulnerará la libertad sindical.

a. 1) Contrato de trabajo sujeto a modalidad

La doctrina laboral es unánime al determinar la existencia de dos clases de contratos según la duración del mismo, estos contratos son los denominados a plazo indeterminado y los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad.

En cuanto al contrato de trabajo sujeto a modalidad es “el acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador, donde el trabajador decide prestar su prestación personal bajo una relación de subordinación, con una remuneración por sus

⁹⁸ Cfr. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Esquirolaje (Voz para un diccionario jurídico)* [ubicado el 20. VII 2016]. Obtenido en <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/11/esquirolaje-voz-dic-montoya-wsanguinetti.pdf>

servicios, siendo que dicho contrato de trabajo se encuentra con una fecha de extinción previamente dispuesta por el empleador en el contrato de trabajo⁹⁹.

De lo cual se concluye que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es la excepción a la regla general de contratación laboral, en donde las partes (trabajador-empleador), acuerdan de manera voluntaria la temporalidad de la relación laboral, esto es, niegan *ab initio* la permanencia indefinida de la relación de trabajo, estipulando el término de la misma.

La temporalidad de esta clase de contratos se basa en el principio de causalidad; es decir, para que la celebración del contrato sea válida, será necesaria la existencia de una estricta correspondencia entre la duración del contrato (temporal) y la naturaleza del mismo (temporal)¹⁰⁰.

En la misma línea de investigación, SANGUINETI indica que lo que ha de determinar que un contrato sea de duración determinada, no es la discrecionalidad de las partes, sino la naturaleza temporal del trabajo objeto de la relación laboral, esto es, el tipo de necesidad empresarial que por medio del contrato deberá atenderse. Por lo cual se recurrirá a esta clase de contratos cuando la labor que se tendrá que desarrollar, sea de alcance limitado en el tiempo¹⁰¹.

Como bien se mencionó al inicio del presente apartado, la normativa laboral prohíbe expresamente que el empleador recurra al ejercicio del esquirolaje externo con la finalidad de contrarrestar los efectos negativos que genera el ejercicio del derecho de huelga en cuanto a la productividad de la empresa; sin embargo, el empleador hace caso omiso a esta prohibición y, por el contrario, recurre a la celebración de contratos laborales sujetos a modalidad, con la intención que estos

⁹⁹JIMÉNEZ CORONADO, Ludmin; QUISPE CARLOS, Magdalena; FERNÁNDEZ HUAYTA, Carolina y PÉREZ CARRASCO, Katerine. *Manuel Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada*, Lima, Instituto Pacífico Editores S.A.C., 2015, p. 19.

¹⁰⁰ Cfr. CASTILLO GUZMAN, Jorge; TOVALINO CASTRO, Fiorella; CADILLO PONCE, José; FLORES BUENDÍA, Renán; BELLEZA SALAZAR, Mariela; COLOMA CIEZA, Evelin y REID GIURIA, Rossanna. "Los contratos de trabajo sujetos a modalidad", *Revista de asesoría especializada*, N° 752, Febrero 2013, G1.

¹⁰¹ Cfr. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los contratos de trabajo de duración determinado*, 2da ed., Lima, Editorial El Búho E.I.R.L., 2008, pp. 16-17.

nuevos trabajadores desarrollen las actividades que se dejaron de realizar, y de esta manera generar que la huelga ejercida por sus trabajadores no cause efectos negativos en la empresa. Estos contratos serán tratados a continuación.

En primer lugar, tenemos a los contratos de naturaleza temporal (Contrato por inicio de nueva actividad, regulado en el artículo 57° de LPCL; Contrato por necesidad de mercado, regulado en el artículo 58° de la LPCL y el Contrato por reconversión empresarial, regulado en el artículo 59° de la LPCL).

El contrato por inicio o incremento de actividad¹⁰²: es celebrado para atender nuevas actividades de la empresa, entendiéndose por ello, el inicio de una actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos, así como el incremento de las ya existentes. Además, el empleador recurre a esta modalidad ante la incertidumbre que implica para él, el lanzamiento de una nueva actividad, y de este modo eximirse de responsabilidad ante el posible fracaso empresarial, trasladando dicho riesgo del negocio hacia los trabajadores¹⁰³.

El contrato por necesidad de mercado¹⁰⁴: opera en actividades ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa; sin embargo, la necesidad del incremento productivo es solo transitoria, por ende, la variación de la demanda en

¹⁰² **Artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-** Contrato por Inicio o Incremento de Actividad.-

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

¹⁰³ Cfr. GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro. “Causa Objetiva de Contratación Temporal de trabajo. Caso especial de las modalidades de incremento o inicio de actividad y de necesidad de mercado”, *Soluciones Laborales*, N° 101, Mayo 2016, 30.

¹⁰⁴ **Artículo 58° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-** Contrato por Necesidades del Mercado.-

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74° de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

el mercado no puede ser satisfecho por el personal permanente de la empresa. Además, el incremento de la actividad empresarial debe ser imprevisible, es decir, repentino o irregular, lo cual lo diferencia de las actividades productivas de carácter estacional, puesto que esta se desarrolla de manera previsible¹⁰⁵.

El contrato por reconversión empresarial¹⁰⁶: no implica un cambio en las actividades que la empresa realiza hacia el exterior (nuevos productos o servicios), sino más bien el de modificación en cuanto a la forma como ésta se organiza internamente para cumplir sus objetivos, admitiendo su celebración solo en los casos donde exista una verdadera reconversión, transformación o reestructuración empresarial.

En segundo lugar tenemos a los Contratos de naturaleza accidental (Contrato ocasional, regulado en el artículo 60 de la LPCL; Contrato de suplencia, regulado en el artículo 61° de la LPCL y el Contrato de emergencia, regulado en el artículo 62° de la LPCL).

El contrato Ocasional¹⁰⁷: presenta dos características, la primera de ellas referente a la temporalidad de las actividades, y la segunda, el carácter eventual que se deriva de su falta de correspondencia con la actividad normal de la organización productiva¹⁰⁸. No obstante, lo decisivo en este contrato será el carácter no habitual de las actividades, debido a que la falta de habitualidad de la actividad a desarrollar es la que determinará su temporalidad.

¹⁰⁵ Cfr. ARCE ORTIZ, Guillermo Elmer. *La Contratación Temporal en el Perú*, Lima, Grijley E.I.R.L., 2008, pp. 65-75.

¹⁰⁶ **Artículo 59° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**- Contrato por Reconversión Empresarial.-

Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

¹⁰⁷ **Artículo 60° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**- Contrato Ocasional.- El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

¹⁰⁸ Cfr. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los Contactos de Trabajo de Duración Determinada*, op cit, pp. 49-52.

El contrato de suplencia¹⁰⁹: conlleva a una solución idónea para el empleador y trabajador sustituido, es decir, el empleador contará con personal adicional, pero manteniendo a disposición del trabajador el puesto que ocupaba.

El contrato de emergencia¹¹⁰: es aquel en el que el empleador celebra el contrato con un trabajador para que éste atienda las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor¹¹¹. “Lo que se pretende con esta modalidad contractual, es que la temporalidad dote de fuerza de trabajo suficiente a la empresa, con el fin de revertir los perjuicios causados por sucesos extraños al ejercicio de la actividad de la empresa”¹¹², de modo que no solo será necesario la existencia de suceso pasible de ser considerado como un caso fortuito o fuerza mayor, sino, que dicho suceso dé lugar a una situación de emergencia empresarial, la cual será afrontada por medio de la contratación temporal de nuevos trabajadores.

Y finalmente, los Contratos para obra o servicio (Contrato para obra determinada o servicio específico, regulado en el artículo 63° de la LPCL; el Contrato intermitente, regulado en los artículos 64°, 65° y 66° de la LPCL, y el Contrato de temporada, regulado en los artículos 67°, 68°, 69°, 70° y 71° de la LPCL)¹¹³.

¹⁰⁹ **Artículo 61° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-** Contrato de Suplencia.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

¹¹⁰ **Artículo 62° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-** Contrato de Emergencia.- El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

¹¹¹ Cfr. GONZÁLES RAMÍREZ, Luis Álvaro; DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo, *Desnaturalización en las relaciones laborales. Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*, Lima, Editorial El Búho, 2010, p. 48.

¹¹² ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. *Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, 2^{da} ed., Lima, Palestra Editores, 2013, pp. 188-189.

¹¹³ Cfr. CASTILLO GUZMÁN, Jorge; BELLEZA SALAZAR, Mariela; COLOMA CIEZA, Evelin; REID GIURIA, Rossanna y VARGAS RASCHIO, Tino. *Compendio de Derecho Laboral Peruano*, Lima, Ediciones Caballero Bustamante, 2010, pp. 60-64.

El contrato para obra determinada o servicio específico¹¹⁴: implica que la prestación del trabajador se vincula directamente a la realización de una obra o servicio. Además, su celebración no procede para la realización de cualquier clase de actividad específica y determinada, sino, de aquellas tareas que formen parte de la actividad habitual u ordinaria de la empresa, y que tengan una naturaleza limitada en el tiempo.

En cuanto a su duración, la Corte Suprema, mediante la Casación N° 1809-2004-Lima, ha pronunciado que para efectos de éste contrato, el plazo máximo de duración será de ocho años¹¹⁵.

El contrato intermitente¹¹⁶: implica que las laborales se desarrollarán intercalando periodos de trabajo y de inactividad. Asimismo, dado que sus necesidades no son de naturaleza temporal, sino permanente pero discontinua, el legislador brinda la posibilidad de que estos contratos puedan celebrarse de manera reiterada con el mismo trabajador, adoptando un derecho preferencial en la contratación. Esta posibilidad implica que el vínculo laboral no se extinga a la conclusión de cada periodo de actividad, sino que se suspenda, reanudando sus efectos al iniciarse una nueva actividad¹¹⁷.

El contrato de temporada¹¹⁸: implica que los trabajadores llevarán a cabo actividades tendientes a satisfacer necesidades propias del giro de la empresa,

¹¹⁴ **Artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-** Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico.-

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

¹¹⁵ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*, Lima, Editorial El Búho, 2008, p. 79.

¹¹⁶ **Artículo 64° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-** Contrato Intermitente.-

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

¹¹⁷ Cfr. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los Contactos de Trabajo de Duración Determinada*, op cit, pp. 81-84.

¹¹⁸ **Artículo 67° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.-** Contrato de Temporada.-

pero que se cumplen solo en determinadas épocas del año, y que se repiten en forma equivalente. Es decir, se caracteriza por su regularidad, la cual no solo se vincula con las actividades a realizar, que tendrán que ser similares, sino, con los periodos en que estas son requeridas, las cuales deberán iniciarse en la misma época del año y tener una duración semejante, y con la intensidad de las necesidades de fuerza de trabajo a cubrir en cada caso, que deberá ser igualmente análoga¹¹⁹.

Habiendo desarrollado de manera precisa las diversas modalidades de contratación laboral a plazo determinado, pasaremos a indicar cómo es que se vulnera el derecho de huelga, a través de ellas.

Como se sabe, la normativa laboral prohíbe de manera expresa que el empleador recurra a las modalidades de contratación laboral que acabamos de desarrollar, con la intención de sustituir a su personal huelguista por personal ajeno a la empresa, puesto que dicho comportamiento involucraría una afectación al derecho de huelga de los trabajadores que decidieron ejercerlo.

Sin embargo, no solo resulta incorrecto el hecho de que el empleador contrate a trabajadores ajenos a la empresa para que estos desarrollen las actividades que dejó de realizar el personal huelguista y de esta manera minorar las consecuencias perjudiciales que acarrea su ejercicio en la producción empresarial, sino, la causa objetiva que el empleador tendría que estipular en el contrato de trabajo sujeto a modalidad.

Al respecto, la doctrina manifiesta que el requisito fundamental para contratar personal a plazo fijo será señalar en el contrato la causa objetiva, para así cumplir con el principio de causalidad, el cual implica que las necesidades empresariales de carácter permanente deben ser cubiertas a través de contratos a plazo

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

¹¹⁹ Cfr. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los Contactos de Trabajo de Duración Determinada*, op cit, pp. 88-89.

indefinido, mientras que las necesidades de carácter temporal, serán cubiertas por medio de contratos laborales a plazo fijo¹²⁰. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha remarcado la obligación que tiene el empleador de consignar en el contrato de trabajo la causa objetiva de la contratación modal, lo cual obedece al principio de causalidad. Este principio debe interpretarse en el sentido de que para poder contratar de forma temporal debe establecerse una cláusula contractual que mencione la causa objetiva, es decir, cuál es el fundamento que justifica la utilización de la modalidad contractual temporal¹²¹.

De ello resulta necesario admitir que el empleador, al contratar personal para que suplan a los trabajadores huelguistas, no podría especificar en sus contratos de trabajo, específicamente en la causa objetiva, que el motivo por el cual los está contratando es para suplir a su personal huelguista y por ende realicen las actividades que sus trabajadores en huelga dejaron de realizar. Lo cual apunta hacia la conclusión de que no existiría una causa objetiva real para contratar personal bajo la modalidad de contratación laboral a plazo fijo.

A manera de síntesis, se puede indicar que el empleador está afectando el derecho de huelga de los trabajadores, pues al contratar personal externo a la empresa a través de un contrato de trabajo sujeto a modalidad para que suplan al personal huelguista, está generando que este derecho no despliegue uno de sus efectos principales, el cual es, la paralización de la producción de la empresa.

En otras palabras, vacía de contenido al derecho de huelga, ocasionado que los trabajadores ya no quieran ejercer de manera posterior este derecho, pues el empleador no solo se mantendrá indiferente ante su ejercicio, sino, ante la posibilidad de brindar una solución a la controversia, debido a que por medio de estos contratos podrá superar fácilmente el detrimento en la actividad productiva.

¹²⁰ Cfr. EGÚSQUIZA PALACÍN, Beatty. “Causa Objetiva: Requisito indispensable de los contratos de trabajo a plazo fijo”, *Actualidad Empresarial*, N° 229, Abril 2011, VI-9.

¹²¹ Cfr. ATAHUAMAN SUMARÁN, Clotilde. “La cláusula de causa objetiva en los contratos sujetos a modalidad: a propósito de la desnaturalización del contrato modal”, *Actualidad Empresarial*, N° 269, Diciembre 2012, VI-9.

a.1.1) Casuística.

a.1.1.1) CASO NESTLÉ PERÚ

Datos Generales:

- Empresa Inspeccionada: Nestlé Perú S.A.
- Orden de Inspección: N° 18136-2008-MTPE/2/12.3.
- Acta de Infracción: N° 2752-2008.
- Resolución Sub Directoral: N° 171-2009-MTPE/2/12.320 (31/03/09).
- Resolución Directoral: N° 344-2009-MTPE/2/12.3 (17/04/09).

Resumen:

Con fecha treinta y uno de marzo del año dos mil nueve, la Segunda Sub Dirección de Inspección Laboral emitió un pronunciamiento como consecuencia del Acta de Infracción N° 2752-2008, a raíz de las actuaciones de inspección desarrolladas en la empresa Nestlé Perú S.A., investigación que concluyó con la propuesta de sanción por parte de los inspectores de trabajo actuantes al encontrar en la conducta del empleador afectaciones a la libertad sindical, referida a la realización de actos que impiden el libre ejercicio del derecho de huelga, por medio de la sustitución de trabajadores en huelga mediante la contratación directa a través de contratos sujetos a modalidad, resultando afectados 109 trabajadores afiliados al Sindicato único Nacional de Trabajadores de la inspeccionada.

Análisis de los hechos.

En primer lugar, destaca en la Resolución Sub Directoral la distinción que se efectúa, puesto que lo que se busca es determinar si la contratación de personal realizada tuvo como finalidad el reemplazo de trabajadores que se encontraban en huelga, o si se trató de una contratación de personal bajo el derecho de libertad de empresa.

De acuerdo a los hechos descritos por los inspectores actuantes, la huelga fue convocada con fecha 17 de octubre de 2008 mediante recurso en el cual se indicaba que la misma se materializaría el día 28 de octubre de 2008.

Con fecha 20 de octubre de 2008, mediante Auto Sub Directoral s/n, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo emitió

pronunciamiento acreditando el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 73 del TUOLRCT, así como del artículo 65° de su reglamento, produciéndose los efectos señalados en el artículo 77 de la LRCT.

Con fecha 28 de octubre de 2008, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo, emite el Auto Directoral N° 157-2008-MTPE/2/12.2 por el cual se confirmó el Auto Sub Directoral s/n de fecha 20 de octubre de 2008 que declaró el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 73 del TUOLRCT.

De acuerdo a los hechos constatados en la inspección, la empresa contrató personal, al cual se encontró realizando las labores del personal que se encontraba en huelga, siendo importante indicar que los trabajadores fueron contratados con fecha 20 de octubre de 2008.

Habiéndose comunicado a la empresa con fecha 17 de octubre de 2008 la medida de fuerza que se iniciaría el 28 de octubre, resulta sencillo inferir que la empresa contrató personal teniendo pleno conocimiento de los puestos que quedarían vacantes, siendo en ellos en donde se decidió efectuar las contrataciones del nuevo personal.

No obstante, la empresa señaló en su recurso de descargo que dichas contrataciones realizadas bajo la modalidad de incremento de actividad se debieron a razones productivas, sin llegar a probar con documento fehaciente dicho supuesto. Además indicó que realiza servicios esenciales, razón por la cual no podía afectarse su actividad, lo cual no es verdad, toda vez que siendo sus actividades de fabricación y comercialización de productos alimenticios, éstas no se encuentran contempladas en el artículo 83 del Reglamento del TUOLRCT.

Por estas consideraciones, es que la Sub Dirección resolvió aplicar en parte la multa propuesta por los inspectores.

Sin embargo, dicha resolución fue apelada por la empresa inspeccionada, siendo resuelto dicho recurso mediante la Resolución Directoral N° 344-2009-mtpe/2/12.3, en los siguientes términos:

La empresa inspeccionada señaló en su recurso impugnatorio que la Autoridad Administrativa de Trabajo se equivocó al considerar como infracción el hecho de que la empresa continúe con el desarrollo de su actividad productiva, pues de acuerdo al artículo 77 inciso a) del TUOLRCT, no existe obligación de paralizar las

actividades; además que el personal contratado fue bajo la modalidad de incremento de actividad y necesidad de mercado.

Los hechos alegados por la empresa no desvirtuaron las constataciones efectuadas, en tanto que la infracción se ha configurado no por el hecho que las actividades productivas hayan continuado desarrollándose, sino que por medio de las inspecciones desarrolladas se logró determinar que se produjo la contratación de 11 trabajadores bajo la modalidad de incremento de actividad y necesidad de mercado, los mismos que desarrollaron labores en las zonas de conflicto, sustituyendo a los trabajadores huelguistas.

Bajo estos argumentos es que la Dirección de Inspección Laboral resolvió confirmar la resolución apelada.

Reflexión final.

Como se ha indicado en el análisis del presente caso, la empresa Inspeccionada Nestlé Perú S.A., contrató personal con anterioridad al inicio de la huelga, esto es, el 20 de octubre de 2008, y la huelga inició el 28 de octubre de 2008. De acuerdo a las verificaciones efectuadas en la inspección, la empresa tomó conocimiento de la medida de fuerza que acatarían los trabajadores el 17 de octubre del referido año, y se entiende también que las contrataciones realizadas por el empleador fueron para ocupar los puestos dejados por los trabajadores huelguistas; ésta contratación de personal fue bajo la modalidad de incremento de actividad y necesidad de mercado, sin embargo la empresa no pudo acreditar la causa objetiva de dichas contrataciones; a parte de ello, la empresa señaló que las actividades que realizan pertenecen al rubro de servicios esenciales (fabricación y comercialización de productos alimenticios), pero esta actividad no se encuentra dentro del rubro; ello permite arribar a la conclusión de que en el presente caso se ha producido la afectación del derecho de huelga mediante la contratación de personal, para disminuir los efectos de la huelga.

a.1.1.2) CASO AJEPER

Datos Generales:

- Empresa Inspeccionada: AJEPER.
- Orden de Inspección: N° 2850-2013-MTPE/1/20.4.

- Acta de Infracción: N° 2235-2013-MTPE/1/20.4.
- Resolución Sub Directoral: N° 1060-2013-MTPE/1/20.43 (18/10/13).
- Resolución Directoral: N° 146-2014-MTPE/1/20.43 (26/03/14).

Resumen:

El presente caso tiene que ver con las actuaciones inspectivas originadas a raíz de la medida de huelga indefinida llevada a cabo por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bebidas y Afines – SINTRABVA, a partir del 12 de febrero de 2013, en donde se verificó la existencia de sustitución de trabajadores en huelga por parte de la empresa inspeccionada, a través de la contratación de personal. Ello generó de parte de los inspectores actuantes la propuesta de multa a través del Acta de Infracción N° 2235-2013, la misma que fuera notificada a la empresa inspeccionada, lo cual conllevó a que presentara su descargo respectivo, emitiéndose posteriormente la Resolución Sub Directoral que ratifica la propuesta de multa de la inspección, siendo ello el motivo de apelación por parte de la empresa, para que finalmente se emitiera la Resolución Directoral que confirmó la multa impuesta en primera instancia.

Análisis de los hechos:

Conforme se hace referencia en la Resolución Sub Directoral N° 1060-2013-MTPE/1/20.43, la empresa inspeccionada presentó su descargo dentro del plazo otorgado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y en su recurso contradijo la propuesta de multa presentada por los inspectores actuantes, alegando respecto de los hechos referidos a la sustitución de trabajadores lo siguiente:

Que, respecto de la contratación de personal con el fin de cubrir puestos de los trabajadores huelguistas, señala que las contrataciones realizadas por la empresa se debieron a períodos de alta demanda (incremento de actividad), las mismas que fueron previstas con la suficiente antelación, indicando que los doce trabajadores contratados fueron notificados con anterioridad a la notificación de la Resolución Directoral General N° 7-2013-MTPE/2/14 de fecha 22 de febrero de 2013, mediante la cual se declaró la procedencia de la medida de fuerza.

Habiéndose emitido el correspondiente descargo por parte de la empresa inspeccionada, la Autoridad Administrativa del Trabajo a través de la Tercera Sub Dirección de Inspección, en el Expediente Sancionador N° 2682-2013-MTPE/1/20.43, emitió la Resolución Sub Directoral N° 1060-2013-MTPE/1/20.43, en la cual se estableció lo siguiente:

Que, las inspectoras actuantes constataron que el Sindicato dio inicio a la huelga indefinida a partir del 12 de febrero de 2013, la misma que fue comunicada a la empresa inspeccionada el 01 de febrero del mismo año, declarándose procedente a través del Director General de Trabajo. Sin embargo, pese a ser declarada procedente, las inspectoras advirtieron que los días 25, 26 y 28 de febrero, al realizar un recorrido por las diferentes áreas de producción de la planta de Huachipa, encontraron a trabajadores nuevos, es decir, recién contratados, quienes ocupaban los puestos de los trabajadores huelguistas.

De ello se pudo advertir, que pese haber sido declarada la procedencia de la huelga, la empresa inspeccionada contrató trabajadores nuevos, quienes iniciaron labores durante el periodo de huelga, lo cual contravino al derecho de huelga de los trabajadores que lo ejercieron.

Que, si bien la empresa indicó que los trabajadores habían sido contratados con una planificación anterior o que no hubieran asumido las funciones de los huelguistas, ello solo constituyó un dicho de parte, puesto que no fue sustentado mediante documento probatorio.

La empresa inspeccionada interpuso recurso de apelación, lo cual motiva el pronunciamiento de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de fecha 26 de marzo de 2014, a través de la Resolución Directoral N° 146-2014-MTPE/1/20.2, el cual resolvió de la siguiente manera:

La empresa inspeccionada señaló que la Tercera Sub Dirección incurrió en error al sancionarla por la infracción referida al derecho de huelga, sin embargo, en aplicación del convenio N° 87 de la OIT, se ha reconocido en múltiples ocasiones que el derecho de huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, y es entendido como un dejar de hacer, en tanto implica el cese temporal de las labores de los trabajadores, por ende en ningún caso las labores desarrolladas por los trabajadores en huelga deben ser encargadas a otro personal no comprendido en el ámbito de dicha medida de fuerza, puesto que ello enervaría sus efectos.

Al haber contratado personal para desarrollar las funciones del personal huelguista, se constató la infracción normativa sociolaboral, ya que dicha contratación vulneraba el derecho de huelga de los trabajadores, por lo cual se confirmó la sanción impuesta por el inferior jerárquico.

Reflexión Final.

Como se indicó en el análisis del presente caso, la empresa inspeccionada recurrió al esquirolaje externo, esto se pudo constatar a raíz de las actuaciones inspectivas realizadas por los inspectores, quien corroboraron la contratación de personal ajeno a la empresa, con la finalidad de realizar las labores dejadas de ejecutar por el personal huelguista, además la empresa no logró justificar de manera válida este hecho, por ende se acreditó fehacientemente la vulneración a la normativa sociolaboral.

b) Contratación Laboral Indirecta

A raíz de las transformaciones económicas, tecnológicas y de organización que se han producido en el ámbito laboral, se ha generado una modificación en los mercados de trabajo, puesto que se ha dejado atrás el clásico esquema de subordinación patrón-empleador, orientándose a nuevas formas de utilización de la mano de obra.

Es por ello que se ha producido un cambio en cuanto al clásico modelo de “una empresa, un empleador”, para adoptar modelos laborales cuyas relaciones se producen entre una pluralidad de empresas y unos trabajadores, las mismas que si bien son independientes, evidencian claramente una simetría, pues si bien los trabajadores se encuentran en una situación de subordinación respecto de la empresa principal o usuaria, éstas no ocupan formalmente la posición de empleadora. Éste fenómeno organizativo es denominado descentralización productiva¹²².

¹²² PUNTRIANO ROSAS, César. *Los efectos de la Subcontratación en las Relaciones Laborales. Análisis de la Responsabilidad Solidaria como Mecanismo de Tutela* [Ubicado el 13 IV. 2017]. Obtenido en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13168/13781>

Al respecto, la descentralización productiva es una forma de “[...] organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud de la cual una empresa -que denominaremos empresa principal- decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales -que llamaremos empresas auxiliares-, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo”¹²³. Dicho de manera breve, la descentralización productiva implica que la empresa principal o usuaria, opte por no realizar el conjunto del ciclo productivo con sus propios trabajadores, derivando parte de su actividad a otras entidades empresariales autónomas.

En efecto, el modelo centralizado de empresa, basado no solo en el control directo y activo de todo el ciclo productivo en una sola entidad, sino en un esquema lineal de trabajador-empleador, se adaptó a las nuevas exigencias del mercado, fundamentándose en una descentralización productiva. Asimismo es importante señalar que una de las maneras en las cuales las empresas ponen en práctica la descentralización productiva, es a través de la subcontratación¹²⁴, la cual comprende dos figuras, siendo la primera de ellas, la intermediación o subcontratación de mano de obra; y la segunda, la tercerización o subcontratación de la producción de bienes y servicios¹²⁵.

A pesar de que la intermediación y tercerización laboral son dos supuestos de contratación laboral indirecta en donde la empresa principal o usuaria delega la realización de una actividad a otra empresa, ello no quiere decir que nos encontremos ante dos modalidades semejantes, sino que cada una presentará características particulares que las diferencien entre sí.

¹²³ CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Derecho Del Trabajo (En Sus Dimensiones Individuales Y Colectivas) y Descentralización Productiva. XVIII Congreso Mundial De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad* [ubicado el 27. XI 2016]. Obtenido en <http://islsal.org/wp-content/uploads/2013/01/SpainSpanish-Villalon.pdf>

¹²⁴ Cfr. UGAZ OLIVARES, Mauro. “El régimen de la subcontratación (Tercerización) de servicios en el Perú”, en *Temas centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI*, Ara Editores, 2009, pp. 177-201.

¹²⁵ Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. “*La Intermediación Laboral Peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico*”, en *Ius Veritas*, N° 29, 2004, Lima, pp. 143-156.

La intermediación laboral se caracteriza por el destaque de personal a la empresa usuaria para el desarrollo de actividades temporales, complementarias o de especialización, además las facultades de dirección y fiscalización serán ejercidas por la empresa usuaria, mientras que la empresa intermediadora mantendrá la facultad sancionadora.

Por su parte, la tercerización laboral implicará que la empresa principal delegue el desarrollo de sus actividades a la empresa tercerizadora, sin embargo, ya no se limitará a un simple destaque o provisión de trabajadores, sino que se desarrollará un servicio integral, donde los trabajadores estarán bajo la exclusiva subordinación de la empresa tercerizadora.

Por otro lado, cabe resaltar que en diversas ocasiones el empleador recurre a la contratación laboral indirecta (intermediación y tercerización laboral) para impedir que los efectos de la huelga puedan generar un menoscabo económico a la empresa. Estos supuestos serán desarrollados a continuación.

b.1) Intermediación Laboral.

La intermediación laboral se encuentra regulada en la Ley N° 27626, y en el Decreto Supremo N° 003-2002-TR. Esta modalidad de contratación laboral puede ser definida como aquella figura jurídica en la cual una empresa denominada intermediadora y otra denominada empresa usuaria, celebran un contrato de locación de servicios, por medio del cual, la empresa intermediadora desplaza o destaca personal a la empresa usuaria, con la finalidad de desarrollar ciertas actividades. En otras palabras, la intermediación laboral puede ser definida como aquella provisión de trabajadores de una empresa intermediadora, para que estos presten sus servicios bajo la dirección de la empresa usuaria¹²⁶.

De modo semejante, se puede indicar que es un mecanismo por el cual la empresa usuaria, requiere y por tanto contrata los servicios de otra empresa, denominada

¹²⁶ Cfr. CASTILLO GUZMÁN, Jorge. “La Intermediación y tercerización laboral”. Asesoría Laboral. Revista especializada en derecho del trabajo, seguridad social y recursos humanos, N° 260, Agosto 2012, 3.

intermediadora, a efectos de desarrollar una actividad o servicio externo, es decir, servicios temporales (suplencia y ocasional), servicios complementarios (actividades auxiliares de seguridad, vigilancia, limpieza, etc), o servicios especializados (actividades complementarias que exigen conocimientos técnicos o científicos), destacando a su personal para que desarrolle la actividad intermediadora en el centro de trabajo de la empresa usuaria¹²⁷.

De ahí que la intermediación laboral tenga como finalidad que la empresa usuaria se centre en actividades definitivas pues, ante la necesidad temporal de mano obra para cubrir actividades principales o complementarias al interior de la empresa, establecerá una conexión con la empresa intermediadora, para que sea ésta quien le provisione el personal necesario para tales efectos, pero bajo su subordinación. En ese sentido, la naturaleza de la intermediación laboral involucrará la provisión temporal de trabajadores de la empresa intermediadora a la empresa usuaria que necesita temporalmente de su labor, y que será ésta última quien ejerza subordinación sobre los trabajadores destacados. En suma, la temporalidad y subordinación, constituirán la dualidad estructural que dote de calidad intermediadora a la mera provisión de mano de obra¹²⁸.

Asimismo, estamos ante la presencia de relaciones triangulares, en la que una empresa celebra un contrato civil con otra para proporcionarle trabajadores, los cuales estarán bajo la dirección y fiscalización de la empresa usuaria; sin embargo, el poder sancionador será conservado por la empresa suministradora de la mano de obra. De ahí que deba arribarse a la conclusión de que estemos ante la presencia de dos empleadores, uno formal y el otro real.

Por consiguiente, la intermediación laboral presenta dos características particulares. En primer lugar, la presencia de dos empleadores, uno formal y otro real. El formal será el empleador de la empresa intermediadora, con quien el

¹²⁷ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge; VINATEA RECOBA, Luis. *Sistema integral de información para jefes de recursos humanos, asesores legales, administradores y gerentes*, en Soluciones Laborales N° 5, 26.

¹²⁸ Cfr. TORRES TAFUR, Cristina Nélica. "Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaria?". *Revista de Investigación Jurídica IUS*, N° 04, Año II, 3-4.

trabajador destacado mantendrá un vínculo laboral, además de la facultad disciplinaria. Y el real, será el empleador de la empresa usuaria, quien ejercerá la facultad de dirección y fiscalización¹²⁹.

Y en segundo lugar, una relación trilateral. “En las actividades de intermediación, en principio, puede verificarse la existencia de dos relaciones formales: entre la empresa usuaria y la empresa de servicios, y entre ésta última y el trabajador destacado. Sin embargo, en la práctica, estas dos relaciones, implican la necesaria existencia de vínculo jurídico real entre la empresa usuaria y el trabajador destacado, quien se mantiene bajo su poder de dirección”¹³⁰; por lo tanto, si bien desde una perspectiva formal, existen dos contratos independientes (contrato civil, celebrado entre la empresa usuaria y la empresa intermediadora; y un contrato de trabajo, celebrado entre la empresa intermediadora y el trabajador), no puede desconocerse el hecho de existir una vinculación entre la empresa usuaria y el trabajador destacado, que nace como consecuencia del cumplimiento de las labores en las instalaciones de la empresa usuaria, bajo la dirección y supervisión de ésta. Por ende, en el plano jurídico, existirá una relación bilateral, pero en la práctica, una relación trilateral.

Por otra parte, cabe indicar que la intermediación laboral solo procederá cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización, además los trabajadores destacados a la empresa usuaria no podrán prestar servicios que implique la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria¹³¹. Estos supuestos se desarrollarán de manera sucinta en líneas infra.

En cuanto a las actividades temporales, el destaque de personal de la empresa intermediadora a la empresa usuaria, obedecerá a una necesidad transitoria para

¹²⁹ Cfr. NEVES MUJICA, Javier. Derecho y Sociedad. *Intermediación Laboral: Agencias de Colocación y Empresas de Servicios* [Ubicado el 14 IV. 2017]. Obtenido en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/14354/14969>

¹³⁰ TORRES TAFUR, Cristina Nélida. “Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaria?”, op cit, p. 9.

¹³¹ Cfr. MARTÍNEZ ISUIZA, Benjamín; EFFIO PEREDA, Fernando. *Tratado Laboral 2011*, Lima, Entrelíneas S.R.L., 2011, pp. 413-417.

realizar actividades principales o complementarias¹³², puesto que si la empresa usuaria necesitara personal en forma permanente, la contratación laboral sería a plazo indeterminado. Efectivamente, dado que la actividad a desarrollar puede ser principal o complementaria pero en forma temporal, es que el artículo 11 inciso 1¹³³ de la Ley N° 27626, ha precisado que la intermediación de actividades temporales solo podrá prestarse a través de contratos de naturaleza ocasional y de suplencia, ya que en ambos supuestos se mantiene la temporalidad de la actividad.

Por lo cual, el destaque de los trabajadores será temporal, independientemente de que las actividades a desarrollar tengan carácter principal o complementario; es decir, la temporalidad del destaque de trabajadores estará determinado por la necesidad transitoria de la empresa usuaria y no por el tipo de actividad¹³⁴.

Con respecto a las actividades complementarias, la empresa intermediadora destaca trabajadores a la empresa usuaria, para que sus trabajadores desarrollen actividades accesorias o no vinculadas al giro principal del negocio, es decir, cuya ausencia no interrumpe la actividad empresarial. Entre ellas tenemos: a las actividades de vigilancia, mensajería externa, limpieza, etc¹³⁵.

Y por último, las actividades especializadas, que consisten en prestar servicios de alta especialización, pero de carácter auxiliar, es decir, no vinculado a la actividad

¹³² Al respecto, la doctrina ha señalado que por Actividad Principal se entiende a aquella actividad que es consustancial al giro del negocio, sin cuya ejecución se afectaría o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa. Mientras que, por Actividad Complementaria, se entiende a aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y por ende, su ausencia o falta de ejecución no interrumpiría la actividad principal, como por ejemplo: actividades de vigilancia, mensajería externa, limpieza, etc. Ver: Cfr. BERNUY ÁLVAREZ, Oscar. *Tratado de la Nueva Legislación Laboral*, Lima, Pacífico Editores S.A.C., 2010, pp. 167-168.

¹³³ **Artículo 11 inciso 1 de la Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.**- Las empresas de servicios temporales son aquellas personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

¹³⁴ Cfr. TORRES TAFUR, Cristina Nélica. "Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaria?", op cit, 11-12.

¹³⁵ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro; DE LAMA LAURA, Manuel; QUIROZ ESLADO, Luis. *Manual de Contracción Laboral. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*, Editorial El Búho, Lima 2016, p. 130.

principal de la empresa, sin embargo, se exige un alto nivel de conocimientos técnicos y científicos, tales como mantenimiento y saneamiento especializados, para lo cual se destaca el personal a la empresa usuaria¹³⁶.

La doctrina ha señalado que no se encuentra de acuerdo con la inclusión de estas dos últimas actividades en el campo de la intermediación laboral, puesto que en ambas se desplaza los dos términos característicos de la actividad intermediadora: la temporalidad y la subordinación. Dado que nada impide que las actividades desarrolladas por los trabajadores de la empresa intermediadora en la empresa usuaria sean de naturaleza permanente, y además porque los trabajadores destacados estarán bajo el poder de dirección de la empresa intermediadora, no cumpliéndose así con el desdoblamiento del empleador¹³⁷.

Por su parte, ARCE ORTIZ indica, que la Ley N° 27626 ha realizado una extensión en su ámbito de aplicación, adoptando como supuestos de intermediación laboral, no solo a las empresas de servicios temporales, sino, a las empresas de servicios complementarios y especializados, a pesar de que en estos el poder de dirección, y consecuente subordinación, sea ejercida por la empresa intermediadora y no por la empresa usuaria¹³⁸.

En otro aspecto, tenemos que el artículo 8 inciso 1¹³⁹ de la Ley N° 27626, señala que “La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o

¹³⁶ Cfr. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Intermediación Laboral* [Ubicado el 13 IV. 2017]. Obtenido en http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_INTERMEDIACION_LABORAL.pdf

¹³⁷ Cfr. TORRES TAFUR, Cristina Nélica. “Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaria?”, op cit, 16. Véase: “Por tanto, puede advertirse que ninguna de estas dos últimas actividades expuestas encaja en el paradigma de la intermediación laboral. En ambas se desplaza la temporalidad y la subordinación como criterio dual para la existencia de una actividad intermediadora, no se cumple con el desdoblamiento del empleador que es esencial en la intermediación laboral. Se incluyen actividades complementarias y de especialización que en nada contemplan el requisito de temporalidad propio de esta dinámica empresarial”.

¹³⁸ Cfr. ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y Deficiencias*, Lima, Palestra Editores, 2008, p. 121.

¹³⁹ **Artículo 8 inciso 1 de la Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.**- La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativa, reguladas por la presente Ley, en los siguientes supuestos: 1. Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga.

cooperativa, reguladas por la presente Ley, en los siguientes supuestos: Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga”. Lo cual muestra claramente el interés del legislador por proteger el derecho constitucional de huelga, prohibiendo a la empresa usuaria contratar a una empresa intermediadora con la finalidad de que los trabajadores destacados cubran a los trabajadores huelguistas.

Por esta razón, resultaría desproporcional que, por un lado, los trabajadores de la empresa usuaria decidan ejercer su derecho de huelga, mientras que por el otro, su empleador recurra a las empresas intermediadoras para privar los efectos de la huelga, puesto que de esta manera el ejercicio de este derecho perdería su eficacia.

Sin embargo, a pesar que el ejercicio del derecho de huelga establece, por un lado, que los trabajadores suspendan sus actividades, y por el otro, que el empleador no pueda ejercer medidas que tiendan a atenuar los efectos de la huelga, éste vulnera la prohibición establecida en la norma, y recurre a las empresas intermediadoras para el destaque de personal, a efectos de lograr anular o disminuir los efectos negativos que la huelga origina en la empresa.

b.2) Tercerización Laboral.

La regulación actual de la tercerización se encuentra conformada por la Ley N° 29245, por el Decreto Legislativo N° 1038 y por el Decreto Supremo N° 006-2008-TR. De esta manera, su ley y reglamento han definido la tercerización como aquella forma de organización empresarial, a través de la cual, la empresa principal le encarga el desarrollo de una actividad principal a la empresa tercerizadora, lo cual se traduce en la provisión de una actividad especializada o de una obra¹⁴⁰.

De igual modo, se puede indicar que la tercerización se va a dar cuando la empresa principal decida no realizar directamente ciertas actividades, es decir, descentralizando una parte de su actividad, optando porque sea la empresa tercerizadora quien realice el servicio de manera autónoma e independiente, en

¹⁴⁰ Cfr. ESPINOZA LAUREANO, Frank. *Tercerización de servicios*, Lima, Editorial El Búho, 2008, p. 15.

otras palabras, que los trabajadores no se encuentran subordinados a la empresa principal, en tanto que lo que se compromete es un resultado, y no la fuerza de trabajo.

TOYAMA manifiesta que la tercerización laboral implica una prestación de servicios que refleje algo más que trabajadores, esto es, la prestación de servicios integrales y autónomos. Precisando además, que se caracteriza porque los trabajadores estarán bajo el poder de dirección de la empresa tercerizadora¹⁴¹.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo ha indicado que la Tercerización Laboral, es una forma de organización empresarial, en la que una empresa principal delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal, a una o más empresas tercerizadoras, para sean éstas quienes lleven a cabo un servicio u obra a través de sus trabajadores, los cuales se encontrarán bajo su exclusiva subordinación¹⁴².

Cabe precisar que en esta modalidad se busca que la empresa tercerizadora se haga cargo de una o varias partes del proceso productivo de manera integral y bajo su cuenta y riesgo, lo que supone que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos, materiales y personales, que sean responsables de los resultados de la actividad a realizar, y que sus trabajadores estén bajo exclusiva subordinación de la empresa tercerizadora, es decir, que cuenten con una autonomía empresarial¹⁴³.

En cuanto a su ámbito de aplicación, en artículo 2¹⁴⁴ de su Reglamento, precisa que el ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores

¹⁴¹ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*, Op cit, p. 268.

¹⁴² Cfr. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Tercerización laboral* [Ubicado el 15 IV 2017]. Obtenido en http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_TERCERIZACION_LABORA L.pdf

¹⁴³ Cfr. GONZÁLES RAMÍREZ, Luis; DE LAMA LAURA, Manuel. *Desnaturalización en las relaciones laborales. Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*, Lima, Editorial El Búho, 2010, pp. 143-145.

¹⁴⁴ **Artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 29245.-Ámbito de la Tercerización.**

El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas.

estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de la empresa tercerizadora a la empresa principal.

Además, no basta con el solo desplazamiento de personal, sino que, éste deberá ser continuo, entendiéndose por tal, aquel desplazamiento realizado de forma regular¹⁴⁵. Esto se dará cuando el desplazamiento ocurra cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo estipulado en el contrato, y cuando exceda de cuatrocientos veinte (420) horas o cincuenta y dos (52) días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre¹⁴⁶.

Asimismo, el artículo 2¹⁴⁷ párrafo primero de la Ley N° 29245, señala los requisitos que deberán cumplirse para identificar la presencia de una tercerización, estos requisitos son los siguientes¹⁴⁸:

En primer lugar, que las empresas tercerizadoras deben asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo. Esto quiere decir, que la empresa tercerizadora contará con una autonomía técnica y funcional. De presentarse alguna falla en el servicio, ésta será asumida por la empresa tercerizadora.

En segundo lugar, que la empresa tercerizadora cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales. Lo cual implica que la empresa tercerizadora deberá contar con su propio capital, con las herramientas necesarias, que permitan establecer que la empresa está realizando sus servicios de manera autónoma.

¹⁴⁵ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro; DE LAMA LAURA, Manuel; QUIROZ ESLADO, Luis, Op. Cit., p. 119.

¹⁴⁶ Cfr. Staff de la Revista Actualidad Empresarial. *Manuel Práctico Laboral. Mypes y tercerización*, Lima, Instituto Pacífico S.A.C., 2009, p. 241.

¹⁴⁷ **Artículo 2 de la Ley N° 29245.-** Definición. Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

¹⁴⁸ Cfr. JIMÉNEZ CORONADO, Ludmin. "La Tercerización en el Perú", *Actualidad Empresarial*, N° 172, Diciembre 2008, V-5.

En tercer lugar, que las empresas tercerizadoras sean responsables por los resultados de sus actividades, esto es, que ante la posibilidad que exista un incumplimiento total o parcial de las obligaciones, o no se hayan dado los resultados por los cuales se les contrató, será ésta quien deba asumir directamente la responsabilidad.

Y finalmente, que los trabajadores de la empresa tercerizadora, estén bajo su exclusiva subordinación. En otras palabras, el poder de dirección, fiscalización y sancionador, lo ejercerá de manera exclusiva, la empresa tercerizadora, más no la empresa principal.

De modo semejante, el párrafo segundo del artículo 2¹⁴⁹ de la Ley N° 29245, señala los elementos característicos de la Tercerización, entre ellos tenemos:¹⁵⁰

- a) Pluralidad de clientes, lo cual implica que la empresa principal celebre contratos de tercerización con diversos clientes. Sin embargo, existen casos excepcionales en donde este elemento puede no ser considerado. Estas excepciones se presentan cuando el servicio objeto de tercerización solo sea requerido por un número reducido de empresas o entidades dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector en que desarrolla sus actividades la empresa tercerizadora. También, cuando en base a la naturaleza del servicio u obra, existan motivos para el establecimiento de pacto de exclusividad entre la empresa principal y tercerizadora. Y, por último, cuando la empresa tercerizadora se encuentre acogida al régimen de la microempresa.

- b) El equipamiento propio. La empresa tercerizadora debe contar con sus propias maquinarias, uniformes, herramientas, vehículos, entre otros, para realizar sus servicios. Sin embargo, cuando se trate de maquinarias, ésta podrá ser de su propiedad, alquiladas o se mantenga bajo su administración y responsabilidad.

¹⁴⁹ **Artículo 2 de la Ley N° 29245.**- Definición. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

¹⁵⁰ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro; DE LAMA LAURA, Manuel; QUIROZ ESLADO, Luis. *Manual de contratación laboral. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*, Lima, Editorial El Búho, 2016, pp. 117-119.

- c) La inversión de capital. La empresa tercerizadora debe tener un capital suficiente para garantizar el cumplimiento de los servicios que la empresa principal le delegue, y además, para cumplir con las obligaciones laborales de sus trabajadores.

- d) La retribución por obra o servicio. La tercerización constituye la realización de una obra o servicio, entonces el pago que reciba la empresa será por el servicio, mas no por el número de trabajadores que realicen el trabajo; puesto que, no estamos ante una mera provisión de personal, sino ante el cumplimiento de un servicio íntegro.

Por otro lado, resulta importante mencionar que la tercerización puede llevarse a cabo a través del desarrollo de las actividades fuera de las instalaciones de la empresa principal (tercerización externa u *outsourcing*), o también, dentro de ellas (tercerización interna o *insourcing*). Sin embargo, nuestra legislación laboral (Ley N° 29245 y su Reglamento) solo salvaguardan a la tercerización interna, es decir, aquella que se realiza cuando los trabajadores son desplazados continuamente a las instalaciones de la empresa principal¹⁵¹.

En otro aspecto, el inciso 3¹⁵² del artículo 7° de la Ley N° 29245, prohíbe la tercerización, cuando tenga como finalidad sustituir trabajadores en huelga.

En efecto, la normativa laboral prohíbe que la empresa principal contrate a una empresa tercerizadora con la finalidad de sustituir a los trabajadores huelguistas, acción realizada por la empresa principal para enervar o minorar los efectos perjudiciales que genera el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, cabe mencionar que la vulneración del derecho en mención, puede manifestarse a través

¹⁵¹ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro; DE LAMA LAURA, Manuel; QUIROZ ESLADO, Luis. *Manual de contratación laboral. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*, op cit, p. 116.

¹⁵² **Artículo 7 de la Ley N° 29245.**- Garantía de derechos laborales. 3. La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

de la tercerización externa o interna, es decir, con o sin desplazamiento de trabajadores a la empresa principal.

Para terminar cabe señalar, que si bien es cierto, los empleadores recurren a la intermediación laboral para sustituir al personal huelguista, no es menos cierto, que en la práctica, los empleadores recurran en mayor medida a la tercerización laboral, ello debido a la naturaleza de la actividad que se va a desarrollar.

2.3.2. ESQUIROLAJE INTERNO

2.3.2.1. Definición de Esquirolaje Interno

Otra de las modalidades a las cuales recurre el empleador para producir una clara disminución de los efectos del derecho de huelga, y de esta manera vaciar su contenido, es el esquirolaje interno. Consiste en que el empleador, ante la imposibilidad de suplir a los trabajadores huelguistas por otros trabajadores que no guarden vínculo laboral al momento de declararse la huelga, recurre a sus propios trabajadores que no están ejerciendo el derecho de huelga, para cubrir las necesidades generadas por la ausencia de los huelguistas¹⁵³.

Así también, puede ser definido como aquella modalidad a la cual recurre el empleador, consistente en la sustitución de los trabajadores en huelga, mediante otros trabajadores vinculados a la empresa al momento de haberse comunicado esta. Cabe resaltar que la sustitución de los trabajadores no tiene como finalidad garantizar el derecho de los no huelguistas a no sumarse a la huelga, sino, de aminorar los efectos que ésta produce¹⁵⁴.

En ese sentido, cabe indicar que el empleador tendrá prohibido movilizar funcional o geográficamente a otros trabajadores de la misma empresa, con la intención de que estos realicen las tareas que los trabajadores huelguistas dejaron de realizar, sin importar que hayan consentido su movilidad. Agregando, además, que también

¹⁵³ Cfr. PEDRAJAS, Abdón. *Miscelánea Jurisprudencial sobre el recurso al esquirolaje externo e interno por parte de la empresa durante la huelga*. *Boletín Laboral* [ubicado el 20.VIII 2016]. Obtenido en <http://www.abdonpedrajas.com/docs/nn-049.pdf>

¹⁵⁴ Cfr. LEAL LÓPEZ, Sergio, op cit, p. 14.

estará proscrito el cambio de horario y jornada durante la realización de la huelga, para cubrir los servicios paralizados. Dicho de manera distinta, el esquirolaje interno es utilizado por el empleador como un instrumento o mecanismo tendiente a privar la efectividad del derecho de huelga¹⁵⁵.

Por otro lado, se señala además que el esquirolaje interno “implica el uso abusivo del *ius variandi*¹⁵⁶, que genera la afectación del derecho de huelga¹⁵⁷”. Sin embargo, antes de explicar la acotación citada, hemos creído pertinente indicar la definición del *ius variandi*.

El *ius variandi* es “la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador”¹⁵⁸; en otras palabras, es aquella facultad que tiene el empleador para efectuar cambios y ejecutarlos, sustentados en la necesidad de la empresa; sin embargo, este derecho del empleador no es absoluto, sino que debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad.

De igual modo, se puede colegir que el *ius variandi* es la potestad que tiene el empleador para introducir modificaciones en cuanto a los turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, enmarcados por criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa¹⁵⁹.

En párrafos anteriores se precisó que el esquirolaje interno, o la sustitución interna de trabajadores huelguistas por trabajadores de la misma empresa durante el periodo de huelga, implicaba el ejercicio abusivo del *ius variandi*, puesto que, si bien es cierto, es un derecho que le corresponde al empleador, este se debe ejecutar en situaciones diferentes. El empleador, no puede ejercer el *ius variandi*,

¹⁵⁵ Cfr. SEMPERE NAVARRO, Antonio; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, op cit, pp. 2-3.

¹⁵⁶ El *Ius Variandi* o poder de variación, supone la facultad que tiene el empleador para actualizar los contenidos de la relación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades de la empresa. Ver: MOLERO MANGLANO, Carlos; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José; LÓPEZ ÁLVAREZ, José; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana. *Manual de Derecho del Trabajo*, 5 ed., Navarra, Aranzandi, 205, p. 272.

¹⁵⁷ NAVARRETE MALDONADO, Alejandro, op, cit, p. 216.

¹⁵⁸ FERNANDEZ HUAYTA, Carolina. “En el ejercicio del *ius variandi*, ¿el traslado del trabajador configura un móvil de hostilización?”, *Actualidad Empresarial*, N° 332, Agosto 2015, VI-4.

¹⁵⁹ Cfr. CASTILLO GUZMÁN, Jorge; BELLEZA SALAZAR, Mariela; COLOMA CIEZA, Evelin; REID GIURIA, Rossanna y VARGAS RASCHIO, Tino, op cit, p. 140.

para validar la sustitución del trabajo que ha sido paralizado por el ejercicio del derecho de huelga.

Por su parte, ESCRIBANO GUTIERREZ, precisa que el ejercicio del *ius variandi* será ilegítimo cuando “en el contexto de una huelga legítima alcance a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones; ya que, en tal caso, quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo”¹⁶⁰.

En ese sentido, si la huelga es un derecho constitucional que consiste por un lado, en el derecho de los trabajadores a incumplir transitoriamente sus labores, y por el otro, el derecho a limitar la libertad del empresario, es decir, el ejercicio de este derecho conlleva a una situación de sacrificios mutuos, en tanto que los trabajadores no recibirán su remuneración acordada y los empleadores tendrán que soportar el menoscabo económico que genera el ejercicio del derecho de huelga en la empresa.

Por ello, es que resultará válida la prohibición de la sustitución interna de los trabajadores huelguistas, puesto que lo contrario implicará una clara vulneración al referido derecho.

2.3.2.2. Supuestos del Esquirolaje Interno

Si bien es cierto, nuestra normativa solo reconoce de manera expresa la modalidad del esquirolaje externo y por ende prohíbe su ejercicio, no es menos cierto, que a pesar que la modalidad del esquirolaje interno, no se encuentre regulado en la legislación peruana, esta no exista, es decir, es innegable su existencia en el mundo laboral.

Como se ha ido señalando a lo largo de la presente investigación, el esquirolaje interno es uno de los instrumentos a los cuales recurre el empleador, para enervar los efectos negativos que genera la huelga. Sin embargo, se presentan dificultades

¹⁶⁰ ESCRIBANO GUTIERREZ, Juan. *El esquirolaje interno como ataque al derecho fundamental a la huelga. Sentencia 33/11, de 28 de marzo, del Tribunal Constitucional.* [Ubicado el 10.VIII 2016]. Obtenido en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=94680>

ante la posibilidad de proponer la sanción correspondiente a la empresa que recurre al esquirolaje interno, por cuanto la prohibición de tal modalidad no se encuentra amparada normativamente.

No obstante, la doctrina y jurisprudencia se han encargado de desarrollar el contenido del esquirolaje interno. Así tenemos por ejemplo, a ESPINOZA LAUREANO, quien ha delimitado los supuestos del esquirolaje interno¹⁶¹, los cuales serán desarrollados a continuación.

- a) El empleo de trabajadores de otro centro de trabajo de la misma empresa, los cuales son trasladados únicamente con ese fin al centro afectado por el conflicto.

En primer lugar, es pertinente precisar qué es un centro de trabajo. En palabras de GARCÍA VIÑA, el centro de trabajo es aquella “unidad productiva con organización específica que sea dado de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral”¹⁶², en otros términos, es aquel conjunto de elementos patrimoniales, pertenecientes a un empresario susceptible de una explotación económica, con capacidad de ofrecer bienes y servicios al mercado.

Asimismo, MONTOYA señala que el centro de trabajo, “en un ámbito donde se trabaja coordinadamente, una organización de trabajo inspirada por un propósito empresarial”¹⁶³. De esta forma, se puede acotar que el centro de trabajo es aquel escenario principal de la empresa en donde se perfeccionará, en mayor grado, los aspectos ambientales y humanos; es decir, será aquel lugar donde se movilicen

¹⁶¹ Constituyen modalidades de esquirolaje interno los siguientes supuestos: a) El empleo de trabajadores de otro centro de trabajo de la misma empresa, los cuales son trasladados únicamente con ese fin al centro afectado por el conflicto.

b) La asignación de las tareas que dejen de realizar los huelguistas a otros trabajadores del propio centro de trabajo que habitualmente no se encargan de ellas, recurriendo para ello a la movilidad funcional horizontal o descendente.

c) El incremento de la jornada laboral o la realización de horas extras por parte del personal no huelguista que labora en el mismo centro de trabajo y realiza labores similares a las de los participantes en la protesta, con el objeto de cubrir así el vacío dejado por la ausencia temporal de éstos. Ver: ESPINOZA LAUREANO, Frank. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. *Limites internos y externos al derecho a la huelga. ¿La sustitución de trabajadores en huelga mediante el Esquirolaje Interno constituye una infracción administrativa?* 2012 [ubicado el 26.III 2016]. Obtenido en www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_22.html.

¹⁶² GARCÍA VIÑA, Jordi. *Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Navarra, Editorial Aranzadi, 2011, p. 275.

¹⁶³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, 25ª ed., Madrid, Editorial Tecnos, 2004, p. 537.

mujeres, varones de la empresa, su inteligencia, talento; en resumen, la riqueza y diversidad de cada uno de los componentes de la empresa¹⁶⁴.

Con relación al primer supuesto de esquirolaje interno, este se plasma, cuando los trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo deciden ejercer su derecho de huelga con la finalidad de una mejora en cuanto a las condiciones de trabajo; sin embargo, el empleador, con el ánimo u objetivo de vulnerar el derecho de huelga de sus trabajadores, y de esta manera, disminuir los estragos que causa su ejercicio, traslada a los trabajadores de otro centro de trabajo, en donde no se está ejerciendo el mencionado derecho, con la única finalidad de cubrir al personal huelguista de uno de los centros de trabajo.

Este traslado de trabajadores de un centro de trabajo a otro, es conocido como movilidad geográfica, esto es, el “cambio a un lugar de trabajo distinto del habitual, entendiéndose por lugar de trabajo tanto el puesto de trabajo como el centro de trabajo donde se realiza la actividad laboral”¹⁶⁵. Dicho en forma breve, consiste en el cambio de lugar de trabajo, de un trabajador.

De manera similar, TOSCANI GIMÉNEZ, indica que por movilidad geográfica, se deberá entender “el cambio del trabajador de lugar de trabajo distinto del inicialmente pactado contractualmente”¹⁶⁶. Ello quiere decir, que la movilidad geográfica consistirá en una alteración o modificación del lugar de trabajo que fue pactado al inicio de la relación laboral.

En cuanto al lugar de trabajo, este constituye, uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que el empleador deberá determinar al momento de la contratación laboral, el lugar en donde el trabajador realizará la prestación de sus servicios.

¹⁶⁴ Cfr. FRANCO IDÁRRAGA, Hernando. *La empresa y el centro de trabajo* [ubicado el 03.XII 2016]. Obtenido en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/24.pdf>

¹⁶⁵ SALA FRANCO, Tomás. *La movilidad geográfica*. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales* [Ubicado el 03. XI 2016]. Obtenido en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est05.pdf

¹⁶⁶ TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. “El cambio de centro de trabajo. la movilidad geográfica fuerte y débil”, *Revista de Derecho Social*, N° 58, 2012, 97.

Por otro lado, corresponde precisar que en el primer supuesto de esquirolaje interno, existen dos o más centros de trabajo; sin embargo, en uno de ellos, determinados trabajadores han decidido ejercer el derecho de huelga. Además, este traslado de trabajadores de un centro de trabajo hacia otro, se realiza con el único objetivo de contrarrestar el daño económico que se genera a la empresa, y de esta manera, continuar con un nivel de productividad aceptable.

Ello autoriza a concluir que el supuesto objeto de análisis, implicará aquella movilización geográfica de trabajadores de un centro de trabajo, a partir de la fecha de comunicación de la huelga, al centro de trabajo afectado por el conflicto, quebrantando el contenido del derecho constitucional.

b) La asignación de las tareas que dejen de realizar los huelguistas a otros trabajadores del propio centro de trabajo que habitualmente no se encargan de ellas, recurriendo para ello a la movilidad funcional horizontal o descendente.

El segundo supuesto de esquirolaje interno, acoge la figura de la movilidad funcional horizontal o descendente.

Al respecto, por movilidad funcional deberá entenderse a la capacidad o facultad que posee el empleador para asignarle funciones diferentes al trabajador, independientemente de las funciones para las que hubiese sido contratado al inicio de la relación laboral¹⁶⁷.

Asimismo, existen dos clases de movilidad funcional. La primera de ellas, es la movilidad funcional horizontal u ordinaria, la cual consiste en la potestad que tiene el empleador para cambiar las funciones del trabajador, pero sin modificar la categoría profesional a la cual pertenece. Es decir, estamos ante la presencia de una categoría profesional equivalente.

¹⁶⁷Cfr. Movilidad Funcional [Ubicado el 30 IV. 2017]. Obtenido en <https://sscgtecnocom.files.wordpress.com/2016/07/movilidad-funcional.pdf>

En efecto, “se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación”¹⁶⁸, por lo cual se puede deducir que estaremos ante una movilidad funcional horizontal, cuando la variación de las funciones del trabajador, no altere su categoría profesional.

Del mismo modo, se puede acotar que la movilidad funcional horizontal implica que el trabajador modifique las labores que desempeña el trabajador, pero continuando en el mismo grupo o categoría profesional. Dicho de otra manera, el trabajador al inicio de la actividad laboral tuvo asignadas actividades específicas; sin embargo, el empleador, modifica esas actividades, y le comunica que realizará otras, pero manteniéndose en la misma categoría con la cual empezó¹⁶⁹.

También puede ser definido como la asignación de labores diferentes de las que se pactaron contractualmente, en un principio, sin que exista una alteración o cambio de categoría¹⁷⁰. Este decir, se genera una movilidad o modificación en cuanto a las funciones que realizaba el trabajador, sin que haya una modificación de la categoría.

Y la segunda, es la movilidad funcional vertical o extraordinaria, en donde el empleador cambia las funciones del trabajador, pero con la peculiaridad de que esta movilidad implica un cambio en la categoría profesional. La misma que puede ser ascendente o descendente. Estaremos ante una movilidad funcional ascendente cuando el trabajador realice funciones que le corresponden a trabajadores de mayor categoría profesional. Y estaremos ante una movilidad

¹⁶⁸ CUBERO ROMERO, Víctor. Presidente de la Sala de lo Social TSJ de Navarra. *Movilidad funcional y geográfica* [Ubicado el 30 IV. 2017]. Obtenido en https://app.vlex.com/#WWW/search/content_type:4+jurisdiction:ES/movilidad+geografica/p2/WWW/vid/114728

¹⁶⁹ Cfr. Enciclopedia Jurídica. *Movilidad Funcional* [ubicado el 03. XII 2016]. Obtenido en <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/movilidad-funcional/movilidad-funcional.htm>

¹⁷⁰ Cfr. ESCOLANO FREIXIA Abogados. *Modificaciones en el Contrato de Trabajo (I): La Movilidad Funcional* [ubicado el 03. XII 2016]. Obtenido en <http://www.escolanofreixa.com/modificaciones-en-el-contrato-de-trabajo-i-la-movilidad-funcional/>

funcional descendente, cuando el trabajador realice funciones, que suelen ejecutar trabajadores de menor categoría profesional¹⁷¹.

De lo señalado en los párrafos anteriores, se advierte que el segundo supuesto de esquirolaje interno, comprende dos modalidades. En primer lugar, el empleador podrá recurrir a la figura de la movilidad funcional horizontal, para que sus trabajadores no huelguistas desarrollen las actividades que dejaron de realizar los trabajadores que decidieron ejercer el derecho de huelga, con la salvedad de que estos trabajadores (huelguistas y no huelguistas), pertenezcan a la misma categoría profesional.

Y en segundo lugar, a la movilidad funcional vertical descendente, en donde los trabajadores que suplirán al personal huelguista, se caracterizaran por pertenecer a una categoría profesional superior, sin embargo esta categoría con la cual iniciaron su vínculo laboral se ve disminuida al tener que realizar las actividades del personal huelguista, los cuales pertenecen a una categoría profesional menor.

Conciérne precisar además, que los trabajadores huelguistas y los no huelguistas, no solo pertenecen al mismo centro de trabajo, sino, que la asignación de labores que desarrollarán los trabajadores durante el periodo de huelga, son aquellas que dejaron de realizar los trabajadores huelguistas.

Y por último, que las labores que serán desarrolladas por los trabajadores, no serán realizadas de manera habitual¹⁷² por los mismos, de modo que el empleador decida realizar esta modificación, con la finalidad de cubrir los puestos de los trabajadores huelguistas y aminorar los efectos de la huelga.

¹⁷¹ Cfr. Cuestiones laborales. *La movilidad funcional en el trabajo* [Ubicado el 01 V. 2017]. Obtenido en <http://www.cuestioneslaborales.es/la-movilidad-funcional-en-el-trabajo/>

¹⁷² La RAE, define por habitual, a aquellos que se hace, padece o posee con continuación o por hábito. Ver: Diccionario de la Lengua Española. *Habitual* [ubicado el 03.XII 2016]. Obtenido en <http://dle.rae.es/?id=Jve1IGI>

- c) El incremento de la jornada laboral o la realización de horas extras por parte del personal no huelguista que labora en el mismo centro de trabajo y realiza labores similares a las de los participantes en la protesta, con el objeto de cubrir así el vacío dejado por la ausencia temporal de éstos.

Para explicar el tercer y último supuesto de esquirolaje interno, es necesario precisar qué se entiende por jornada laboral y por hora extra.

Por jornada laboral se entiende “el tiempo que cada día, semana o año ha de dedicar el trabajador a la ejecución de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo. De esta forma, la jornada de trabajo es el periodo en el que el trabajador debe, además de poner su fuerza de trabajo a disposición de su empleador, cumplir con desplegar su trabajo de forma real y efectiva”¹⁷³. En otras palabras, la jornada laboral es el tiempo durante el cual, el trabajador deberá prestar sus servicios al empleador, es decir, es el lapso de tiempo en el que el trabajador se pone a disposición del empleador.

De la misma manera, se puede acotar que la jornada laboral es el “tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual, el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija”¹⁷⁴. En otras palabras, es el tiempo en el que el trabajador estará obligado a realizar las actividades para las cuales fue contratado.

Por su parte, cabe indicar que la jornada laboral se encuentre regulada en el artículo 25¹⁷⁵ de la Constitución peruana, y en el artículo 1¹⁷⁶ del TUO del Decreto Legislativo

¹⁷³ ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. “Corte Suprema desconoce el carácter efectivo del sobretiempo”, *Diálogo con la Jurisprudencia. Actualidad jurisprudencial para jueces, fiscales y abogados litigantes*, N° 216, Setiembre 2016, 18.

¹⁷⁴ MARTÍNEZ ISUIZA, Benjamín; INFANTES CÁRDENAS, Gisela. *Manual Práctico Laboral. Tratamiento Legal y Casuística Aplicada*, Lima, Editorial Entrelíneas ., 2014, p. 29.

¹⁷⁵ **Artículo 25 de la Constitución Política del Perú.**- Jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

¹⁷⁶ **Artículo 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.**- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en donde se establece que la jornada ordinaria de trabajo, para varones y mujeres mayores de edad, es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; sin embargo, nada impide que la jornada sea inferior a dicha cantidad.

Al respecto, la doctrina manifiesta que la jornada “ordinaria” de trabajo, es aquella en la cual, el trabajador deberá cumplir regularmente con la realización de sus actividades estipuladas en el contrato de trabajo. Entonces, que la jornada ordinaria máxima de trabajo no deba superar las ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales, implica que el trabajador no deberá laborar de manera regular o permanente en una jornada superior a la máxima establecida¹⁷⁷.

Además, el empleador tiene la facultad de modificar la jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando no supere el máximo legal establecido en la Constitución. En otras palabras, nos estamos refiriendo al incremento de la jornada laboral. Es decir, el empleador, al inicio de la relación laboral, consideró una jornada ordinaria determinada que debía cumplir el trabajador, sin embargo, con el transcurrir del tiempo y el surgimiento de nuevas necesidades, el empleador puede decidir modificar la jornada de trabajo¹⁷⁸.

A modo de ejemplo, tenemos que el empleador al inicio de la relación laboral pactó con el trabajador que laboraría 7 horas diarias, esto es, 35 horas semanales; por tanto, al inicio de la relación laboral, la jornada ordinaria de trabajo que debía cumplir obligatoriamente el trabajador sería de 35 horas semanales. Sin embargo, más adelante y con el surgimiento de nuevas necesidades, el empleador consideró que la jornada ordinaria debería incrementarse a 8 horas diarias, o sea, 40 horas semanales, lo cual correspondería a su nueva jornada ordinaria de trabajo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

¹⁷⁷ Cfr. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. *Jornada de trabajo, horario de trabajo y sobretiempo*, Lima, Editorial El Búho, 2015, pp. 5-6.

¹⁷⁸ Cfr. *Ibíd*em, pp. 13.

Ello permite arribar a la conclusión, de que el empleador podrá aumentar la jornada ordinaria de trabajo, pero sin exceder el máximo legal.

Por otro lado, en cuanto a las horas extras, estas son llamadas como “trabajo en sobretiempo”, puesto que son el lapso de tiempo laborado, que excede a la jornada ordinaria en el centro de trabajo, sean diarias o semanales, antes o después del horario de trabajo¹⁷⁹. En otros términos, el trabajo en sobretiempo u horas extras, implica aquella labor que excede la jornada ordinaria de trabajo que, como bien se mencionó en los párrafos anteriores, puede ser menor a la jornada máxima legal.

De manera similar tenemos que “el tiempo trabajado –antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida– que exceda a la jornada diaria o semanal establecida en la empresa, aun cuando se trate de una jornada reducida, se considerará sobretiempo”¹⁸⁰. Por lo cual, toda labor que exceda la jornada ordinaria de trabajo, sea ésta, menor o igual a la establecida en el artículo 25 de la Constitución, será considerado trabajo en sobretiempo u hora extra.

Asimismo, el trabajo en sobretiempo o llamado coloquialmente horas extras, deberá ser voluntario¹⁸¹; ello quiere decir, que el trabajo en horas extras es voluntario tanto en su otorgamiento (por parte del empleador), como en su prestación (por parte del trabajador). En otras palabras, el trabajador no puede verse obligado a laborar horas extras, así como tampoco el empleador puede verse obligado a otorgarlas.

Además, pese a que no existe en nuestro ordenamiento, una norma expresa que señale un tope máximo de horas extras, ello no quiere decir que no existan limitaciones. Las horas extras, tienen una naturaleza excepcional, por ende, no

¹⁷⁹ HARO CARRANZA, Julio. *Derecho Individual del Trabajo. Ley General del trabajo. Proceso, análisis, doctrina, derecho comparado, artículos consensuados por el Consejo Nacional del Trabajo*, 2 ed., Lima, editora RAO S.R.L., 2005, p. 208.

¹⁸⁰ Análisis Laboral. *Horas Extras. Tratamiento legal*, 2012 [ubicado el 01 V. 2017]. Obtenido en https://www.aele.com/system/files/archivos/infoespe/horas%20extras_0.pdf

¹⁸¹ Cfr. MESINAS MONTERO, Federico; GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. *Problemas y soluciones laborales. Guía de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales*, Lima, Editorial El Búho, 2008, p. 95-96.

podrá cumplirse horas extras todos los días, puesto que ello iría en contra de su naturaleza.

En base a lo precisado en los párrafos supra, corresponde precisar que el último supuesto de esquirolaje interno, implica en primer lugar, que los trabajadores huelguistas y los no huelguistas cumplan sus actividades en el mismo centro de trabajo; asimismo, que estos últimos realicen labores similares¹⁸² a la de los participantes del conflicto.

Sin embargo, la característica principal de este supuesto, supone que la realización de las labores dejadas de realizar por el personal que se encuentra en huelga, sea desarrollada por el personal no huelguista, bien, en el incremento de la jornada ordinaria de trabajo, o bien, en la realización de horas extras. Esto con el objetivo de cubrir las labores dejadas de realizar por la ausencia temporal de los huelguistas.

¹⁸² La RAE, define similar, a todo aquello que tiene semejanza o analogía con algo. Ver: Diccionario de la Lengua Española. Similar [ubicado el 03. XII 2016]. Obtenido en <http://dle.rae.es/?id=Xv2x1nf>.

CAPÍTULO III:

**CAPÍTULO III: LA REGULACIÓN DEL ESQUIROLAJE INTERNO EN EL
REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
COMO UNA POSIBLE SOLUCIÓN FRENTE A LA PROBLEMÁTICA
DESARROLLADA**

3.1. Análisis del Expediente N° 402-2015-GR.LAMB/GRTPE-SDIT

A) El Sistema de Inspección del Trabajo

El Marco Normativo de nuestro Sistema de Inspección del Trabajo, se encuentra regulado por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo 007-2017-TR; asimismo por la Ley N° 29981, Ley de Creación de la Superintendencia de Fiscalización Laboral.

El Sistema de Inspección del Trabajo es definido como un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁸³, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de

¹⁸³ Con la vigencia de la Ley N°29981, Ley de Creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), publicada el 15.01.2013, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como el organismo del sector trabajo que tiene la rectoría, conducción y ejecución de las competencias de inspección del trabajo en el ámbito nacional.

riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

B) La Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

En base a ello cabe indicar que si bien es primordial la función de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, también es imprescindible la función de orientación y asesoramiento a las entidades empleadoras y a los trabajadores; puesto que ello implicará un mejor conocimiento de sus derechos y obligaciones sociolaborales, de lo cual resultará una menor incidencia en cuanto al incumplimiento de la normativa laboral.

C) Actuaciones Inspectivas

El artículo 7¹⁸⁴ del RLGIT indica que las actuaciones inspectivas son de dos clases: actuaciones de investigación o comprobatoria y las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.

Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias son las diligencias previas al procedimiento sancionador que se efectúan de oficio por la inspección del Trabajo, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia

¹⁸⁴ **Artículo 7 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- Actuaciones Inspectivas.

7.1 Las actuaciones inspectivas son de dos clases: a) Actuaciones de investigación o comprobatoria. b) Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.

7.2 Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatoria son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento. Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

7.3 Las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas sociolaborales.

sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar y promover su cumplimiento.

En cambio, las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico, son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas sociolaborales.

D) El origen de la actuación inspectiva

El artículo 12¹⁸⁵ inciso c) de la LGIT N° 28806, y en el artículo 8.1¹⁸⁶ inciso c) de su Reglamento señalan que las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en la presentación de una denuncia.

Habiendo precisado lo anterior, corresponde indicar que el expediente¹⁸⁷ objeto de análisis en la presente investigación, se originó por medio de una denuncia presentada por la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet- SINTRASMIP, debidamente representados por los dirigentes Dany

¹⁸⁵ **Artículo 12 de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Origen de las actuaciones inspectivas.

Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- f) A petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas.

¹⁸⁶ **Artículo 8 del Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo.-** Origen de las Actuaciones Inspectivas.

8.1 Las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en:

- a) Una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.
- b) Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos judiciales, en la que deberán determinarse las actuaciones y su finalidad.
- c) La presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- d) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

¹⁸⁷ Expediente N° 402-2015-GR.LAMB/GRTPE-SDIT.

Daniel Aguirre Conde, en su calidad de Secretario de Defensa y Jorge Eneque Rodríguez, en su calidad de Secretario de Seguridad y Salud.

Dichos representantes solicitaron que se realice una inspección en su lugar de trabajo, para verificar los actos de vulneración al ejercicio del derecho de huelga mediante la modalidad del Esquirolaje, como parte de una práctica antisindical realizada por la empresa.

Asimismo, precisaron que la inspección debía realizarse en el establecimiento donde laboran los trabajadores de la empresa San Miguel Industrias Pet – base Motupe, es decir, en Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. – Planta Motupe, ubicado en la Avenida Ricardo Mujica N° 101 Motupe – Lambayeque.

Los fundamentos de hecho en los cuales se basa la denuncia son los siguientes:

a) La organización sindical, a la fecha (año 2015), viene afrontando con su empleadora, San Miguel Industrias PET un conflicto laboral (en Lima y Lambayeque) referido al proceso de negociación colectiva, debido a que la empleadora se niega a presentar propuestas de solución. Por este motivo es que desde el día 16 de febrero del año 2015, los trabajadores se encuentran ejerciendo el derecho fundamental de huelga general indefinida, que ha sido declarada procedente por la Autoridad de Trabajo.

b) Luego de la constitución del Sindicato, la empleadora ha empezado a adoptar una política de discriminación antisindical, para la desarticulación del sindicato. Como prueba de ello señalan que de afiliar a 187 trabajadores de todas las plantas, tanto en la planta principal (avenida Materiales y en la Empresa Embotelladora Don Jorge ubicado en la Avenida Argentina – Lima), como en Backus (Motupe); ahora solo quedan 85 trabajadores afiliados.

c) Además señalan que la empleadora San Miguel Industrias PET, planta Motupe, se encuentran realizando funciones fabriles de manera normal, con personal

administrativo, desconociendo la legalidad de su huelga y desobedeciendo el mandato de la autoridad de trabajo.

d) La empresa a fin de quebrantar el derecho de huelga de sus trabajadores, viene ocupando sus puestos de trabajo por otros trabajadores que no ejercen el derecho de huelga, vulnerando de esta manera su derecho constitucional.

e) Por lo antes mencionado, han solicitado la verificación de actos antisindicales realizados por parte de la empleadora, los mismos que se han manifestado cuando su empleadora ha decidido que los trabajadores no huelguistas ocupen los puestos de trabajo de los trabajadores huelguistas, configurándose de esta manera el Esquirolaje.

Por otro lado, el párrafo primero del artículo 13¹⁸⁸ de la LGIT N° 28806 y el artículo 9.1¹⁸⁹ de su reglamento, indican que el órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante, señalando además las actuaciones concretas que deben realizar.

En el presente caso, la denuncia emitida por la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet, fue presentada ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Lambayeque, en donde el supervisor inspector autorizó la expedición de la orden de inspección N° 402-2015-DRTPELA.

¹⁸⁸ **Artículo 13 de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Trámites de las actuaciones inspectivas.

El órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señala las actuaciones concretas que deban realizar.

¹⁸⁹ **Artículo 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Inicio de actuaciones inspectivas.

9.1. Las actuaciones inspectivas se inician por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección o de orientación y asistencia técnica emitida por los directivos. La orden designa a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo, quienes deben iniciar sus actuaciones inspectivas.

A) La orden de inspección.

El párrafo quinto del artículo 13¹⁹⁰ de la LGIT N° 28806, y el artículo 11.1¹⁹¹ de su Reglamento señalan que las órdenes de inspección que emiten los supervisores inspectores, constarán por escrito, y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada, el plazo para la actuación y su finalidad.

En cuanto a la orden de inspección N° 402-2015, tenemos lo siguiente:

- Número de orden de inspección: 402-2015-DRTPELA
- Plazo: 30 días hábiles.

El párrafo séptimo del artículo 13¹⁹² de la LGIT N° 28806 y el artículo 13.3¹⁹³ del Reglamento señalan que las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección. El plazo máximo será de 30 días, el cual se computa desde la fecha en que se inician las actuaciones inspectivas.

- Inspectores:

¹⁹⁰ **Artículo 13 de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Trámites de las actuaciones inspectivas.

Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico para un conjunto indeterminado de sujetos.

¹⁹¹ **Artículo 11 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Órdenes de Inspección.

11.1. Las órdenes de inspección que emitan los directivos, constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada, el plazo para la actuación y su finalidad. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico a un conjunto indeterminado de sujetos, en aplicación de criterios objetivos como área geográfica, actividad económica, niveles de informalidad o cualquier otro, determinado por la autoridad competente en materia de inspección del trabajo.

¹⁹² **Artículo 13 de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Trámites de las actuaciones inspectivas.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo.

¹⁹³ **Artículo 13 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Desarrollo de las actuaciones inspectivas.

13.3 Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección. El plazo máximo de 30 días hábiles a que se refiere el artículo 13 de la Ley, se computa desde la fecha en que se inician las actuaciones inspectivas.

El artículo 6¹⁹⁴ de la LGIT N° 28806, indica la atribución de competencias de los inspectores. En base a ello precisamos lo siguiente:

- Un inspector de trabajo que atiende sujetos inspeccionados con prescindencia del número de trabajadores.
- Un inspector auxiliar que atiende empresas hasta de cien trabajadores.

Y debido a que la empresa inspeccionada, según la orden de inspección, cuenta con seiscientos cincuenta y seis (656) trabajadores, acompaña un inspector de trabajo quien valida las actuaciones inspectivas.

- Datos del sujeto inspeccionado:

Nombre o razón social: San Miguel Industrias PET S.A.

Domicilio Fiscal: Avenida Materiales N° 2354.

Departamento: Lima

Provincia: Lima

Distrito: Lima

Actividad Económica: Fabricación de productos de plástico.

¹⁹⁴ **Artículo 6 de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- Atribución de competencias:

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley. En el ejercicio de sus respectivas funciones, los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional y se les garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del Artículo 6 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Su posible especialización funcional será compatible con los principios de unidad funcional y de actuación. Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones:

- a) Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los Supervisores Inspectores y a los Inspectores del Trabajo. Todo ello, bajo la dirección y supervisión técnica de los Supervisores Inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos.
- b) Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales.
- c) Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- d) Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección, en las labores que dispongan.
- e) Otras que les puedan ser conferidas.

- Centro de Trabajo:

El inciso 1 del artículo 4¹⁹⁵ de la LGIT N° 2806 y el artículo 5¹⁹⁶ de su Reglamento, indican respecto al ámbito de actuación, que en el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se ejerce en las empresas, centros de trabajo y lugares de trabajo.

En el expediente materia de investigación, tenemos que las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollaron en el lugar donde los trabajadores vienen ejecutando su prestación laboral, es decir, en el lugar de trabajo ubicado en la Avenida Industrial Ricardo Bentin Mujica N° 101, del departamento de Lambayeque, provincia de Chiclayo y distrito de Motupe.

- Materia objeto de inspección:

Grupo materia: Relaciones colectivas.

Sub grupo materia: Huelga.

B) Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias

Luego de haberse emitido la orden de inspección respectiva, ésta es entregada al inspector o inspectores designados, los cuales decidirán las modalidades de actuación que emplearán. En este sentido, el artículo 11¹⁹⁷ de la LGIT N° 28806 y

¹⁹⁵ **Artículo 4 de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo. En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

¹⁹⁶ **Artículo 5 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- Ámbito de Actuación.

La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4 de la Ley.

¹⁹⁷ **Artículo 11 de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- Modalidades de actuación.

Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior.

el artículo 12¹⁹⁸ del Reglamento, indican que las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollarán mediante las siguientes modalidades: visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las declaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos.

a) Visita de Inspección:

En el expediente, tenemos que la inspectora auxiliar Andrea Oliva Yesquén, inició su actuación inspectiva mediante una visita al lugar de trabajo, ubicado en la Avenida Industrial Ricardo Bentin Mujica N° 101 (Planta de Backus), del departamento de Lambayeque, provincia de Chiclayo y distrito de Motupe.

Siendo las 12:20 del día 26 de febrero del año 2015, la inspectora auxiliar se apersonó al lugar de trabajo, ubicado en la dirección antes referida, siendo atendida por la señora Fiorella Mendoza, encargada del área de Recursos Humanos de la empresa Backus, quien le dio las facilidades del caso y la contactó con el Señor Daniel Salinas Huachani, encargado del soplado de la Planta San Miguel. Ambos

Las funciones de orientación y asesoramiento técnico, se desarrollarán mediante visita o en la forma que se determine en cada caso.

¹⁹⁸ **Artículo 12 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias.

12.1 En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

a) Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo: Se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y extenderse el tiempo necesario. Asimismo podrá efectuarse más de una visita sucesiva.

b) Comparecencia: Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

c) Comprobación de Datos: Verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público: A tal fin la Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas sociolaborales materia de verificación. Cuando del examen de dicha información se dedujeran indicios de incumplimientos, deberá procederse en cualquiera de las formas señaladas con anterioridad, para completar las actuaciones inspectivas de investigación.

12.2 Cualquiera sea la modalidad con que se inicien las actuaciones inspectivas, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto inspeccionado, con la práctica de otra u otras formas de investigación definidas en el numeral anterior. En particular y cuando se hayan iniciado mediante visita de inspección, las diligencias de investigación podrán proseguirse mediante requerimiento de comparecencia para que el sujeto sometido a inspección aporte la información o documentación complementaria que se solicite.

se apersonaron al área de soplado, en donde encontraron a trabajadores laborando. Asimismo le indicó que en el día laboraban dos trabajadores, el que atiende la diligencia y el Señor César Gil Rodríguez, y por la noche laboraban tres trabajadores: Leonardo Flores Ruiz, Joel Santos Pacherez y Epifanio Quispe Miranda; además le indicó que por la huelga se estaban laborando jornadas de doce (12) horas, para cumplir con lo solicitado por Backus (pedidos de botellas). La inspectora auxiliar tuvo a la vista el registro de asistencia donde se corrobora que la jornada desde el día 16 de febrero del 2015 es de 12 horas, anterior a ello se constata las 8 horas. La diligencia culminó a las 13:20 del mismo día.

De lo anterior es importante precisar lo siguiente:

- Empresa San Miguel Industrias PET S.A.: Empresa Tercerizadora.
- Empresa Unión de Cervecerías Backus & Jhonston: Empresa Cliente.

En base a ello tenemos que la visita al centro de trabajo se realizó en la Planta de Motupe perteneciente a la empresa Backus; es decir, se realizó en el centro de trabajo de Backus, que es la empresa que contrata a San Miguel Industrias Pet S.A., para que le preste un servicio, consistente en el envasado y como consecuencia es que se destaca personal al centro de trabajo de Backus ubicado en Motupe. Esto se debe a que una de las fases de producción de la empresa Backus es el envasado, actividad que es realizada por la empresa San Miguel Industrias Pet S.A., puesto que el producto realizado por Backus, no podría ser transportado a otro centro de trabajo para que éste sea envasado más allá, debido al control de calidad. Por este motivo es que la inspectora auxiliar acude al centro de trabajo de Backus a fin de verificar las labores realizadas por los trabajadores de la empresa tercerizadora, quienes se encargaban del envasado.

b) Comparecencia.

Los inspectores de trabajo realizaron dos requerimientos de comparecencia. La primera, fue notificada a la empresa Unión de Cervecerías Backus & Jhonston, ubicada en la Avenida Ricardo Bentín S/N (Planta Motupe). La segunda comparecencia fue notificada a la empresa San Miguel Industrias Pet S.A. ubicado en Ricardo Bentín N° 901 Motupe. La documentación que se requirió fue:

a.1) Requerimiento de Comparecencia a la empresa Unión de Cervecerías Backus & Jhonston, ubicado en la Avenida Ricardo Bentín S/N (Planta Motupe).

Con fecha 10 de marzo del año 2015, los inspectores requirieron la comparecencia de la empresa arriba señalada, en las Oficinas de la Inspección Regional del Trabajo, ubicada en la Calle Los Laureles N° 131-Urb. Los Libertadores, para el día 23 de Maro del 2015 a las 09:00 horas, para aportar la siguiente documentación:

- Documentos que acrediten fehacientemente la representación legal de quien se apersona en nombre de la empresa.
- Alcance el registro de ingreso y salida a cargo de su personal de vigilancia a fin de verificar y comprobar la cantidad de horas de las jornadas de trabajo de los trabajadores no sindicalizados que vienen laborando en la empresa San Miguel Industrias PET S.A., desde el 16 de febrero de 2015 a la fecha de notificación del presente requerimiento. Los trabajadores se detallan a continuación: Victoriano Rivera Mamani, Gabriel Leonardo Flores Ruiz, Joel Santos Pacherez, César Gil Rodríguez, Epifanio Quispe Miranda, Daniel Salinas Huachani.
- De la misma forma quien se apersona deberá manifestar y otorgar información sobre el cumplimiento de la producción de soplado de parte de la empresa San Miguel Industrias PET S.A. durante el periodo de huelga.

a.2) Requerimiento de Comparecencia a la empresa San Miguel Industrias Pet S.A. ubicado en Ricardo Bentín N° 901 Motupe.

Con fecha 10 de marzo del año 2015, los inspectores requirieron la comparecencia de la empresa arriba señalada, en las Oficinas de la Inspección Regional del Trabajo, ubicada en la Calle Los Laureles N° 131-Urb. Los Libertadores, para el día 23 de Maro del 2015 a las 10:00 horas, para aportar la documentación siguiente:

- Poder de Representación (vigencia de poder y/o carta poder simple de ser el caso).
- Alcance listado indicando nombres y apellidos de cada uno de los trabajadores que laboran en Planta de la empresa Backus y Jhonston Motupe, e indique cada uno de las labores que realizan en los puestos

de trabajo que ocupan, y justifique las jornadas y horarios que cumple desde el 16 de febrero de 2015.

c) Comparecencia de la empresa Unión de Cervecerías Backus y Jhonston:

Con fecha 23 de marzo de 2015, ante la designada inspectora, a horas 9:00, se apersonó Luis Fernando Ortiz Quevedo, identificado con DNI N° 16448177, en calidad de Apoderado de la empresa, quien alcanzó la documentación solicitada: vigencia de poder, Formato de Autorización de ingreso diario para contratistas (excepto domingos y feriados) semana 6 a 11 y un reporte de producción del mes de marzo 2015 de aguas y gaseosas.

Se concluyó la presente diligencia en la misma fecha antes indicada a horas 09:15, entregando copia de las actuaciones.

d) Comparecencia de la empresa San Miguel Industrias PET S.A.:

Con fecha 23 de marzo de 2015, ante la suscrita inspectora, a horas 9:00, se apersonó Julio Eduardo Pozo Sánchez, identificado con DNI N° 42421387, en calidad de Apoderado de la empresa, quien alcanzó la documentación solicitada: vigencia de poder, relación de personal total de la Planta Motupe-Botellas, registro de control de ingreso y salida del 16 de febrero de 2015 al 19 de marzo de 2015 y un convenio colectivo periodo 2014-2016.

Además, en cuanto a las jornadas y horarios que se vienen cumpliendo desde el día 16 de febrero de 2015, precisó que éstas se justifican debido a la obligación contractual que mantiene San Miguel Industrias PET con su cliente Backus, puesto que de haberse producido el desabastecimiento de botellas, el contrato hubiera quedado resuelto de pleno derecho con el consecuente efecto de haber cerrado su operación en la Planta de Backus, afectando no solo a los trabajadores no afiliados sino también a los trabajadores sindicalizados; motivo por el cual los trabajadores que no acataron la huelga decidieron de manera voluntaria realizar sobretiempo durante el periodo de la medida de fuerza, lo cual ha quedado debidamente acreditado con el registro de asistencia que presentó. Asimismo, señaló que con fecha 19 de marzo de 2015 la empresa y el sindicato han celebrado un convenio

colectivo y desde el sábado 21 de marzo todos sus trabajadores afiliados a la organización sindical ocupan sus puestos de labores.

Se concluyó la presente diligencia en la fecha antes indicada a horas 09:35, entregando copia de las actuaciones.

e) Finalización de las actuaciones inspectivas

El artículo 17.1¹⁹⁹ del RLGIT indica que cuando hayan finalizado las actuaciones de investigación o comprobatorias y no se hubiera comprobado la comisión de una infracción, los inspectores deberán emitir el informe de actuaciones inspectivas, además, se dispondrá el archivo del expediente.

Del expediente materia de análisis, observamos lo siguiente:

En primer lugar, tenemos que la inspectora auxiliar constató el ejercicio del esquirolaje interno como una modalidad de vulneración al derecho de huelga, a través de la visita que realizó al lugar de trabajo ubicado en la Avenida Industrial Ricardo Bentin Mujica N° 101 Motupe. En ella comprobó a partir de la documentación recibida (registro de asistencia) que desde el día 16 de febrero de 2015 (fecha en la cual inició la huelga), los trabajadores no huelguistas realizaban trabajo en sobretiempo. Es decir, antes del inicio de la huelga los trabajadores cumplían con una jornada laboral de 48 horas semanales, sin embargo, por motivo de huelga es que los trabajadores empezaron a laborar horas extras.

También se constató la presencia del esquirolaje interno, por medio de la documentación alcanzada por la empresa Unión de Cervecerías Backus & Jhonston, esto es, el registro de ingreso y salida a fin de verificar la cantidad de horas de las jornadas de trabajo de los trabajadores no sindicalizados que venían

¹⁹⁹ **Artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**- Finalización de las actuaciones inspectivas.

17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, cuando no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas. En estos casos, la autoridad competente dispone el archivo del expediente.

El informe de actuaciones inspectivas debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados
- b) Medios de investigación utilizados
- c) Hechos constatados
- d) Conclusiones
- e) Identificación del inspector o inspectores del trabajo
- f) Fecha de emisión del informe

laborando en la empresa San Miguel Industrias PET S.A., desde el 16 de febrero de 2015. De esta forma se corroboró la realización de trabajo en sobretiempo.

Además, se verifica el ejercicio del esquirolaje interno debido al registro de asistencia entregado por la empresa San Miguel Industrias PET S.A., en el que se observa que los trabajadores venían realizando trabajo en sobretiempo, desde el día 16 de febrero de 2015 al 19 de marzo de 2015. Esto fue justificado a raíz de la obligación contractual que mantiene la empresa San Miguel Industrias PET, para con su cliente Backus, puesto que de haberse producido el desabastecimiento de botellas, el contrato hubiera quedado resuelto de pleno derecho.

En otras palabras, ha quedado corroborada la realización del esquirolaje interno, no solo por la documentación alcanzada, sino por la manifestación del apoderado de la empresa inspeccionada, quien aceptó que los trabajadores que no acataron la huelga venían realizando trabajo en sobretiempo durante el periodo de la medida de fuerza, con la única finalidad de no perjudicar la obligación contractual que mantenía con la empresa Backus.

Por otro lado, tenemos que en mérito al artículo 14²⁰⁰ de la LGIT N° 28806, los inspectores pueden adoptar medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento. En el presente expediente se debió aplicar una medida de requerimiento, que tiene por finalidad la subsanación del incumplimiento, antes de emitir el acta de infracción. Sin embargo, al no encontrar en la norma el supuesto legal que prohíbe de manera expresa el ejercicio del esquirolaje interno, es que se

²⁰⁰ **Artículo 14 de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento:

Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine.

Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas.

Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, lo que se entiende sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el seno del procedimiento sancionador.

adoptó una medida de recomendación, consistente en la modificación del artículo 25.9 del Reglamento de la LGIT a fin de no solo comprender en su contenido normativo los supuestos de esquirolaje externo, sino los supuestos del esquirolaje interno, y de esta manera poder sancionar al sujeto inspeccionado cuando vulnere la normativa laboral. Es decir, la inspectora, ante la imposibilidad jurídica de elaborar el acta de inspección, se limitó a sugerir al Sindicato afectado a proponer una modificatoria del artículo 25, numeral 09 del RLGIT, a fin de que en el futuro ante semejantes circunstancias, se tenga en amparo legal pertinente y no queden impunes las conductas denunciadas, cuando se afecta el Derecho de Huelga.

Por este motivo, la inspectora auxiliar al advertir éste vacío en la norma, es que emite un informe, dejando a salvo el derecho de los denunciantes para acudir a la vía legal que consideren pertinente.

3.2. Propuesta Normativa

A lo largo del desarrollo de la presente investigación, hemos precisado que el derecho de huelga es un derecho de carácter universal, debido a su reconocimiento nacional e internacional. Con esto último nos estamos refiriendo a los convenios de la Organización Internacional del trabajo. Ello autoriza a concluir que estamos ante la presencia de normas de carácter imperativo que llevan consigo una inmediata aplicación ante las divergencias que surgen en el marco de las relaciones laborales, no solo en el plano individual, sino en el plano colectivo.

Este cuerpo normativo impone el incondicional respeto al ejercicio del derecho de huelga, no solo por parte del empleador, sino por el propio Estado. Por ello, el Estado en atención a los convenios internacionales de trabajo, promueve la creación de normas que regulen el ejercicio de este derecho. De manera que no solo se cree un hábitat libre de injerencias para la expresión de las facultades que conforman este derecho, sino de crear mecanismos que tiendan a tutelar su ejercicio y a desarrollarlo.

Sin embargo, pese a existir un andamiaje de normas que velan por el legítimo ejercicio del derecho de huelga, no es extraño ver cómo el empleador recurre a diversas modalidades con la finalidad de evitar que el ejercicio de éste derecho

despliegue todos sus efectos. Esto ha sido advertido por la presencia del esquirolaje, como un mecanismo adoptado por el empleador, consistente en la sustitución de los trabajadores que se encuentran en pleno ejercicio del derecho de huelga por medio de trabajadores que no encontrándose vinculados a la empresa al momento de haberse declarado la huelga, decidan prestar sus servicios; o bien por aquellos trabajadores que siendo parte de la empresa, por no ejercer su derecho de huelga y, por realizar las labores que dejaron de realizar sus compañeros de trabajo, con la finalidad de enervar o contrarrestar los efectos negativos que genera el ejercicio del derecho de huelga, y de esta manera mantener un nivel de productividad empresarial normal.

Tal como se ha indicado en el segundo capítulo, para efectos de la presente investigación solo será desarrollada dos clasificaciones del esquirolaje: el esquirolaje externo y el esquirolaje interno.

El legislador ha prohibido de manera expresa el ejercicio del esquirolaje externo en dos normas concretas, el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (artículo 70°) y el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (artículo 25.9).

Sin embargo, la problemática se presenta cuando el empleador recurre a la modalidad del esquirolaje interno con el objetivo de enervar los efectos negativos que ocasiona el ejercicio del derecho de huelga. Ello debido a que nuestra normativa no reconoce de manera expresa esta modalidad configurándose un vacío normativo que imposibilita el ejercicio legítimo del derecho de huelga por parte de los trabajadores.

Esta problemática originada por la deficiencia en la ley, se ha visto reflejada a raíz de la orden de inspección N° 402-2015-DRTPELA, antes comentada.

En dicho análisis hemos indicado que la inspectora auxiliar, mediante las actuaciones inspectivas realizadas, pudo constatar el ejercicio del esquirolaje interno por parte de la empresa inspeccionada San Miguel Industrias Pet S.A., vulnerando de ésta manera el libre ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores. Por consiguiente, lo correcto hubiera sido adoptar una medida de requerimiento antes de emitir la correspondiente acta de infracción; no obstante,

esto no pudo concretarse dado que la inspectora auxiliar no encontró en la norma el supuesto legal que prohíbe de manera expresa el ejercicio del esquirolaje interno.

Lo contrario hubiera generado, en primer lugar, una vulneración del Principio de Legalidad, amparado en el artículo 2 inciso 1²⁰¹ de la LGIT N° 28806; y en segundo lugar, una transgresión del Principio de Tipicidad, regulado en el artículo 230 inciso 4²⁰² de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.

En cuanto al principio de legalidad, amparado en el artículo 2 de la LGIT N° 28806, se desprende que los inspectores deben limitar su actuación a lo dispuesto por la normativa laboral vigente, no pudiendo exigir el cumplimiento de obligaciones laborales amparándose en normas derogadas, o proponer sanciones sin que existan normas que dispongan la correspondiente obligación del empleador. Por lo cual, es necesario que se consigne la norma infringida, puesto que de esta manera se verifica la debida aplicación de éste principio²⁰³.

Además, el Tribunal Constitucional ha emitido diversos pronunciamientos uniformes en relación al Principio de Legalidad.

²⁰¹ **Artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo.-** Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo:

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

²⁰² **Artículo 230 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.-**

Principios de la potestad sancionadora administrativa.

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas

expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas

conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de

obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

²⁰³ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge; RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando. *Manual de Fiscalización Laboral*, Lima, Gaceta Jurídica, 2014, p. 54.

Así tenemos que, en los Expedientes N° 00197-2010-PA/TC (fundamentos segundo y tercero), N° 2192-2004-AA/TC (fundamentos tercero y cuarto), N° 2050-2002-AA/TC (fundamento octavo), y N° 0010-2002-AI/TC (fundamento cuarto); se ha precisado que el Principio de Legalidad constituye una auténtica garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos, y un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado Democrático, el cual se encuentra consagrado en el artículo 2° inciso 24, literal d), de la Constitución Política del Perú, en donde se precisa que “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”. Este principio, en materia sancionadora, impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley, prohibiéndose la aplicación de la analogía, como también el uso de las cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

En ese sentido, podemos arribar a la conclusión de que el respeto irrestricto del Principio de Legalidad otorgará seguridad jurídica a los ciudadanos en la medida en que exista una predeterminación normativa de las conductas prohibidas y de las sanciones correspondientes, mediante conceptos jurídicos claros, que permitan al ciudadano tener plena certeza de aquellas conductas ilícitas.

Por otro lado, en cuando al Principio de Tipicidad, regulado en el artículo 230 inciso 4 de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444; es necesario precisar que éste subprincipio constituye una de las manifestaciones del Principio de Legalidad, mediante el cual se exige que las conductas sancionables se encuentren debidamente delimitadas en la norma. En otras palabras, este subprincipio consiste en la descripción expresa, detallada y clara de la conducta infractora y por ende de la indicación de la sanción específica, puesto que lo contrario implicará una vulneración al principio.

Además, “la finalidad de que éste Principio de Tipicidad se aplique de manera estricta es que los administrados deben conocer, sin ambigüedades, las conductas que están prohibidos de realizar y las sanciones a las que se someten en caso

cometan infracción”²⁰⁴, de esta manera se protegerá los derechos de los administrados al permitirles defenderse de imputaciones respecto de infracciones no tipificadas de manera expresa en la norma.

Asimismo, el respeto irrestricto del principio de tipicidad proviene de una doble necesidad. La primera de ellas, el de libertad, y la segunda, de seguridad jurídica. En cuanto a la primera, las conductas deben estar debidamente detalladas, sin indeterminaciones, puesto que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que la ley no prohíbe. Y en relación con la segunda, los administrados deben tener un conocimiento certero de las consecuencias de sus actos²⁰⁵.

En base a ello, cabe precisar que por medio del principio de tipicidad solo podrán ser objeto de sanciones administrativas aquellas conductas que se encuentren previstas expresamente en la normativa vigente; es decir, la norma deberá describir de manera específica y detallada la conducta sancionable, reduciendo la vaguedad del enunciado normativo. De este modo, la existencia de una norma que determina las conductas sancionables administrativamente de forma general, permitirá un amplio margen de discrecionalidad y por tanto será incongruente con el principio de tipicidad.

Por su parte, MORÓN URBINA señala que la exigencia respecto de la fórmula de tipificación se sustenta en la necesidad de preservar la autonomía de los administrados, que se expresa en la capacidad de elegir y ejecutar de manera libre sus actividades sociales y económicas con la seguridad de ser lícitas. Por ello, mediante una tipificación exhaustiva, no solo los administrados tienen una mejor posibilidad de decidir debidamente informados sobre la regularidad de sus actuaciones, sino que además estarán menos expuestos a autoridades administrativas con un amplio margen de discrecionalidad para determinar qué conducta es objeto de sanción o no. Por consiguiente, la ausencia de tipificación

²⁰⁴ NORTHCOTE SANDOVAL, Cristhian. “Importancia del Principio de Tipicidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador”, *Actualidad Empresarial*, N° 191, 2009, VIII-2.

²⁰⁵ Cfr. ACOSTA OLIVO, Carlos. “El Principio de tipicidad en el procedimiento administrativo general y en el procedimiento administrativo sancionador”, *Actualidad Gubernamental*, N° 70, 2014, X-1.

exhaustiva conlleva a la inseguridad jurídica y a una mayor exposición de arbitrariedades administrativas²⁰⁶.

Habiendo precisado el contenido de los principios de Legalidad y Tipicidad, cabe señalar además que nos hemos basado en estos principios porque el artículo 52²⁰⁷ del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, indica que el Procedimiento Sancionador se encuentra regulado por los principios contemplados en el artículo 230 de la Ley del Procedimientos Administrativo General N° 27444, estos son: el Principio de Legalidad y el Principio de Tipicidad, los cuales son concebidos como principios rectores del Procedimiento Administrativo Sancionador.

Para mayor abundamiento, hemos creído pertinente analizar la teoría del tipo, para determinar si la conducta realizada por el empleador en cuanto al expediente objeto de análisis, se ha encontrado tipificada o no en el tipo legal, y de esta manera precisar si es necesario o no la modificatoria del artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

A.- Teoría del Tipo

a) Tipo: Terminológicamente en materia sancionadora o punitiva, suele ser denominado el supuesto de hecho de la norma sancionador, el precepto, descripción típica de la conducta a sancionar, figura legal, descripción legal, etc. En concreto, el tipo, es la creación legislativa de una figura o un supuesto de hecho, que ocurrido en la realidad va a ser sancionable. De ahí que se diga que es la descripción concreta de la conducta prohibida plasmada en la ley, (en este caso en materia laboral)²⁰⁸. En consecuencia, toda conducta a sancionar, sin importar su naturaleza, debe estar preestablecida como tal en una norma con rango de ley.

²⁰⁶ Cfr. MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana [Ubicado el 12. VIII 2017]. Obtenido en http://www.mpf.n.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_principios_de_la_potestad_sancionadora_de_la_administracion_en_la_ley_peruana.pdf

²⁰⁷ **Artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**-Principios.

Además de los principios mencionados en el artículo 44 de la Ley, se aplican a este procedimiento, aquellos que regulan la potestad sancionadora, previstos en el artículo 230 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

²⁰⁸ VELÁSQUEZ V., Fernando. *Derecho Penal, Parte General, Tomo I*, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2010, p. 640.

En el presente caso, el tipo es el contenido del artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 25.9.- La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujeto a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la autoridad Administrativa de Trabajo”.

En ese sentido, la descripción de la conducta prohibida plasmada en la ley, sería la señalada en el artículo citado líneas supra.

b) Tipicidad: Es el resultado de la verificación de si la conducta realizada por el empleador y lo descrito en el tipo legal coinciden, en otras palabras, es la subsunción de la conducta al tipo legal. Así, la regla de la tipicidad es una de las principales garantías que poseen los ciudadanos y las personas, pues consiste en la exigencia de que las conductas punibles se encuentren descritas o delimitadas por una norma legal. En este plano, la tipicidad aparece como un corolario obligado del principio de legalidad, que juega en un doble sentido, esto es como una garantía frente a la determinación subjetiva o discrecional de los hechos que configuran el ilícito administrativo a sancionar y como una forma de prevención individual y social, en la medida de que el conocimiento público y oficial de la falta sancionable desalienta la comisión de los hechos reprimidos por la ley. En ese orden de ideas, la categoría de la tipicidad exige que se haga de público conocimiento no solo la descripción de los hechos que definen cada contravención, sino las penas o sanciones a aplicarse en cada supuesto típico o tipo administrativo sancionable²⁰⁹.

En el expediente analizado en el acápite anterior, hemos indicado que el empleador con la finalidad de impedir que el ejercicio del derecho de huelga ejecutado por parte de sus trabajadores genere consecuencias negativas a la empresa, ha recurrido al ejercicio del esquirolaje interno, específicamente a uno de sus supuestos, esto es, la realización de trabajo en sobretiempo o también llamado

²⁰⁹ CASSAGNE, Juan Carlos. *Derecho Administrativo. Tomo II*, Palestra Editores, Lima, 2010, p. 570.

horas extras, las cuales fueron realizadas por el personal no huelguista de la empresa San Miguel Industrias Pet S.A., durante el lapso de tiempo que duró la huelga.

En ese sentido, nos percatamos que la conducta realizada por el empleador ha sido la realización de horas extras por parte del personal no huelguista que labora en el mismo centro de trabajo.

Sin embargo ésta conducta no se encuentra subsumida en el tipo legal, lo cual apunta hacia la conclusión de que no se cumpliría con el segundo elemento de la teoría del tipo, es decir, con la tipicidad.

c) Juicio de Tipicidad: Es el análisis que el operador jurídico debe realizar para identificar si una conducta, se encuentra dentro de los alcances o no de un tipo legal. O como lo dice VELASCO, “es la valoración que se hace con miras a determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción típica contenida en la ley; se trata, pues de la operación mental llevada a cabo por el intérprete, analista o juez, mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal. O, para decirlo en otros términos, es la averiguación efectuada sobre una conducta para saber si presenta los caracteres imaginados por el legislador”²¹⁰. En suma es el proceso de verificación, para determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción de la conducta en el tipo legal.

Como lo hemos precisado en el punto anterior, la conducta realizada por el empleador y lo descrito en el tipo legal, no coinciden, por tanto tampoco se cumpliría con el presente elemento.

d) Conducta típica: Es la conducta que presenta la característica específica de la tipicidad. Es lo que el legislador imagina va a ocurrir y por la tanto debe ser sancionable. Siempre se reputa a un sujeto que hace lo que esta descrito en el tipo. Si la conducta no se encuentra prescrita, que generalmente, se materializa mediante una acción u omisión, no será sancionable. De ahí la importancia de que las conductas a castigar sean claras, precisas y sencillas.

²¹⁰ VELÁSQUEZ V., Fernando. *Ibídem*, p. 643.

Tampoco se cumpliría con éste elemento, ya que la conducta realizada por el empleador, no se encuentra descrita en el tipo legal.

Habiendo analizado la teoría del tipo, nos hemos podido percatar que con la actual descripción de la conducta prohibida contenida en el artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, no se podría sancionar aquellas conductas realizadas por el empleador respecto del ejercicio de esquirolaje interno, puesto que no se cumpliría con los elementos de la teoría del tipo.

Por esta razón, es necesaria la modificatoria del artículo 25.9, consistente en la inclusión de los supuestos del esquirolaje interno, ya que de esta manera sí se cumpliría con los elementos de la teoría del tipo. Para corroborar lo indicado hemos creído conveniente desarrollar la teoría del tipo con la modificatoria del artículo 25.9, quedando de la siguiente manera:

Artículo 25°: Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.9.- “La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujeto a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la autoridad Administrativa de Trabajo; **además, mediante la asignación de las tareas que dejan de realizar los huelguistas a otros trabajadores del propio centro de trabajo, y el incremento de la jornada laboral o la realización de trabajo en sobretiempo por parte del personal no huelguista para realizar las labores que dejan de realizar los participantes en la propuesta**” (la negrita es nuestra).

La descripción de la conducta prohibida plasmada en la ley, sería lo señalado en el artículo citado líneas supra.

a) Tipicidad: En el expediente materia de análisis, hemos señalado que la conducta realizada por el empleador de la empresa San Miguel Industrias Pet S.A., ha sido la realización de horas extras por parte del personal no huelguista que labora en el mismo centro de trabajo.

Como se muestra en la descripción de la conducta prohibida contenida en la ley, nos podemos percatar que existe una adecuación o subsunción de la conducta realizada por el empleador y lo descrito en el tipo legal.

Por ende, se cumpliría con el segundo elemento de la teoría del tipo, es decir, con la tipicidad.

b) Juicio de Tipicidad: Como bien ha sido indicado en el apartado anterior, la conducta realizada por el empleador y lo descrito en el tipo legal, coinciden, por tanto también se cumpliría con el presente elemento.

c) Conducta típica: Y por último, la conducta ejecutada por el empleador ha sido la realización de horas extras por parte del personal no huelguista para enervar los efectos negativos del ejercicio del derecho de huelga por parte de los demás trabajadores; dicha conducta es típica en tanto que se encuentra descrita en el tipo legal.

Por lo tanto, consideramos que para evitar la vulneración de los principios de legalidad y tipicidad, es necesario que las irregularidades que se presentan al momento de tipificar las infracciones administrativas y que por ende generan un efecto negativo para el adecuado funcionamiento del Procedimiento Sancionador, vayan minorando. Porque ante conductas que son tipificadas de forma genérica, se producirá una situación de inseguridad jurídica, en donde los administrados no podrán identificar con la suficiente claridad qué conductas son prohibidas y cuáles no, lo cual generará que las autoridades competentes posean una amplia discrecionalidad al momento de decidir si se ha cometido una infracción o no, lo cual puede derivar en arbitrariedades.

En consecuencia, para evitar que el empleador se siga aprovechando de este vacío legal y continúe vulnerando el ejercicio legítimo del derecho de huelga, es que proponemos la modificación del artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de

Inspección del Trabajo N° 28806, consistente en la inclusión de los supuestos del esquirolaje interno.

Con esta modificatoria pretendemos que las prácticas que atentan contra el derecho de huelga no queden impunes, sino que puedan ser pasibles de sanción, puesto que lo contrario generaría una falta de efectividad frente a la labor vigilante del cumplimiento de las normas laborales que presentan los inspectores de trabajo.

Por lo tanto, se propone la incorporación de los supuestos que comprenden el ejercicio del esquirolaje interno en el artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806, quedando dicho artículo de la siguiente manera:

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

Artículo 25.9.- La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujeto a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la autoridad Administrativa de Trabajo; además, mediante la asignación de las tareas que dejan de realizar los huelguistas a otros trabajadores del propio centro de trabajo, y el incremento de la jornada laboral o la realización de trabajo en sobretiempo por parte del personal no huelguista para realizar las labores que dejan de realizar los participantes en la propuesta.

CONCLUSIONES

1. La libertad sindical se encuentra amparada en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, de donde se desprende el ejercicio de tres derechos: el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva, y el derecho de huelga. Dichos derechos se encuentran salvaguardados por la normativa nacional e internacional. Ello debido a la importancia que implica el ejercicio legítimo de éstos, pues de esta manera se permitirá que haya una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, y así un menor desequilibrio entre la fuerza del empleador frente a la fuerza del trabajador.

2. Es lamentable tener que reconocer que en nuestro país, los empleadores recurren a diversas modalidades para vulnerar el ejercicio legítimo del derecho de huelga. Una de estas modalidades es el esquirolaje, el cual se subdivide en esquirolaje externo e interno. Ante tal situación, el Estado ha resuelto de manera parcial dicha problemática, debido a que solo ha prohibido de manera expresa el ejercicio del esquirolaje externo, dejando un vacío legal frente al esquirolaje interno.

3. Consideramos necesario que se regule de manera expresa el ejercicio del esquirolaje interno como un supuesto de afectación del derecho de huelga en el artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, pues de esta manera los inspectores de trabajo podrán realizar su función de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, de manera eficiente. Es decir, podrán

proponer las sanciones correspondientes a las empresas inspeccionadas que hayan vulnerado la normativa laboral. Con lo cual, no solo se sancionará aquellas conductas infractoras, sino que éstas irán disminuyendo con el transcurso del tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- 1) ALARCON SALAS, Magaly; ALDONATE PINTO, Grecia; CADILLO ÁNGELES, Carlos; CASTAÑEDA VELASQUEZ, Elvira; y otros. *Manuel de reclamos y procedimientos laborales*, Lima, El Búho, 2015
- 2) ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. *Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, 2^{da} ed., Lima, Palestra Editores ., 2013.
- 3) ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y Deficiencias*, Lima, Palestra Editores, 2008.
- 4) ARÉVALO VELA, Javier. *Derecho colectivo del trabajo. Comentarios al texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo*, Lima, Grijley, 2005.
- 5) ARÉVALO VELA, Javier. *Tratado de Derecho Laboral*, Lima, Pacífico Editores , 2016.

- 6) AVENDAÑO VALDEZ, Jorge; SANTISTEBAN DE NORIEGA, Jorge y GARCÍA TOMA, Víctor. *Gaceta Procesal Constitucional. Jurisprudencia por especialidades para el abogado litigante*, Tomo 9, Lima, El Búho, 2012.
- 7) BERNUY ÁLVAREZ, Oscar. *Tratado de la Nueva Legislación Laboral*, Lima, Pacífico Editores, 2010.
- 8) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*, Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.
- 9) CASTILLO GUZMÁN, Jorge; BELLEZA SALAZAR, Mariela; COLOMA CIEZA, Evelin; REID GIURIA, Rossanna y VARGAS RASCHIO, Tino. *Compendio de Derecho Laboral Peruano*, Lima, Ediciones Caballero Bustamante, 2010.
- 10) CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de Derecho del Trabajo*, 7a ed, Madrid, Tecnos, 2014.
- 11) ESPINOZA LAUREANO, Frank. *Tercerización de servicios*, Lima, Editorial El Búho, 2008.
- 12) Estudio Caballero Bustamante. *Asesoría Laboral. Manual de Relaciones Colectivas de Trabajo*, Lima, Editorial Tinco S.A.
- 13) FELICIANO NISHIKAWA, Magaly y DIAZ QUINTANILLA, Raquel. *Supuestos de suspensión del vínculo laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, editorial 2011.
- 14) GARCÍA MANRIQUE, Álvaro; DE LAMA LAURA, Manuel; QUIROZ ESLADO, Luis. *Manual de Contracción Laboral. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*, Lima, Editorial El Búho, 2016.
- 15) GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. *Jornada de trabajo, horario de trabajo y sobretiempo*, Lima, Editorial El Búho, 2015.
- 16) GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. *Jornada, horario de trabajo y horas extras*, Lima, Editorial El Búho, 2009.
- 17) GARCÍA VIÑA, Jordi. *Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Navarra, Aranzadi, 2011.
- 18) GERNIGON, Bernandr; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga. Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, ProLitteris, 2000.

- 19) GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del Trabajo. Relaciones Colectivas de Trabajo*, 2^{da} reimpresión, Lima, Editorial San Marcos, 2005.
- 20) GONZÁLES RAMÍREZ, Luis Álvaro; DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo, *Desnaturalización en las relaciones laborales. Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*, Lima, Editorial El Búho, 2010.
- 21) HARO CARRANZA, Julio. *Derecho Individual del Trabajo. Ley General del trabajo. Proceso, análisis, doctrina, derecho comparado, artículos consensuados por el Consejo Nacional del Trabajo*, 2 ed., Lima, editora RAO, 2005.
- 22) JIMÉNEZ CORONADO, Ludmin; QUISPE CARLOS, Magdalena; FERNÁNDEZ HUAYTA, Carolina y PÉREZ CARRASCO, Katerine. *Manuel Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada*, Lima, Instituto Pacífico Editores, 2015.
- 23) LEFEBURE, Francis. *Dossier Práctico. Huelga y cierre patronal: Doctrina de los tribunales: Social, Contencioso Administrativo y Penal*, Madrid, ediciones Francis Lefebure, 2007.
- 24) MARTÍN VALDERDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*, 17^o ed., Madrid, Tecnos, 2008.
- 25) MARTÍNEZ ISUIZA, Benjamín; EFFIO PEREDA, Fernando. *Tratado Laboral 2011*, Lima, Entrelíneas, 2011.
- 26) MARTÍNEZ ISUIZA, Benjamín; INFANTES CÁRDENAS, Gisela. *Manual Práctico Laboral. Tratamiento Legal y Casuística Aplicada*, Lima, Editorial Entrelíneas, 2014.
- 27) MESINAS MONTERO, Federico; GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. *Problemas y soluciones laborales. Grúa de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales*, Lima, Editorial El Búho, 2008.
- 28) MOLERO MANGLANO, Carlos; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José; LÓPEZ ÁLVAREZ, José; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana. *Manual de Derecho del trabajo*, 5 ed., Navarra, Aranzadi, 2005.

- 29) MONTROYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, 25ª ed., Madrid, Tecnos, 2004.
- 30) NEVES MUJICA, Javier. *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, Lima Palestra Editores, 2016.
- 31) NEVES MUJICA, Javier. *Los sujetos de la negociación colectiva. Derecho Colectivo del Trabajo*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005.
- 32) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009.
- 33) OJEDA ÁVILES, Antonio. *Derecho Sindical*, Madrid, ed. Tecnos, 2003.
- 34) ROSAS CHÁVEZ, Victoria. *Estudios de derecho de trabajo y de la seguridad social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*, Perú, editorial Grijley, 2009.
- 35) SANCHEZ ZEGARRA, José Marcos; RODRÍGUEZ CALDERON, Eduardo. *Manual para la defensa de la libertad sindical*, 4º ed. revisada, Lima, Oficina de la OIT para los países andinos, 2013.
- 36) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los contratos de trabajo de duración determinado*, 2da ed., Lima, Editorial El Búho, 2008, pp. 16-17.
- 37) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del derecho laboral*, 2 ed., Lima, Editorial El Búho, 2005.
- 38) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Los Contrato de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*, Lima, Editorial El Búho, 2008.
- 39) VALDERRAMA, Luis; GARCÍA, Álvaro; HILARIO, Ana; BARZOLA, Marlene y SÁNCHEZ, Ronni. *Régimen laboral explicado 2016*, Lima, Gaceta Jurídica, 2015.
- 40) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. "La Intermediación Laboral Peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico". En: *Ius Veritas* N° 29, 2004, Lima.
- 41) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*, Lima, Plades, 2010.

- 42) VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*, 3° ed., Lima, El Búho, 2015.

TESIS

- 1) HUARCAYA LIZANO, Carlos Gustavo Martín. *Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral*, Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, PUCP, 2015.

ARTÍCULOS DE REVISTA

- 1) ATAHUAMAN SUMARÁN, Clotilde. “La cláusula de causa objetiva en los contratos sujetos a modalidad: a propósito de la desnaturalización del contrato modal”, *Actualidad Empresarial*, N° 269, Diciembre 2012, VI-9.
- 2) ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. “Corte Suprema desconoce el carácter efectivo del sobretiempo”, *Diálogo con la Jurisprudencia. Actualidad jurisprudencial para jueces, fiscales y abogados litigantes*, N° 216, Setiembre 2016.
- 3) CASTILLO GUZMÁN, Jorge. “La Intermediación y tercerización laboral”. *Asesoría Laboral*, N° 260, Agosto 2012, 3-12.
- 4) CASTILLO GUZMAN, Jorge; TOVALINO CASTRO, Fiorella; CADILLO PONCE, José; FLORES BUENDÍA, Renán; BELLEZA SALAZAR, Mariela; COLOMA CIEZA, Evelin y REID GIURIA, Rossanna. “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad”, *Revista de asesoría especializada*, N° 752, Febrero 2013, G1-G10.
- 5) DURANT, Federico. Huelga y legalización del conflicto de clases”. En: NAVARRETE MALDONADO, Alejandro. “El Esquirolaje externo en el Ley del Servicio Civil”, *Actualidad Jurídica*, N° 262, Setiembre 2015.
- 6) EGÚSQUIZA PALACÍN, Beatty. “Causa Objetiva: Requisito indispensable de los contratos de trabajo a plazo fijo”, *Actualidad Empresarial*, N° 229, Abril 2011, VI-9.
- 7) ERMIDA URIARTE, Oscar. “Crítica de la libertad sindical”, *Derecho PUCP*, N° 68, 2012.

- 8) FERNANDEZ HUAYTA, Carolina. “En el ejercicio del *ius variandi*, ¿el traslado del trabajador configura un móvil de hostilización?”, *Actualidad Empresarial*, N° 332, Agosto 2015, VI-4-VI-6.
- 9) GERNIGON, Bernad; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. “Principios de la OIT sobre el Derecho de huelga”, *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 4, N° 4, 1998.
- 10) GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro. “Causa Objetiva de Contratación Temporal de trabajo. Caso especial de las modalidades de incremento o inicio de actividad y de necesidad de mercado”, *Soluciones Laborales*, N° 101, Mayo 2016, 26-32.
- 11) JIMÉNEZ CORONADO, Ludmin. “La Tercerización en el Perú”, *Actualidad Empresarial*, N° 172, Diciembre 2008, V-5.
- 12) NAVARRETE MALDONADO, Alejandro. “El Esquirolaje externo en el Ley del Servicio Civil”, *Actualidad Jurídica*, N° 262, Setiembre 2015, 212-219.
- 13) TORRES TAFUR, Cristina Nélica. “Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaria?”. *Revista de Investigación Jurídica IUS*, N° 04, Año II, 1-20.
- 14) TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. “El cambio de centro de trabajo. la movilidad geográfica fuerte y débil”, *Revista de Derecho Social*, N° 58, 2012.
- 15) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge; VINATEA RECOBA, Luis. *Soluciones Laborales*, N° 93, Setiembre 2015,
- 16) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. “*La Intermediación Laboral Peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico*”. En: *Ius Veritas* N° 29, Lima, 2004,
- 17) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. “La intervención estatal en la libertad sindical América Latina: los planos orgánico y tutelar”, *Ius Et Veritas*, N° 48, Lima, 2014.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

- 1) ALIAGA PERALTA, Didier Porfirio. *La obligación del registro sindical por la Autoridad administrativa de trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T.* [Ubicado el 16. VI 2016]. Obtenido en http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/aliaga_pd/Present.pdf
- 2) Análisis Laboral. *Horas Extras. Tratamiento legal*, 2012 [ubicado el 01 V. 2017]. Obtenido en https://www.aele.com/system/files/archivos/infoespe/horas%20extras_0.pdf
- 3) ARCE ORTIZ, MIGUEL. *Límites internos y externos al Derecho de huelga* 2012 [Ubicado el 26 III 2016]. Obtenido en www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_22.html
- 4) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La Naturaleza del arbitraje en la Negociación Colectiva* [Ubicado el 16. III 2017]. Obtenido en http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento_naturaleza_arbitraje_negociacion_colectiva_CB.pdf.
- 5) CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe Miguel. *Derechos humanos y libertad sindical: caso México* [Ubicado el 18. VI 2016]. Obtenido en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf>
- 6) CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Derecho Del Trabajo (En Sus Dimensiones Individuales Y Colectivas) y Descentralización Productiva. XVIII Congreso Mundial De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad* [ubicado el 27.XI 2016]. Obtenido en <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SpainSpanish-Villalon.pdf>
- 7) CUBERO ROMERO, Víctor. *Movilidad funcional y geográfica* [Ubicado el 30 IV. 2017]. Obtenido en https://app.vlex.com/#WW/search/content_type:4+jurisdiction:ES/movilidad+geografica/p2/WW/vid/114728
- 8) Cuestiones laborales. *La movilidad funcional en el trabajo* [Ubicado el 01 V. 2017]. Obtenido en <http://www.cuestioneslaborales.es/la-movilidad-funcional-en-el-trabajo/>

- 9) DE BUEN LOZANO, Néstor. *El derecho de huelga* [Ubicado el 29. V 2016].
Obtenido en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2150/10.pdf>.
- 10) Definición de Esquirol. *¿Qué es esquirol?* [ubicado el 10.X 2016]. Obtenido
en <http://quees.la/esquirol/>
- 11) Diccionario de la Lengua Española. *Habitual* [ubicado el 03.XII 2016].
Obtenido en <http://dle.rae.es/?id=Jve1IGl>
- 12) Diccionario de la Lengua Española. Similar [ubicado el 03.XII 2016].
Obtenido en <http://dle.rae.es/?id=Xv2x1nf>.
- 13) Enciclopedia Jurídica. *Movilidad Funcional* [ubicado el 03.XII 2016].
Obtenido en <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/movilidad-funcional/movilidad-funcional.htm>
- 14) ESCOLANO FREIXIA Abogados. *Modificaciones en el Contrato de Trabajo (I): La Movilidad Funcional* [ubicado el 03.XII 2016]. Obtenido en
<http://www.escolanofreixa.com/modificaciones-en-el-contrato-de-trabajo-i-la-movilidad-funcional/>
- 15) ESCRIBANO GUTIERREZ, Juan. *El esquirolaje interno como ataque al derecho fundamental a la huelga. Sentencia 33/11, de 28 de marzo, del Tribunal Constitucional.* [ubicado el 10.VIII 2016]. Obtenido en
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=94680>
- 16) ESPINOZA LAUREANO, Frank. *Limites internos y externos al derecho a la huelga. ¿La sustitución de trabajadores en huelga mediante el Esquirolaje Interno constituye una infracción administrativa?* 2012 [ubicado el 26.III 2016]. Obtenido en www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_22.html.
- 17) FRANCO IDÁRRAGA, Hernando. *La empresa y el centro de trabajo* [ubicado el 03.XII 2016]. Obtenido en
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/24.pdf>
- 18) JAIME JAIME, María Rosa. *¿Cuál es el origen de la palabra esquirol?* [ubicado el 20.X 2016]. Obtenido en <http://queaprendemoshoy.com/cual-es-el-origen-de-la-palabra-esquirol/>

- 19) LEAL LÓPEZ, Sergio. *La Problemática de la sustitución de trabajadores huelguistas. Una visión Práctica* [ubicado el 10.VII 2016]. Obtenido en https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2015/133241/TFG_sleallopez.pdf
- 20) LÓPEZ LLUCH, María Inmaculada. *El Derecho de Huelga: Nueva doctrina sobre “Esquirolaje Tecnológico” en la sentencia del Tribunal Supremo de Fecha 5 de diciembre de 2012* [ubicado el 20.X 2016]. Obtenido en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4491142>.
- 21) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Sindicalización* [Ubicado el 03. III 2017]. Obtenido en http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/sindicatos/material_formar_sindicato.pdf
- 22) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Intermediación Laboral* [Ubicado el 13 IV. 2017]. Obtenido en http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_INTERMEDIACION_LABORAL.pdf
- 23) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Tercerización laboral* [Ubicado el 15 IV 2017]. Obtenido en http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_TERCERIZACION_LABORAL.pdf
- 24) Movilidad Funcional [Ubicado el 30 IV. 2017]. Obtenido en <https://sscgtecnocom.files.wordpress.com/2016/07/movilidad-funcional.pdf>
- 25) NEVES MUJICA, Javier. *Derecho y Sociedad. Intermediación Laboral: Agencias de Colocación y Empresas de Servicios* [Ubicado el 14 IV 2017]. Obtenido en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/14354/14969>
- 26) OJEDA AVILES, Antonio. *La libertad sindical* [Ubicado el 20. VI 2016]. Obtenido en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=504023>
- 27) OPERTTI, Paola; MARABOTTO, Andrés. *Libertad sindical negativa en el ordenamiento jurídico Uruguayo* [Ubicado el 23. VI 2016]. Obtenido en <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Opertti-y->

Marabotto-Libertad-sindical-negativa-en-el-ordenamiento-juridico-uruguayo.pdf

- 28) Organización Interna del Trabajo. Convenios y Recomendaciones [Ubicado el 04. III 2017]. Obtenido en <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>
- 29) *Origen de la palabra esquirol* [ubicado el 20.X 2016]. Obtenido en <http://www.curistoria.com/2012/03/origen-de-la-palabra-esquirol.html>
- 30) PEDRAJAS MORENO, Abdón; SALA FRANCO, Tomas. *Miscelánea jurisprudencial sobre el recurso al esquirolaje externo e interno por parte de la empresa durante la huelga* [ubicado el 15. V 2016]. Obtenido en <http://www.abdonpedrajas.com/docs/nn-049.pdf>
- 31) Programa de cursos de formación sindical a distancia. *Libertad Sindical* 2004 [Ubicado el 20. V 2016]. Obtenido en <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/libsindi.pdf>
- 32) PUNTRIANO ROSAS, César. *Los efectos de la Subcontratación en las Relaciones Laborales. Análisis de la Responsabilidad Solidaria como Mecanismo de Tutela* [Ubicado el 13 IV 2017]. Obtenido en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13168/13781>
- 33) SALA FRANCO, Tomás. La movilidad geográfica. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales* [ubicado el 03.XI. 2016]. Obtenido en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est05.pdf
- 34) SALGUERO AGUILAR, Sergio. Huelga: Modalidades, Requisitos y Análisis En La Jurisprudencia [Ubicado el 12. IX 2016]. Obtenido en <http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>
- 35) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Esquirolaje (Voz para un diccionario jurídico)* [Ubicado el 20.VII 2016]. Obtenido en

<https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/11/esquirolaje-voz-dic-montoya-wsanguineti.pdf>

- 36) VILCATOMA SALAS, Luis. *Esquirolaje y movimiento social en el Perú*. [Ubicado el 22.X 2016]. Obtenido en <http://www.losandes.com.pe/Opinion/20150517/88547.html>

ANEXO

EXPEDIENTE N° 402-2015-GR.LAMB/GRTPE-SDIT



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

SUB DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Calle: Los Laureles N° 131-137 - Urb. Los Libertadores Central: 608953

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 402 -2015 -GR.LAMB/GRTPE-SDIT

SOLICITANTE

Sindicato de Trabajadores
de San Miguel Industrias PET.

NOMBRE O RAZON SOCIAL:

SAN MIGUEL INDUSTRIAS
PET. S.A.

DIRECCIÓN

Av. Industrial Ricardo
Bentón Mujica N° 1101.

ASUNTO

Huelga.

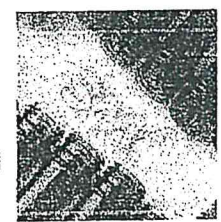
FECHA DE INICIO

FECHA DE TERMINO



**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012, con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23
Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



402

**SUMILLA: SOLICITO VISITA
INSPECTIVA ESPECIAL "ESQUIROLAJE"**

**SEÑOR SUBDIRECTOR REGIONAL DEL MINISTERIO DE
TRABAJO - LAMABAYEQUE.**

Per
d/No

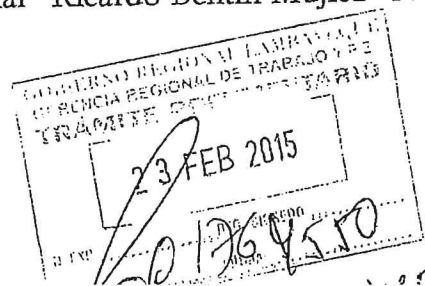
La Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet - SINTRASMIP; con registro sindical Exp: N°94562-2012-MTPE/1/20.23; debidamente representados por los dirigentes que suscriben; con domicilio real y legal en Jirón Atahualpa N°125, Rímac - Lima, y sus dirigentes representativos en la base Motupe, ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo normado por la Ley General de Inspecciones Ley N°28806, su reglamento D.S. 019-2006-TR y demás de la materia, recorro ante su respetable despacho para solicitar se disponga con carácter de **MUY URGENTE INSPECCION ESPECIAL**, con audiencia de partes, en nuestro centro de trabajo Empresa San Miguel Industrias Pet S.A. con domicilio en la Av. Industrial Ricardo Bentín Mujica N° 1101. Motupe - Lambayeque con Ruc: 20513320015; a efecto que in sito se verifique los actos de vulneración al ejercicio de huelga mediante el **ESQUIROLAJE**, como parte de su practica antisindical por parte de la empresa, que afectan la libertad sindical de nuestra organización.

Dicha verificación se realizará en el siguiente establecimiento donde laboran los trabajadores de la empresa San Miguel Industrias Pet; base Motupe:

- a) Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. - Planta Motupe ubicado en Av. Industrial "Ricardo Bentín Mujica" N° 1101, Motupe -Lambayeque):

Por lo siguiente:

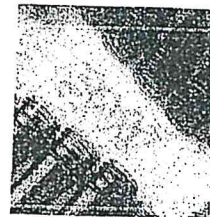




**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012, con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



FUNDAMENTOS DE HECHO:

1. Nuestra organización sindical a la fecha viene afrontando con nuestra empleadora San Miguel Industrias PET, un conflicto laboral (en Lima y Lambayeque) referido al proceso de negociación colectiva, ante la negativa de presentar propuestas solutivas, desde el día lunes 16 de febrero del año en curso, nos encontramos ejerciendo el derecho fundamental de la HUELGA GENERAL INDEFINIDA, quien la autoridad de trabajo correspondiente la ha declarado procedente ante el cumplimiento de nuestra parte de los requisitos que se exige en este caso.
2. Nuestra empleadora San Miguel Industrias PET, luego de la constitución del sindicato se ha caracterizado en actuar en forma sistemática como política de prácticas de discriminación antisindical, para la desarticulación del sindicato, prueba de ello señalamos que de afiliar a 187 trabajadores de todas las plantas, tanto en la planta principal (avenida Materiales y en la empresa Embotelladora Don Jorge ubicado en la avenida Argentina), y en la Backus (Motupe) ahora solo quedamos 85 trabajadores afiliados.
3. Nuestra Empleadora San Miguel Industrias Pet; planta Motupe, está realizando funciones fabriles de forma normal, con personal administrativo y no afiliado de la empresa, desconociendo la legalidad de nuestra huelga, y desobedeciendo el mandato de la autoridad de trabajo.
4. Señalamos la relación de nuestros compañeros que se encuentran afiliados en la ciudad de Motupe (Lambayeque), quienes vienen ejerciendo el derecho de la huelga general indefinida.

→ 10 trabajadores

Planta Motupe (Lambayeque)

Nombre y Apellidos	Cargo
Coronel Zapata Miguel Angel	Ayudante
Nieto Tejeda Carlos Enrique	Ayudante
Martínez Anacleto Percy	Ayudante
Zapata Rufino Giancarlo	Ayudante
Monja Barreto Evert Rolando	Ayudante
Aguirre Conde Dany Daniel	Ayudante
Soplopucó Bances Frank Alex	Ayudante



F.N.T. - C.6.T.P. - A.B.A.

**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012; con Registro Sindical: N° 04562-2012-MTPE/1/20.33,

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



Chapoñan Solís Roberto Richard	Ayudante
Falla Niesta Richard Percy	Operador
Eneque Rodríguez Jorge	Operador

5. Que la empresa a fin de quebrantar la moral de los trabajadores que se encuentran en huelga, viene ocupando sus puestos de trabajo por otros trabajadores, vulnerando su derecho al ejercicio a la huelga.
6. Razones por el cual solicitamos se verifique en la planta de Backus Motupe, donde opera San Miguel Industrias Pet, Planta Motupe donde operan los trabajadores afiliados y que vienen ejerciendo su derecho a la huelga, donde la empresa ha determinado que sean ocupados sus puestos habituales de trabajo por otros trabajadores configurándose el ESQUIROLAJE.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Amparamos nuestros pedidos de inspección en:

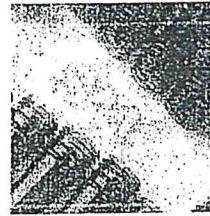
- Constitución Política del Perú; sobre Derechos fundamentales de la persona; derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y derecho a la huelga.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos Art. 20.1 y 23.4.
- Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre, artículo Art. XXII.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 22. numerales 1, 2 y 3.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Art. 8 a) y d).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Art. 8.
- Los Convenios Internacionales OIT Nos 87°; 98° referidos a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.
- D.S. n°010-2003-TR y su Reglamento D.S. N°011-92-TR en su artículo 70°, sobre esquirolaje.



**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012, con Registro Sindical: N° 04562-2012-MITPE/i/20.23

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



MEDIOS PROBATORIOS:

1. Registro Sindical del Sindicato.

ANEXOS:

1. Copia de DNI de los dirigentes que suscriben la presente solicitud.
2. Copia del Registro Sindical del Sindicato.
3. Solicitud de afiliación de los afectados.
4. Resolución de Ministerio de Trabajo, sobre procedencia de huelga.

POR LO TANTO:

A usted señor Sub Director, le reiteramos nuestra solicitud tenga a bien ordenar **URGENTEMENTE** una inspección Especial a fin de verificar, lo señalado líneas arriba, y comprobada la infracción deberá aplicarse la respectiva multa a la inspeccionada. Además de inscribirla en el registro de empresa infractora de normas socio laborales así mismo solicitamos que el sindicato intervenga en dicha inspección.

PRIMER OTROSIDIGO: Solicitamos que en el momento y día en el cual se proceda a la inspección se requiera la presencia y participación de los dirigentes del sindicato de la sede Motupe, con la finalidad de garantizar el respeto de los derechos laborales. Cuya verificación se requiere.

SEGUNDO OTROSIDIGO: Autorizamos a la Federación Nacional de Trabajadores del Sector de Alimentos, Bebidas y Afines – FNT-CGTP-ABA; a través del Departamento de Defensa; señor Benancio Aguilar Atahua identificado con D.N.I. N° 08026850; a efectos que puedan participar en este proceso así como recoger los oficios o resoluciones que se emitan y que tengan acceso a la lectura del expediente de la inspección.

Motupe, 23 de Febrero de 2015.

Atentamente.



Jorge Eneque Rodríguez
Secretario Seguridad y Salud
D.N.I. N° 41635039



Dany Daniel Aguirre Conde
Secretario de Defensa
D.N.I. N° 46853589



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

SUB DIRECCION DE REGISTROS GENERALES

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA

Expediente N° 94562-12

Al Recurso N° 165328: Estando a lo presentado y solicitado por la organización sindical recurrente; y de conformidad con lo establecido en el Artículo 10° Inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se deja constancia de la **INSCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS EN LA NOMINA DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET"**, encabezado por su **Secretario General, Sr. Carlos Enrique Velarde Llanos**, hasta el **01 de agosto del 2016**, ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, agréguese a sus antecedentes los documentos que se acompañan.

Lima, 11 de diciembre de 2014





**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Entidad de Derecho de Trabajo con Registro Sindical N° 94562-2012
Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú

FNT - C.E.T.P. - A.B.A

CARGO

Lima, 01 de Diciembre del 2014

Señores:
SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.
Avenida Materiales N°2354
Cercado, Lima

Atención: Señorita:
MARIA ESTHER MENDOZA PEÑA
Gerente de Recursos Humanos

Asunto: **Comunicamos Reestructuración de Junta Directiva periodo 2014 - 2016**

De nuestra mayor consideración:

La Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet - SINTRASMIP; con registro sindical, Exp: 94562-2012; debidamente representados por los dirigentes que suscriben: con domicilio real y legal en Jirón Atahualpa N°125, Rímac - Lima, ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que en cumplimiento al artículo 26° del D.S. N°011-92-TR - Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo damos conocimiento a vuestra representada que mediante Asamblea General Extraordinaria de fecha 22 de Noviembre del presente año se procedió a reestructurar la Junta Directiva que dirigirá el Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet, SINTRASMIP-para el periodo del 22 de Noviembre del 2014 al 01 de Agosto del 2016.

De tal manera que la nueva Junta Directiva está conformada por los siguientes dirigentes sindicales:

N°	Cargo Sindical	Nombres y Apellidos	DNI
1	Secretario General	Carlos Enrique Velarde Llanos	09885880
2	Secretario General Adjunto	Jesus Manuel Lopez Alva	10156326
3	Secretario de Organización	Walter Antonio Rojas Tejeda	41871300
4	Secretario de Organización	Jose Alberto Morante Cortez	40611180
5	Secretario de Defensa	René Oscar Ramirez Egusquiza	40140349
6	Secretario de Defensa	Dany Daniel Aguirre Conde	46853579



**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Escuela de la Av. de Agosto de 1962, zona Regional Ciudad N° 1, Depto. de Arequipa
Afilia a la Confederación General de Trabajadores del Perú

FNT - C.E.T.P. - A.B.A

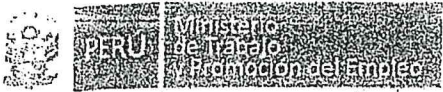
7	Secretario de Defensa Adjunto	Benjamin Tesen Cornejo	42541962
8	Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo	David Angel Victorio Mallqui	09923775
9	Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Jorge Eneque Rodriguez	41635039
10	Secretario de Prensa y Propaganda	José Raúl Silva Santos	80421818
11	Secretario de Economía y Finanzas	René Coarite-Condori	02046228
12	Secretario de Actas y Archivos	Giancarlo Jimenez Castro	42588120
13	Secretario de Control y Disciplina	Efrain Dante Avalos Ramos	43148719
14	Secretario de Técnica y Estadísticas	Carmen Mauro Vargas Ramos	10395242
15	Secretario de Educación, Cultura, y Deportes	Enrique Rodolfo Sanchez de los Santos	07445427

POR LO EXPUESTO:

A Ud. Señorita Gerente de Recursos Humanos presentamos a nuestra nueva Junta Directiva esperando se preserve el clima y armonía laboral, asimismo le solicitamos en el marco del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical se de las facilidades a los dirigentes para que puedan cumplir sus funciones en las gestión sindical y mandato que los trabajadores afiliados les encomiendan, sin otro particular nos suscribimos de Ud.

Atentamente.


CARLOS ENRIQUE VELARDE LLANOS
Secretario General
D.N.I. N° 09885880



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 017-2015-MTPE/2/14

Lima, 10 FEB. 2015

Dirección General de Trabajo del MTPE

VISTOS:

El escrito con número de registro 15187-2015, presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET - SINTRASMIP (en adelante, EL SINDICATO) con fecha 06 de febrero de 2015, mediante el cual dicha organización sindical pone en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo la comunicación de huelga que ha sido cursada a su empleador SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A. (en adelante, LA EMPRESA); siendo que la medida de fuerza consiste en una huelga general indefinida a partir de las 07:00 horas del día 16 de febrero de 2015.

CONSIDERANDO:

1. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo en el presente procedimiento

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.

Sobre el particular, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros, los procedimientos de inicio y trámite de negociación colectiva así como la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de huelga, siempre que ellos sean de alcance supra regional o nacional. Asimismo, dicha norma también señala que "debe entenderse con carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región".

En el presente caso, EL SINDICATO señala que el ámbito de la huelga comprenderá a los trabajadores afiliados a dicha organización sindical que laboran en locales de LA EMPRESA ubicados en Avenida Materialés N° 2354 - Cercado de Lima, así como en los centros de trabajo de las empresas donde prestan servicios o laboran sus afiliados, ubicados en Avenida Argentina N° 2458 - Cercado de Lima y en Avenida Industrial "Ricardo Bentín Mujica" N° 1101 (Motupe - Lambayeque).





"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

En tal sentido, nos encontramos ante un supuesto de carácter nacional al involucrar a trabajadores de centros de trabajo ubicados en más de una región, razón por la cual el trámite del presente procedimiento de declaratoria de huelga 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.

2. Del cumplimiento de los requisitos formales para la declaratoria de huelga

Conforme a lo expuesto en la comunicación de huelga remitida por EL SINDICATO, se señala que la medida de fuerza ha sido adoptada en Asamblea General de Afiliados de Carácter Extraordinario realizada el día 31 de enero de 2015, la cual contó con la participación de 54 (cincuenta y cuatro) trabajadores afiliados a EL SINDICATO. Según se indica, el motivo de la medida de fuerza obedece a la no solución del pliego de reclamos correspondiente al período 2014-2015.

3. Del cumplimiento de los requisitos de procedencia de huelga, establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT), por parte de EL SINDICATO



a) Que 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):

Ello queda acreditado en razón a que, conforme lo afirma la organización sindical en la comunicación de huelga, la medida de fuerza obedece a la no solución del pliego de reclamos correspondiente al período 2014-2015.

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 (literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT)

En el presente caso, EL SINDICATO ha presentado copia del Acta de la Asamblea General de Afiliados de Carácter Extraordinario realizada el día 31 de enero de 2015, verificándose la participación en dicho acto de 54 (cincuenta y cuatro) trabajadores afiliados a la referida organización sindical, según lista de asistentes acompañada. En dicha Asamblea se aprobó por unanimidad la realización de la huelga general indefinida a partir de las 07:00 del día 16 de febrero de 2015. En virtud de lo expuesto, el requisito en cuestión ha sido observado.



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- c) De la Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT (literal e) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT):

En el presente caso, se observa que EL SINDICATO ha presentado la Declaración Jurada prevista en el literal e) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, la cual se encuentra suscrita por la totalidad de miembros de la Junta Directiva de la referida organización sindical, por lo que el requisito en cuestión ha sido observado.

- d) 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):

De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, el refrendo por Notario Público o a falta de este por Juez de Paz, al que hace referencia el artículo citado, debe entenderse como legalización.

En el presente caso, se advierte que se ha acompañado copia del Acta de la Asamblea de Afiliados de Carácter Extraordinario realizada el 31 de enero de 2015, la cual se encuentra legalizada por el Notario Público de Lima, José Feliciano Almeida Briceño. En tal sentido, el requisito en cuestión ha sido observado.

- e) 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 (literal c) del artículo 73° del TUO de la LRCT y literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT):

En el presente caso, EL SINDICATO ha cursado las comunicaciones de huelga tanto a LA EMPRESA como a la Autoridad Administrativa de Trabajo con fecha 06 de febrero de 2015. Conforme a ello, considerando que el inicio de la medida de fuerza se tiene previsto para el día 16 de febrero de 2015, EL SINDICATO ha cumplido con realizar la comunicación observando el plazo de antelación establecido legalmente.

- f) Que se haya adjuntado 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:



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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

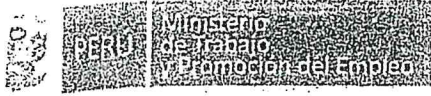
Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios 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,





"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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.
(subrayado agregado)

Así, de una lectura sistemática de las normas antes referidas, se deriva que en el caso de una organización sindical que acuerda realizar una medida de huelga y cuyos trabajadores se encuentran implicados en servicios considerados como públicos esenciales (artículo 83° del TUO de la LRCT) o actividades indispensables (artículo 78° del TUO de la LRCT), se debe cumplir con comunicar a la entidad empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la nómina de trabajadores que permita efectivamente acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82° del TUO de la LRCT.

Sin embargo, debe tomarse en cuenta que corresponde a los empleadores poner en conocimiento de los trabajadores u organización sindical, el número y ocupación de los trabajadores necesarios que laborarán durante la huelga, debiendo precisar los horarios y turnos así como la periodicidad en que deban producirse los respectivos reemplazos.

En ese sentido, al no haber acreditado LA EMPRESA que ha cumplido con comunicar el número de trabajadores necesarios para garantizar la continuidad de los servicios indispensables, resulta razonable determinar que EL SINDICATO no se encuentra obligado a presentar la nómina que garantiza la cobertura de actividades indispensables; ello pese a que dicha organización sindical habría comunicado una nómina de trabajadores a LA EMPRESA. En razón de ello, en el presente caso no resulta exigible que EL SINDICATO cumpla con el requisito en cuestión.

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

En el presente caso no se tiene conocimiento que la solución del pliego de reclamos 2014-2015 haya sido sometida al mecanismo del arbitraje. En tal sentido, el requisito en cuestión ha sido observado por EL SINDICATO.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.-

TÉNGASE PRESENTE la comunicación de huelga general indefinida presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET - SINTRASMIP, cuyo inicio se encuentra previsto a partir de las 07:00 horas del día 16 de febrero de 2015, por



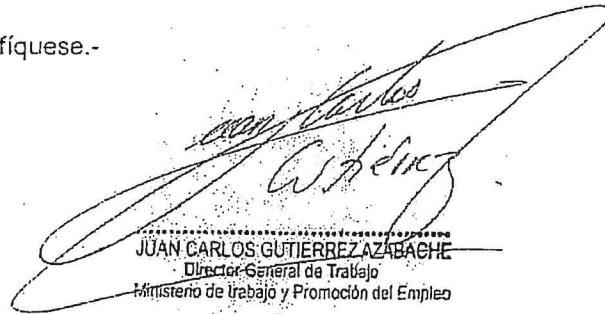
Ministerio de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

2010

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

cumplir con los requisitos exigidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Regístrese y notifíquese.-



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

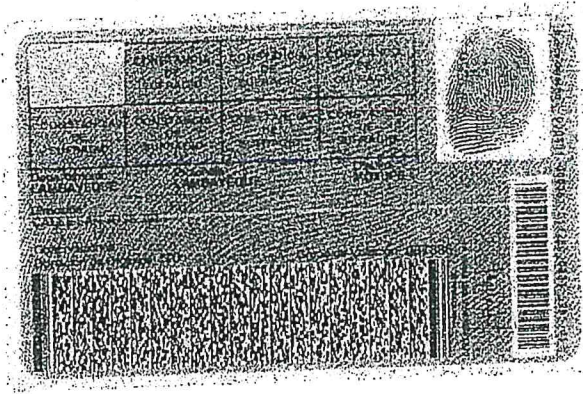
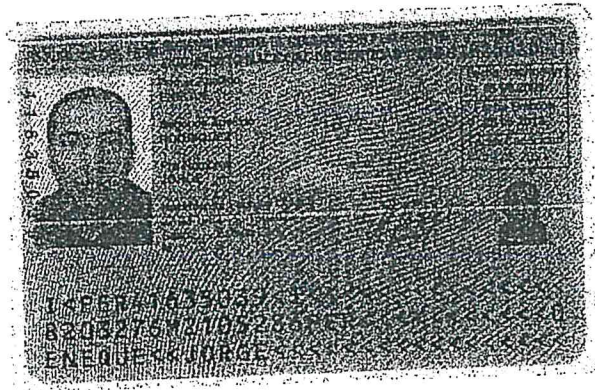
NOMINA DE AFILIADOS

SINDICATO DE TRABAJADORES DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET

Los abajo firmantes se afilian voluntariamente al Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet., al amparo de las garantías sobre Libertad Sindical en los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT, art. 28° de la Constitución Política del Perú y el D.S. 010-2003-TR-T.U.O. De la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593, D.S. 011-92-TR. Y D. Leg. 728.

Lima, 12 de Octubre de 2011

N°	Nombres y Apellidos	Profesión, Oficio o Especialidad	DNI	Fecha de Ingreso	Firma
	FRANK ALEX SORIO PUCO BANCOS	Ayudante	44667112	23/10/2010	
	ROBERTO RICHARD CHOPIN SANCHEZ	Ayudante	16761023	01/12/2008	
	EVER ROLANDO MONSIE BARRETO	Ayudante	422619115	18/05/2012	
	Percy Montenegro Amaceta	Ayudante	41848168	01/06/2010	
	MIGUEL DAVID CORONEL ZAPATA	Ayudante	41662892	18/05/2012	
	RICHARD PERCY FOLLO MESTIZO	Operario - Técnico	17638432	01/12/2008	
	JORGE CENEQUE RODRIGUEZ	OPERARIO	41635089	01/12/2008	
	DANY DAVID AGUIAR CONDÉ	Ayudante	40853579	01/12/2011	
	GIANCARLO ZAPATA RUFINO	Ayudante	42329017	01/12/2011	
	Jesus E. Llanos Gu Rodríguez	Ayudante	80521534	01/06/2010	



de Economía y Finanzas.

- d) Reemplaza por licencia o vacancia a las secretarías cuyos titulares no pudieran hacerse cargo de las mismas con excepción de aquellas que tengan un correspondiente adjunto, con retención de su cargo.
- e) Atiende en representación del sindicato a las delegaciones Nacionales e Internacionales que la visiten.
- f) Coordina y colabora con el Comité Electoral y las comisiones para el buen desempeño de sus labores.
- g) Extenderá las credenciales a dirigentes y delegados seccionales; y los carnets de identidad de los afiliados.
- h) Gestionará con la debida anticipación los permisos sindicales para los miembros de la junta directiva, delegados y miembros de las comisiones y comités respectivos.
- i) Extenderá y mantendrá la documentación de la junta directiva y de los Delegados Seccionales.
- j) Firma conjuntamente con la secretaria general los documentos inherentes a su cargo y/o otros.

Secretario General.

- k) Llevar en orden toda documentación del sindicato y presentarlo cuando lo soliciten.
 - m) Asegurar la buena marcha interna del Sindicato Nacional.
 - n) Velar por el normal funcionamiento del Local Sindical y sus sedes.
 - o) Hacer llegar las citaciones convocatorias a las Asambleas.
 - p) Velar que todos los trabajadores estables y contratados estén afiliados al Sindicato.
 - q) Controlar la carnetización de los dirigentes y de todos los afiliados al Sindicato Nacional.
 - r) Orientar el constante fortalecimiento de la unidad de clase del gremio.
 - s) Coordinar el funcionamiento de los Secretarios Delegados, Comisiones y Representante Sindicales.
- Artículo 48°.-** Son funciones del Secretario de Defensa
- a) Representa al SINTRASMIP en todos los actos internos y externos que tenga relación con la defensa de los derechos laborales humanos y con la mejora de las condiciones

de las mismas juntamente con el

laborales y humanitarias de los afiliados y de los trabajadores en general.

b) Interviene y representa legalmente en la defensa de los afiliados en todos los reclamos y conflictos laborales individuales, DD, HH y/o colectivos de los trabajadores afiliados al SINTRASMIP, por derecho (individuales y/o colectivos).

c) Vigila y hace cumplir los convenios colectivos, leyes y los usos y costumbres establecidos que beneficien a los trabajadores.

d) Absuelve las consultas y reclamos de las secciones sindicales en general y de los afiliados en particular en el ámbito inherente a su cargo.

e) Toma Conocimiento permanente y actualizado de los dispositivos legales y laborales, propiciando su conocimiento y difusión entre los afiliados en coordinación con el secretario general adjunto y las respectivas secretarías.

f) Mantiene el libro de casos y expedientes de las reclamaciones llevando el control de los mismos.

g) Coordina, elabora y ejecuta la defensa de los trabajadores en forma conjunta y estrechamente coordinada con los delegados de defensa de cada

sección Sindical.

h) Vela por el respeto de los derechos humanos de los afiliados y trabajadores en general propendiendo a la difusión de los mismos.

i) Coordina y mantiene relaciones con los organismos de derechos humanos a Nivel Nacional e Internacional.

j) Vela por el respeto de los derechos humanos, propendiendo a la difusión de los mismos.

k) Denuncia y presenta ante estos organismos reclamaciones vinculadas a los casos de violación de derechos humanos que se representen. l) Atiende los casos de los detenidos y reprimidos por razones sociales e injustas.

m) Firma conjuntamente con la secretaria General los documentos inherentes a su cargo.

n) Integrar y presidir las Comisiones de Defensa.

o) Intervenir en todos los asuntos directa o indirecta que comprometan la estabilidad y el correcto funcionamiento del Sindicato.

p) Ponerse al corriente sobre las condiciones de trabajo permanentemente establecidas y legislaciones laborales vigentes.

q) Ser uno de los dirigentes que cuente con los poderes generales y especiales para la defensa de los derechos individuales y/o colectivos de los afiliados ante todas las Autoridades conforme la norma el Art. 74 y 75 del C.P.C.

r) Programar fórum, cursos, talleres para mantener debidamente actualizado a los trabajadores sobre los cambios en la Legislación Laboral en coordinación con el Secretario General y de Deportes y Cultura.

s) Mantener una estrecha coordinación con el Asesor Legal, económico y Sindical.

Artículo 49°.- Son funciones del Secretario de Defensa Adjunto:

a) Representa al SINTRASMIP en todos los actos internos y externos que tenga relación con la defensa de los derechos laborales y humanos y con la mejora de las condiciones laborales y humanitarias de los afiliados y de los trabajadores en general.

b) interviene y representa legalmente en la defensa de los afiliados en todos los reclamos y conflictos laborales individuales, DD. HH y trabajadores afiliados al

SINTRASMIP, por derecho (individuales y/o colectivos).

c) Vigila y hace cumplir los convenios colectivos, leyes y los usos y costumbres establecidos que beneficien a los trabajadores.

d) Absuelve las consultas y reclamos de las secciones sindicales en general y de los afiliados en particular en el ámbito inherente a su cargo.

e) Toma Conocimiento permanente y actualizado de los dispositivos legales y laborales, propiciando su conocimiento y difusión entre los afiliados en coordinación con el secretario general adjunto y las respectivas secretarías.

f) Mantiene el libro de casos y expedientes de las reclamaciones llevando el control de los mismos.

g) Coordina, elabora y ejecuta la defensa de los trabajadores en forma conjunta y estrechamente conjunto con los delegados de defensa de cada sección Sindical.

h) Vela por el respeto de los derechos humanos de los afiliados y trabajadores en general propendiendo a la difusión de los mismos.

i) Coordina y mantiene relaciones con los organismos de derechos humanos a Nivel



Numero de Orden Concreta:
000000402-2015-DRTPELA
(Concreta Pura)

ORDEN DE INSPECCIÓN

relación a la presente orden procedase a realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de bajo que se identifica a continuación y lugares en donde se ejecute prestación laboral, practicando las diligencias que respondan, de conformidad con la Ley N° 28806 - "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

En LAMBAYEQ 24/02/2015

EL JEFE DE OFICINA REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.
fdo..... *[Signature]*
Lic. Adm. *[Signature]* Otero
SUPERVISOR REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION

Interno Operativo ---
X Externo Registro de Entrada Número 352-2015
Plazo: 30 día(s)
Inspector(a)-res ROMERO AMORETTY ANITA DE LOS MILAGROS
Insp. Auxiliar OLIVA YESQUEN ANDREA MARIA
Supervisor NIQUEN OTERO HERNAN

EMPLEADOR

Nombre o Razon Social : SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.
Nombre Comercial :
Domicilio Fiscal : AVENIDA MATERIALES 2354
Departamento LIMA Provincia : LIMA Distrito : LIMA
RUC 20513320915 Ubigeo : 150101
Actividad Económica : FABRICACION DE PRODUCTOS DE PLASTICO
Registro REMYPE NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -

*Registro de
Micos y Reguena empresa
↓ 10
↓ 100*

Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo:				10-2012	
Total declarados:	656	Trabajadores	642	P.S. 4ta Categoría:	14
		P.S. Modalidades Formativas:			0
				Personal de Terceros:	0
				Pensionistas :	0

CENTRO DE TRABAJO

Domicilio AVENIDA INDUSTRIAL RICARDO BENTIN MUJICA NRO.1101
Departamento LAMBAYEQUE Provincia : LAMBAYEQUE Distrito : MOTUPE Ubigeo : 140307

MATERIAS OBJETO DE INSPECCION Y PERIODO:

GRUPO MATERIA	SUBGRUPO MATERIA	SUBSUBGRUPO	PERIODOS
RELACIONES COLECTIVAS	HUELGA	INCLUYE TODAS	--

ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN I - DILIGENCIA DE CONSTANCIA

ORDEN DE INSPECCIÓN No. 402-2015
EMPRESA: San Miguel Industrias Pet S.A.
Dirección: Interior Plocha Berken (A. Industrial 101) Hora Inicio: 12:20 Hora fin: 13:30
Departamento: Lambayque Provincia: Lambayque Distrito: Motupe
ASUNTO: Verificación cumplimiento de Normas de trabajo

En relación con la orden de Inspección No. 402-15 y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 28106, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 13.6 de su reglamento aprobado por D.S. No.019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación en la empresa arriba identificada.

MODALIDAD DE ACTUACIÓN

- Visita de inspección al centro o lugar de trabajo, ubicado en la dirección antes señalada
- Comparación de la empresa en las oficinas de la Inspección regional del trabajo

PERSONAS ENTREVISTADAS

- Sujeto inspeccionado o su representante legal D / Da
- Encargado / Responsable del centro de trabajo D / Da Daniel Salinas Huachani
- Representantes de los Trabajadores D / Da
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos objeto de investigación

DOCUMENTACIÓN REVISADA

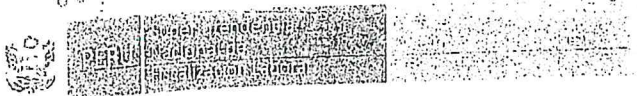
He observado siendo atendida por la Srta. Fátima Miranda, encargada de RRHH de la empresa Berken, que nos dio los formularios y nos contactó con el Sr. Daniel Salinas, encargado de Recursos Humanos de San Miguel, nos aproximamos al área de producción, que los obreros que en el día laboran 2 turnos, el que atiende la diligencia y el Sr. Cesar Gil Rodríguez, por la noche laboran 3 trabajadores: Leonardo G. Flores Ruiz, Carlos Dol Torres Pacheco, Eufonia Quijpe Miranda, por la noche se están laborando jornadas de 12 horas para cumplir con lo que prevé la ley respecto al pago de horas extras. En un turno normal se labora por día 3 turnos en total de 16 personas aproximadamente. Se tuvo la vista de los libros de asistencia donde se evidencia que la jornada de trabajo de los obreros

- MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA DE SER EL CASO
- Advertencia
 - Requerimiento
 - Orden de Paralización o Prohibición de Trabajos

En la ciudad de Motupe 26 de Febrero de 2015

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.
DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

D / O Daniel Salinas Huachani
Cargos Trabajador Encargado
A. H.



Muy Urgente
Trujillo
Ch. 17 03. 2015

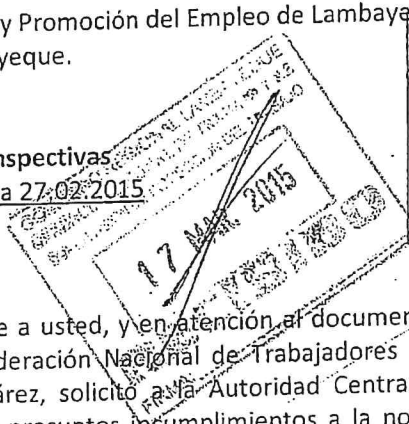
"Decenio de las Personas con Discapacidad"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Lima, 03 de marzo de 2015

OFICIO N° 201-2015-SUNAFIL/INSSI

Señor
Dr. JORGE ROJAS CORDOVA
Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque
Gobierno Regional de Lambayeque.
Presente.-

Asunto : Actuaciones Inspectivas
Referencia : Escrito de fecha 27.02.2015



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.
TRÁMITE DOCUMENTARIO
16 MAR 2015
N EXP: REG. SISGFOO:
DIOS: 15 FOLIOS: 1

809279
480386

De mi atenta consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, y en atención al documento de la referencia, mediante el cual el Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Alimentos, Bebidas y Afines, señor Julio Falla Juárez, solicito a la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo (Sunafil), investigue presuntos incumplimientos a la normativa laboral, por parte de la empresa SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A., con RUC N° 20513320915.

Cabe señalar, que conforme a lo previsto al numeral 1.2 del artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2013-TR, en concordancia con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y de acuerdo a lo establecido en los Artículos 19° y 22° de la Ley General de Inspección del Trabajo, N° 28806; las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, mantienen sus competencias de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora en materia de pequeña, mediana y gran empresa hasta la fecha que se determine en el cronograma de transferencias que se aprueba mediante resolución ministerial, en la que se determina la fecha específica del inicio de funciones de la SUNAFIL en cada jurisdicción.

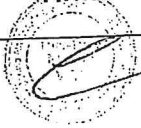
Al respecto, esta Intendencia Nacional remite el citado documento, a fin que tenga la gentileza de disponer con Carácter de Urgente, que la autoridad administrativa de inspección del trabajo de su región, analice, califique y efectúe las investigaciones, respecto a los presuntos incumplimientos a la normativa socio laboral.

Sin otro particular, sea propicia la ocasión para renovarles las muestras de mi atenta consideración.

Atentamente,

CARLOS ERNESTO BENITES SARAVIA
Gerente Regional de Supervisión del Sistema Inspectivo
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral

Recibo, 07 de marzo del 2015
Para la época de Inspección
por su atención al escrito e
ley.

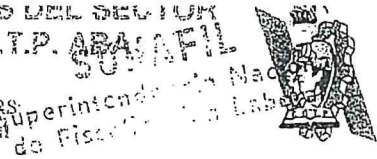
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL					
Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo - INSSI					
N°	Remite	Destinatario	Documento	Acción	Firma
1	INSSI	JOSE U			
2					
3					
Observaciones: _____					

Acciones					
1.- Actuar directamente			10.- Proyectar respuesta		
2.- Analizar			11.- Revisar		
3.- Conocimiento			12.- Por corresponder		
4.- Conversar			13.- Tomar acción		
5.- Coordinar			14.- Tomar nota		
6.- Difundir			15.- Transcribir		
7.- Informar			16.- V°B°		
8.- Notificar			17.- Archivar		
9.- Opinión			18.- Trámite		



FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR ALIMENTOS, BEBIDAS Y AFINES - C.G.T.P. **SUNAFIL**
FNT - CGTP - ABA

Expediente N° 99235-2010 -DIRPELC/DPSC/SDRG/DRS
 Fundado 17 de Julio 2010 - Art. 23° CGTP - Nacional



2015 FEB 27 PM 4 10

Lima, 23 de Febrero del 2015.

Señor Dr.:
CARLOS ERNESTO BENITES SARAVIA
 Intendente Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo
 SUNAFIL
 Avenida Salaverry N°655
 Jesús María.-

⇒ Lima

600
85

Asunto: **Solicitamos intervención sobre Inspección laboral con respecto al ejercicio del derecho a la huelga, en empresa San Miguel Industrias Pet.**

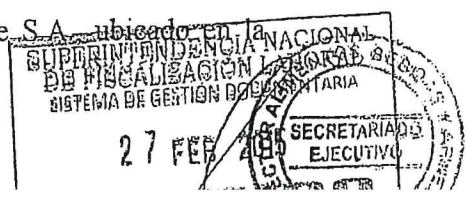
De nuestra mayor consideración:

La Federación Nacional de Trabajadores del Sector Alimentos, Bebidas y Afines CGTP-ABA; FNT-CGTP-ABA, registrado con número de expediente N°99235-2010; debidamente representados por los dirigentes que suscriben; con domicilio legal y procesal en Jr. Atahualpa N°125 – Rímac - Lima, ante usted con el debido respeto nos presentamos y le decimos:

Que nuestra base sindical afiliada, **SINDICATO DE TRABAJADORES DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET; SINTRASMIP**; con registro sindical, Exp: N°94562-2012-MTPE/1/20.23; a la fecha se encuentra con diez días de **HUELGA GENERAL INDEFINIDA**; por la solución de su pliego de reclamos del periodo 11 de setiembre de 2014 al 10 de setiembre 2015.

Que, la comisión negociadora en representación de la empresa San Miguel Industrias Pet, en reuniones extraprocesales que viene convocando la Dirección Regional de Trabajo, vienen obstaculizando el proceso de la negociación colectiva, al no traer propuestas solutivas, si bien es cierto que nuestra base sindical afiliada, su grado de representatividad es minoritario, del cual la huelga no surte el efecto que desean los trabajadores, pues la empresa a fin de contrarrestar dicho efecto de la huelga viene aplicando la suplantación de los trabajadores afiliados en huelga por otros, ocupando los puesto de trabajos, configurándose con ello el **ESQUIROLAJE**, en las tres plantas de producción (dos en Lima y uno en Chiclayo):

1. Planta principal en Cercado de Lima, ubicado en la Avenida Materiales N°2354.
2. Planta de servicio en Empresa Embotelladora Don Jorge, S.A. ubicado en la Avenida Argentina N°2458, Cercado - Lima.





**FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR
ALIMENTOS, BEBIDAS Y AFINES - C.G.T.P. ABA
FNT - CGTP - ABA**

Expediente N° 99235-2010 -DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS.
Fundado 17 de Julio 2010 - Art. 23° CGTP - Nacional



- C.G.T.P. - A.B.A.

3. Planta de servicio en empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.; Planta Motupe ubicado en Av. Industrial "Ricardo Bentín Mujica" N°1101, Motupe Lambayeque.

A fin de verificar el acto de vulneración al derecho fundamental de la huelga, que la empresa San Miguel Industrias Pet, viene incurriendo, el sindicato en mención ha promovido la inspección laboral a la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral - SUNAFIL; a fin de verificar el ESQUIROLAJE; y a fin que esta sea eficaz y surta el efecto que la ley contempla debería hacerse con la celeridad del caso que se requiere por parte de SUNAFIL, razones por el cual le solicitamos la intervención de su despacho.

Por lo expuesto señor Intendente, le solicitamos tenga a bien coordinar una intervención mucho más eficaz y la celeridad por parte de SUNAFIL, que el caso amerita, pues es evidente que la empresa San Miguel Industrias Pet, se ampara en esta debilidad del procesamiento de la inspección atentando con los derechos fundamentales de los trabajadores en este caso de la Huelga, en espera de la debida atención a nuestra solicitud nos suscribimos de usted.

Nota: adjuntamos el siguiente documento:


1. Copia de la solicitud de inspección laboral por parte del Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet. a SUNAFIL de fecha 23 de febrero de 2015.

Atentamente.


Julio FALLA JUAREZ
Presidente
DNI N° 08720796


Alexander CABALLERO HUERTAS
Secretario General
DNI N° 16764144




Benancio AGUILAR ATAHUA
Secretario De Defensa
DNI N° 08026850


Ricardo SANCHEZ ROMAN
Secretario de Organización
DNI N° 40134763

23/02/2015 09:2

0000021620 - 2015

09885880

Folios 9

CARLOS ENRIQUE VELARDE LLANOS
SOLICITA VISITA INSPECTIVA ESPECIAL

SUNAFIL-SUB INTENDENCIA DE ACTUACION INSPECTIVA



C.G.T.P. - A.B.A.

**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012, con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



Sumilla: Solicito visita inspectiva especial

**SEÑOR INTENDENTE DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
FISCALIZACION LABORAL – SUNAFIL DE LIMA METROPOLITANA.**

S.I.

La Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias Pet - SINTRASMIP; con registro sindical Exp: N°94562-2012-MTPE/1/20.23; debidamente representados por los dirigentes que suscriben; con domicilio real y legal en Jirón Atahualpa N°125, Rímac – Lima, ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo normado por la Ley General de Inspecciones Ley N°28806, su reglamento D.S. 019-2006-TR y demás de la materia, recorro ante su respetable despacho para solicitar se disponga con carácter de **MUY URGENTE INSPECCION ESPECIAL**, con audiencia de partes, en nuestro centro de trabajo Empresa San Miguel Industrias Pet S.A. con domicilio en la Avenida Materiales N°2354, Cercado – Lima - Lima, con Ruc: 20513320015; a efecto que en el sitio se verifique los actos de vulneración al ejercicio de huelga mediante el esquirolaje, como parte de su practica antisindical por parte de la empresa, que afectan la libertad sindical de nuestra organización sindical.

Dicha verificación se realizara en el siguiente establecimiento donde laboran los trabajadores de la empresa San Miguel Industrias Pet:

a) San Miguel Industrias PET; ubicado en la Avenida Materiales N° 2354 – Cercado – Lima;

Así como en las empresas que prestan servicios y laboran nuestros afiliados;

b) Embotelladora Don Jorge S.A. ubicado en la Avenida Argentina N° 2458. Cercado – Lima)

por lo siguiente:

FUNDAMENTOS DE HECHO:

1. Nuestra organización sindical a la fecha viene afrontando con nuestra empleadora San Miguel Industrias PET, un conflicto laboral (en Lima y Chiclayo) referido al proceso de negociación colectiva, ante la negativa de presentar propuestas solutivas, desde el día lunes 16 de febrero del año en curso, nos encontramos ejerciendo el derecho fundamental de la huelga general indefinida, quien la autoridad de trabajo correspondiente la ha declarado procedente ante el cumplimiento de nuestra parte de los requisitos que se exige en este caso.



**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012; con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



- Nuestra empleadora San Miguel Industrias PET, luego de la constitución del sindicato se ha caracterizado en actuar en forma sistemática como política de prácticas de discriminación antisindical, para la desarticulación del sindicato, prueba de ello señalamos que de afiliar a 187 trabajadores, tanto en la planta principal (avenida Materiales y en la empresa Embotelladora Don Jorge ubicado en la avenida Argentina), ahora solo quedamos 85 trabajadores afiliados.
- Señalamos la relación de nuestros compañeros que se encuentran afiliados tanto en la ciudad de Lima como en la ciudad de Chiclayo, quienes vienen ejerciendo el derecho de la huelga general indefinida.

Planta Matriz (Lima)

Nº	Apellidos y Nombres	Dia de Afiliacion	Area de Labores	Cargo	DNI
1	Achata Torres Juan Jesus	10/09/2012	Soplado	Ayudante	41391914
2	Adrian Callachagua Jaime Rolando	02/08/2012	Preformas	Ayudante	42161077
3	Aldunate Rivera Maximo	16/09/2012	Preformas	Ayudante	41088129
4	Apaza Alca Fredy	13/11/2013	Soplado	Ayudante	45050349
5	Arias Aguilar Calixto Mitchel	16/09/2012	Preformas	Ayudante	44255258
6	Auqui Escobar Jorge	20/08/2012	Preformas	Montacarguista	25846282
7	Auris Jaimes Miguel Angel	04/11/2013	Don Jorge	Op. Etiquetado	42300548
8	Avalos Ramos Efrain Dante	10/09/2012	Soplado	Ayudante	43148719
9	Barriga Lopez Julio Daniel	30/09/2013	Soplado	Operador	30836507
10	Bernilla Rinza Anibal	09/02/2015	Soplado	Operador	43375908
11	Caballero Llanos Julio Cesar	20/08/2012	soplado	Ayudante	42357448
12	Cahuana Vilca Nilton	06/09/2012	Soplado	Ayudante	43023685
13	Calla Jover Edwin Felipe	10/09/2012	Soplado	Ayudante	06816944
14	Cano Rojas Jesus Salvador	10/09/2012	Soplado	Ayudante	40579951
15	Caramutti Arboleda Nestor Wilmaims	05/09/2012	Soplado	Op. Etiquetado	44827775
	Castrejon Benavente Luis				



SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET

Fundado el 02 de Agosto de 2012; con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per

C.G.T.P. - A.B.A.



17	Castro Juarez Jose Mercedes	02/08/2012	Soplado	Ayudante	43165218
28	Castro Robles Kremlin Jorge	05/09/2012	Soplado	Ayudante	10382626
19	Cerna Landecho Hugo Simon	10/09/2012	Soplado	Ayudante	45232521
20	Chauco Sangama Carlos Arturo	29/08/2012	Preformas	Ayudante	41441705
21	Chumbes Ramirez Dennis Javier	17/03/2014	Soplado	Operador	42776861
22	Collado Portocarrero Daniel Giovanni	05/09/2012	Preformas	Ayudante	10862027
23	Curitima Noa Hitler Denis	10/09/2012	Soplado	Ayudante	44154937
24	De la Cruz Cristobal Leonel	28/08/2014	Soplado	Operador	21817070
25	Delgado Nakamura Rodolfo Antenor	10/09/2012	Soplado	Ayudante	25842240
26	Diaz Arcos Jorge Luis	05/09/2012	Soplado	Ayudante	25787984
27	Dominguez Romero David	10/10/2012	Soplado	Ayudante	43564681
28	Faustino Ortiz Henry	23/08/2012	Soplado	Ayudante	10747882
29	Fernandez Coronel Reimer	05/09/2012	Soplado	Ayudante	45034322
30	Fiestas Navarro Santos Santiago	18/03/2013	Preformas	ayudante	42688246
31	Garcia Neco Eddy Edwin	24/09/2012	Soplado	Mecanico	17588777
32	Gasco Arosemena Samuel Neptali	05/09/2012	Soplado	Ayudante	16770395
33	Huamani Salvatierra Julio Alberto	29/08/2012	Soplado	ayudante	25729680
34	Jimenez Castro Giancarlo	29/08/2012	soplado	Ayudante	42588120
35	Lopez Alva Jesus Manuel	23/08/2012	preforma	Inspector	10156326
36	Lopez Inuma Roner	29/08/2012	preforma	Ayudante	42492309
37	Mata Sosa David Ernesto	29/08/2012	Soplado	Ayudante	10725851
38	Mauricio Cunya Roberto Daniel	05/09/2012	Soplado	Ayudante	09795693
39	Mendez Sanchez Gerardo	14/08/2012	Soplado	Ayudante	10777702
40	Milla Granados Freddy Eduardo	10/09/2012	Soplado	Ayudante	44284691
41	Mogrovejo Cutipa Eduardo Rafael	05/09/2012	Soplado	Ayudante	10623542
42	Olivera Ayala Jesus Enrique	20/08/2012	Mantenimiento	Mecanico	09391612
43	Ore Diaz Fabio Roger	16/09/2012	Soplado	Ayudante	10509111
44	Paiva Urcia Jorge Eduardo	10/09/2012	Preformas	Inspector	42406637
45	Pasache Solano Alex Darwin	23/08/2012	Preformas	1er Ayudante	44087740
46	Peña Lartiga Daniel Fernan	02/08/2012	Almac general	Montacarguista	09590108



SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET

Fundado el 02 de Agosto de 2012 con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



C.G.T.P. - A.B.A

47	Perez Cabello Christopher Clementis	17/03/2014	Soplado	Ayudante	41245019
48	Pichi Robalino Jorge Alberto	25/10/2012	Preformas	Ayudante	49335885
49	Ramires Angeles Jose Luis	03/10/2012	Preformas	Ayudante	10730997
50	Ramirez Egusquiza Rene	20/08/2012	Soplado	Ayudante	40140349
51	Rios Escobedo Martin	02/08/2012	Preformas	Ayudante	40318423
52	Rojas Tejada Walter Antonio	29/08/2012	Preformas	1er Ayudante	41871300
53	Rubiños Moreno Christoper Arnold	05/09/2012	Soplado	Ayudante	45855966
54	Ruiz Llauce Alex Ivan	05/09/2012	Preformas	Operador	41202868
55	Sanchez de los Santos Enrique Rodolfo	02/08/2012	Preformas	Ayudante	07445427
56	Sandoval Dueñas Juan Manuel	14/08/2012	Soplado	Ayudante	43443997
57	Sandoval Peña Jimmy Manuel	23/08/2012	Soplado	Ayudante	02898417
58	Silva Santos Jose Raul	10/09/2012	Soplado	Ayudante	80421818
59	Tanta Gutierrez Manuel Nicolas	05/09/2012	Preformas	Operador	09616026
60	Tesen Cornejo Benjamin	23/08/2012	Preformas	Ayudante	42541962
61	Vargas Ramos Carmen Mauro	25/10/2012	Preformas	Inspector	10395042
62	Vasquez Sosa Jose Luis	13/08/2012	Preformas	1er ayudante	10724705
63	Victorio Mallqui David Angel	05/09/2012	Preformas	Operador	09923775
64	Villon Tafur Antonio	13/08/2012	Preformas	Inspector	06110099
65	Yovera Ipanaque Felix Alex	05/09/2012	Soplado	Ayudante	45226015
66	Zarate Sanchez Carlos Miguel	01/04/2013	Preformas	ayudante	70700224
67	Zevallos Mena Fidel	10/09/2012	Preformas	Ayudante	25767719
68	Zuta Moreno Elio	13/08/2012	Soplado	Ayudante	09605047



**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012; con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23
Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



Planta Don Jorge (Lima)

Nombre y Apellidos	Cargo
Coarite Condori Rene	Ayudante
Mucha Camacho Carlos Miguel	Montacarguyista
Pasache Solano Jhon Cristhian	Ayudante
Velarde Llanos Carlos Enrique	Aux. Produccion
Zarate Garcia Jean Carlos Abraham	Ayudante
Monteluis Ajon Artemio	Ayudante

4. Que la empresa a fin de quebrantar la moral de los trabajadores que se encuentran en huelga, viene ocupando sus puestos de trabajo por otros trabajadores, vulnerando su derecho al ejercicio a la huelga.
5. Razones por el cual solicitamos se verifique en cada una de las plantas donde operan los trabajadores afiliados y que vienen ejerciendo su derecho a la huelga, donde la empresa ha determinado que sean ocupados sus puestos habituales de trabajo por otros trabajadores configurándose el esquirolaje,

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Amparamos nuestros pedidos de inspección en:

- Constitución Política del Perú; sobre Derechos fundamentales de la persona; derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y derecho a la huelga.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos Art. 20.1 y 23.4.
- Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre, artículo Art. XXII.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 22. numerales 1, 2 y 3.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Art. 8 a) y d).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Art. 8.
- Los Convenios Internacionales OIT Nos 87°, 98° referidos a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.
- D.S. n°010-2003-TR y su Reglamento D.S. N°011-92-TR en su artículo 70°, sobre esquirolaje.

34



**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**

Fundado el 02 de Agosto de 2012; con Registro Sindical: N° 94562-2012-MTPE/1/20.23

Afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Per



MEDIOS PROBATORIOS:

1. Registro Sindical del Sindicato.

ANEXOS:

1. Copia de DNI de los dirigentes que suscriben la presente solicitud.
2. Copia del registro sindical del sindicato.

POR LO TANTO:

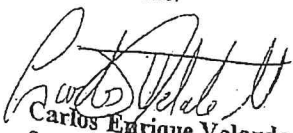
A usted señor Intendente de Lima Metropolitana, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, le reiteramos nuestra solicitud tenga a bien ordenar **URGENTEMENTE** una inspección Especial a fin de verificar, lo señalado líneas arriba, y comprobada la infracción deberá aplicarse la respectiva multa a la inspeccionada. Además de inscribirla en el registro de empresa infractora de normas socio laborales así mismo solicitamos que el sindicato intervenga en dicha inspección.

PRIMER OTROSIDIGO: Solicitamos que en el momento y día en el cual se proceda a la inspección se requiera la presencia y participación de los dirigentes del sindicato con la finalidad de garantizar el respeto de los derechos laborales. Cuya verificación se requiere.

SEGUNDO OTROSIDIGO: Autorizamos a la Federación Nacional de Trabajadores del Sector de Alimentos, Bebidas y Afines – FNT-CGTP-ABA; a través del Departamento de Defensa; señor Benancio Aguilar Atahua identificado con D.N.I. N° 08026850; a efectos que puedan participar en este proceso así como recoger los oficios o resoluciones que se emitan y que tengan acceso a la lectura del expediente de la inspección.

Lima, 23 de Febrero de 2015.

Atentamente.


Carlos Enrique Velasco





SUB DIRECCION DE REGISTROS GENERALES

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA

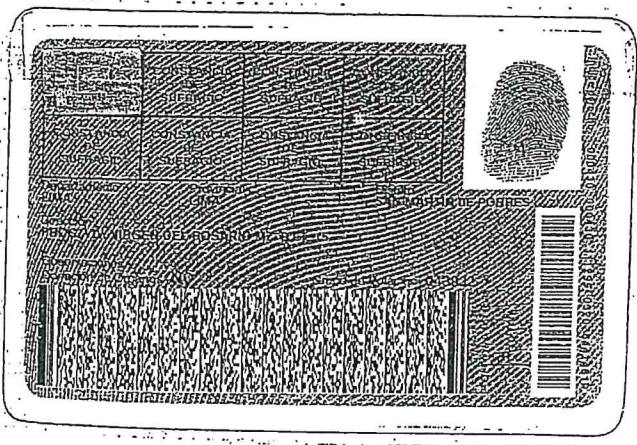
Expediente N° 94562-12

Al Recurso N° 165328: Estando a lo presentado y solicitado por la organización sindical recurrente; y de conformidad con lo establecido en el Artículo 10° Inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se deja constancia de la INSCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS EN LA NOMINA DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET", encabezado por su Secretario General, Sr. Carlos Enrique Velarde Llanos, hasta el 01 de agosto del 2016, ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, agréguese a sus antecedentes los documentos que se acompañan.

Lima, 11 de diciembre de 2014



CAROLINA L. VALER RAMOS
 Sub Directora (e)
 Sub Dirección de Registros Generales





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION
DEL EMPLEO DE LAMBAYEQUE
DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DEL TRABAJO

Dirección: Calle Los Laureles N° 131-Urb. Los Libertadores
Teléfonos: 608953 / 608956 / Fax: 608954
Página Web: http://trabajo.regionlambayeque.gob.pe



REQUERIMIENTO DE COMPARECENCIA

EMPRESA: UNIÓN DE CERVERIAS BACKUS & JHONSTON
Dirección: Av. Ricardo Bentín S/N (PLANTA MOTUPE)
Región: Lambayeque Provincia: Chiclayo Distrito: Motupe

En relación con la Orden de Inspección N° 402 - 2015-GRTPELA, seguido a la empresa SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A por ESQUIROLAJE encontrándose ejerciendo su derecho a HUELGA y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 9° Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo SOBRE DEBER DE COLABORACIÓN, SE REQUIERE A LA COMPARECENCIA de la empresa arriba identificada, en las Oficinas de la Inspección Regional del Trabajo, ubicadas en la calle los Laureles N° 131-Urb. Los Libertadores, para el día 23 de MARZO del 2015, a las 9:00 horas y alcance los siguientes documentos:

- 1) Documentos que acrediten fehacientemente la representación legal de quien se apersona en nombre de la empresa.
- 2) Alcance el registro de ingreso y salida a cargo de su personal de vigilancia a fin de verificar y comprobar la cantidad de horas de las jornadas de trabajo de los trabajadores no sindicalizados que vienen laborando en la empresa SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A, desde el 16-02-2015 a la fecha de la notificación del presente requerimiento. Los trabajadores se detallan a continuación: Victoriano Rivera Mamami, Gabriel Leonardo Flores Ruiz, Joel Santos Pacherez, César Gil Rodríguez, Epifanio Quispe Miranda, Daniel Salinas Huachani.
- 3) De la misma forma quien se apersona deberá manifestar y otorgar información sobre el cumplimiento de la producción de soplado de parte de la empresa SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A durante el periodo de HUELGA.

Los documentos solicitados se refieren a los periodos 2015. Junto con los documentos originales, se aportará fotocopia de los documentos solicitados.

ASUNTO: VERIFICACION CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES

En la ciudad de Chiclayo, a los diez días del mes de marzo del dos mil quince.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.
[Firma]
ABOG. ANDREA MARIN OLIVA YESQUEN
INSPECTOR AUXILIAR

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.
[Firma]
Abog. Ana de los Angeles Rosario Amoretti
INSPECTORA DE FISCALIA

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Nombre y Apellidos: F. OLIVERA MONTOYA DNI: 42242066 Cargo: [Firma]
Fecha de recepción: 17-03-2015 Firma: [Firma]





REQUERIMIENTO DE COMPARECENCIA

EMPRESA: SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A
Dirección: RICARDO BENTIN 901 MOTUPE
Región: Lambayeque Provincia: Chiclayo Distrito: Motupe

En relación con la Orden de Inspección Nº 402-2015-GRPELA, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5.3.2 de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y artículo 6 de su reglamento aprobado por D.S. 019-2006-TR, modificado por DS. 019-2007-TR. SE REQUIERE A LA COMPARECENCIA de la empresa arriba identificada, en las Oficinas de la Inspección Regional del Trabajo, ubicadas en la calle los Laureles Nº 131.-Urb. Los Libertadores, para el día 23 de marzo del 2015, a las 10:00 horas y alcance los siguientes documentos:

- 1) Poder de Representación (vigencia de poder y/o carta poder simple de ser el caso)
- 2) Alcance listado indicando nombres y apellidos de cada uno de los trabajadores que laboran en Planta de la empresa BACKUS Y JHONSTON MOTUPE e indique cada uno de las labores que realizan en los puestos de trabajo que ocupan, y justifique las jornada y horarios que cumple desde el 16-02-2015.

Los documentos solicitados se refieren a los periodos 2015. Junto con los documentos originales, se aportará fotocopia de los documentos solicitados.

ASUNTO: VERIFICACION CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES-OPERATIVO

Cabe recordarle que su inasistencia constituirá OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa de entre 11 y 20 UIT, según dispone los artículos 36 y 39 de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45 y 46 de su reglamento aprobado por D.S. No. 019-2006-TR, modificado por D.S. 019-2007-TR.

En la ciudad de Chiclayo, 10 a los días del mes de marzo del dos mil quince

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.
Andrea Maria Guiva Yezque
ABOG. ANDREA MARIA GUIVA YEZQUE

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.
Amalia Romero
Abog. Ana de los Rios Romero Amoretti
INSPECTORA DE TRABAJO

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Nombre y Apellidos *VICTORIANO BUSTOS MARTINEZ* DNI *0 24 413 2911* Cargo *SUP. DE PLANTA*
Fecha de recepción *17-03-2015* Firma *[Signature]*

[Signature]



EXP. N° 210-2015-GK.LAMB/DSTPE-DNCISE

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Dirección Regional de Trabajo y
Promoción del Empleo

ACTA DE INSPECCION RELATIVA A PARALIZACION DE LABORES

40

Notario a horas 12:30 del día 24 de Septiembre del 2015, el Inspector que suscribe [Name] se constituyó en el [Address] de [Sector] de trabajo denominado [Company Name] con RUC N° [RUC] y con domicilio en [Address] cuya actividad es [Activity] encontrándose presente en este acto, en representación de la Empresa, don [Name] en su calidad de [Title] identificado con [ID] y en representación de los trabajadores, don [Name] identificado con [ID] en [City].

N° Total de trabajadores	16	Empleados	01	Obreros	15
N° total de Trabajadores sindicalizados	10	Empleados	—	Obreros	10
N° Total de Trabajadores en conflicto	10	Empleados	—	Obreros	10
N° de Trabajadores que laboran 1° turno	—	2° Turno	—	3° Turno	—

MOIVO: Flujos de Declarada 2014-2015

CONSTATACIONES:

Se inspeccionó al centro de trabajo de trabajo y se constató que [Handwritten text describing the inspection findings, including mentions of workers and company status].

[Large handwritten signature and stamp area at the bottom of the page]



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION
DEL EMPLEO DE LAMBAYEQUE

Dirección: Calle Los Laureles N° 131-Urb. Los Libertadores
Teléfonos: 608953 / 608956 / Fax: 608954
Pagina Web: http://trabajo.regionlambayeque.gob.pe



ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN - DILIGENCIA DE CONSTANCIA

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 402-2015

EMPRESA: SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A /UNIÓN DE CERVECERIAS BACKUS Y JONSTON
Dirección: AV INDUSTRIAL RICARDO BENTIN MUJICA N° 1101 Hora Inicio: 9:00 Hora Final: 9:15

ASUNTO: Verificación del cumplimiento de normas laborales

En relación con la orden de inspección N° 402-2015 -GRTEPE en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 13.6 de su reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación en la empresa arriba identificada.

MODALIDAD DE ACTUACIÓN

- Visita de inspección al centro o lugar de trabajo, ubicado en la dirección antes señalada
- Parecencia de la empresa en las oficinas de la Inspección regional del trabajo

PERSONAS ENTREVISTADAS

- Sujeto inspeccionado o su representante legal D / Da LUIS FERNANDO ORTIZ QUEVEDO (APODERADO) BACKUS
- Encargado / Responsable del centro de trabajo D / Da
- Representantes de los Trabajadores D / Da
- Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos materia de investigación

DOCUMENTACIÓN ALCANZADA

De acuerdo a lo solicitados y en mérito al Deber de colaboración la Empresa Unión Cervecería Backus & Jhonston mediante su apoderado se apersona y alcanza la documentación solicitada vigencia de poder, Formato de Autorización de ingreso diario para contratistas (Excepto domingos y feriados) 6 folios, semana 6 a 11 y un reporte de producción del mes de marzo 2015 de aguas y gaseosas 2 folios.

HECHOS CONSTATADOS y/o MANIFESTACIONES

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA, DE SER EL CASO

- Advertencia
- Requerimiento
- Orden de Paralización o Prohibición de Trabajos

En la ciudad de Chiclayo, a los veintitrés días del mes de marzo de 2015

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.
Andrea Maria Oliva Yesquer
ABOG. ANDREA MARIA OLIVA YESQUER
INTEGRADA AUXILIAR

D. / D^a DNI. 16448177 Cargo APODERADO Fecha de recepción..... Firma.....

[Handwritten signature]

ERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO
ABOGADO NOTARIO DE LIMA

44

99

CONVOCATORIA DEL DIRECTORIO FUE HECHA MEDIANTE ESQUELAS CON CARGO DE RECEPCION, CON UNA ANTICIPACION DE CINCO DIAS, Y QUE EN ELLAS SE INDICO EL LUGAR, DIA Y HORA DE LA REUNION ASI COMO LOS ASUNTOS A TRATAR. //... _____

FOJA 1894 _____

...// PROPUESTAS Y ACUERDOS _____

EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO PROPUSO: //... _____

DE FOJA 1897 A FOJA 1899 _____

ACTUALIZACION PODERES ABOGADOS _____

ACTO SEGUIDO EL PRESIDENTE PROPUSO ACTUALIZAR LOS PODERES DE LOS ABOGADOS, DOCTORES: LUIS FERNANDO ORTIZ QUEVEDO, CON DNI N° 16448177, DOMICILIADO EN LORA Y CORDERO 350, CHICLAYO, FACULTANDOLOS PARA: _____

A) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES JUDICIALES, POLITICAS, ADMINISTRATIVAS, FISCALES, CONSULARES, REGIONALES, MUNICIPALES, POLICIALES Y DE CUALQUIER OTRA INDOLE, PERUANAS Y/O EXTRANJERAS, ASI COMO ANTE TODA CLASE DE PERSONAS NATURALES Y JURIDICAS. _____

PARA TAL EFECTO GOZARA DE LAS ATRIBUCIONES Y POTESTADES GENERALES QUE CORRESPONDAN EN LOS PROCESOS JUDICIALES, ADMINISTRATIVOS Y ARBITRALES, A LA SOCIEDAD, ENTENDIENDOSE OTORGADA LA REPRESENTACION PARA TODA CLASE DE PROCESOS Y PARA SU TRAMITACION EN SU INTEGRIDAD, INCLUSO PARA LA EJECUCION DE LA SENTENCIA Y OTRAS RESOLUCIONES Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, LEGITIMANDO SU INTERVENCION EN EL PROCESO Y TODOS LOS ACTOS DEL MISMO CONFORME AL ARTICULO 74 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL. _____

ASIMISMO, GOZARA DE LAS FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICION DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, INTERPONER DENUNCIAS PENALES Y DE OTRA NATURALEZA, PRESENTAR TODA CLASE DE SOLICITUDES Y RECURSOS; RATIFICARSE EN DENUNCIAS PENALES; RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RE CONVENCIONES; FORMULAR CONTRADICCIONES Y TODO TIPO DE EXCEPCIONES, DEFENSAS PREVIAS, CUESTIONES PROBATORIAS, OPOSICIONES, TACHAS Y NULIDADES, ASI COMO CONTESTARLAS; ALLANARSE A LA PRETENSION; FORMULAR TODA

NOTARIA BERROSPÍ POLO
Av. Tarapacá N° 529 2do. Piso
(Hoy Av. Arancibia) Rimac
Central: 382-0237

ERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO
ABOGADO NOTARIO DE LIMA

45

33

CLASE DE RECURSOS Y MEDIOS IMPUGNATORIOS COMO APELACIONES, CASACIONES, RECURSOS DE NULIDAD Y DE REVISION, QUEJAS, ACLARACIONES O RECTIFICACIONES; INTERVENIR EN LAS AUDIENCIAS UNICAS, DE SANEAMIENTO, CONCILIATORIA, DE FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS, DE PRUEBAS, DE SENTENCIA, DE CONCILIACION EXTRA JUDICIAL Y CUALQUIER OTRA AUDIENCIA; INTERVENIR EN DILIGENCIA FUERA DEL LOCAL DEL JUZGADO, EN LANZAMIENTOS, ADMINISTRACION DE POSESION, EN LA EJECUCION DE MEDIDAS CAUTELARES, INSPECCIONES JUDICIALES, DE REMATE O SUBASTA DE BIENES; SOLICITAR EL ABANDONO DEL PROCESO O DE LA PRETENSION; PRESTAR JURAMENTO DECISORIO Y DEFERIR AL DEL CONTRARIO; PRESTAR DECLARACIONES DE PARTE Y TESTIMONIALES, ABSOLVER POSICIONES; OFRECER Y ACTUAR CUALQUIER TIPO DE PRUEBA; RECONOCER DOCUMENTOS; CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO Y FUERA DE ESTE; DESISTIRSE DEL PROCESO, DE ALGUN ACTO PROCESAL Y DE LA PRETENSION, DE LAS DENUNCIAS PENALES Y OTRAS DENUNCIAS, DE LAS SOLICITUDES, DE LOS RECURSOS Y DE CUALQUIER OTRO ACTO; CELEBRAR CONVENIOS ARBITRALES; SOLICITAR Y EJECUTAR TODA CLASE DE MEDIDAS CAUTELARES, AMPLIARLAS Y/O VARIARLAS Y/O MODIFICARLAS Y/O SUSTITUIRLAS O DESISTIRSE DE LAS MISMAS, OFRECER CONTRACAUTELAS PARA MEDIDAS CAUTELARES, INCLUSIVE CAUCION JURATORIA; SOLICITAR ADJUDICACIONES DE BIENES MUEBLES Y/O INMUEBLES COMO CONSECUENCIA DE REMATES JUDICIALES; SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACION PROCESAL TOTAL O PARCIALMENTE; EFECTUAR PAGOS Y CANCELACIONES, DIRECTAMENTE O MEDIANTE CONSIGNACION, OFRECIMIENTOS DE PAGO JUDICIAL O EXTRA JUDICIAL; LAS FACULTADES SE ENTIENDEN OTORGADAS PARA TODO EL PROCESO, INCLUSO PARA EJECUCION DE SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS PROCESALES; APERSONARSE EN PROCESOS CONCURSALES, PARTICIPAR EN JUNTAS DE ACREEDORES, PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACION, REESTRUCTURACION Y QUIEBRA DE EMPRESAS Y PROCEDIMIENTOS SIMILARES.

- B) EXPEDIR CORRESPONDENCIA EPISTOLAR Y CABLEGRAFICA EN REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD PARA TODOS LOS ASUNTOS Y DENTRO DE LOS LIMITES DE SUS FACULTADES.
- C) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODO RECLAMO O DEMANDA DE CARÁCTER

NOTARIO ERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO
Av. Tarapaca N° 529 2do. Piso
(Hoy Av. Arancibia) Rimac
Central: 382-0237

BERGIO ARMANDO BERROSPI POLO

ABOGADO NOTARIO DE LIMA

46

99

LABORAL, INDIVIDUAL O COLECTIVO ANTE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE TRABAJO Y ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO, GOZANDO DE LAS FACULTADES GENERALES DEL MANDATO Y LAS ESPECIALES CONTENIDAS EN LOS ARTICULOS 74 Y 75 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL EN LOS TERMINOS QUE FIGURAN EN EL INCISO A) DE ESTA RELACION Y EN LOS ARTICULOS 8, 10, Y DEMAS PERTINENTES DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO 26636, O DE LA NORMA QUE LA REEMPLACE EN EL FUTURO. _____

IGUALMENTE QUEDA AUTORIZADO PARA REPRESENTAR A LA SOCIEDAD CON LAS FACULTADES PREVISTAS EN EL ARTICULO 48 Y DEMAS PERTINENTES DEL DECRETO LEY 25593, COMO SON LOS DE PARTICIPAR EN LA NEGOCIACION Y CONCILIACION Y PRACTICAR TODOS LOS ACTOS PROCESALES PROPIOS DE ESTOS, SUSCRIBIR CUALQUIER ACUERDO Y LLEGADO EL CASO LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. _____

D) DELEGAR LAS FACULTADES CONTENIDAS EN LOS INCISOS A) Y C) DE ESTA RELACION.

E) SOLICITAR REGISTRO DE MARCAS, LEMAS COMERCIALES, NOMBRES COMERCIALES, PATENTES ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL PERU Y DE CUALESQUIERA OTROS PAISES, ASI COMO FORMULAR OBSERVACIONES Y OPOSICIONES AL REGISTRO DE TERCEROS, Y CONTESTAR OPOSICIONES Y SOLICITAR CANCELACIONES DE REGISTROS.

F) OTORGAR Y/O SUSCRIBIR Y/O AUTORIZAR DECLARATORIAS DE FABRICA Y REGULARIZACIONES DE FABRICAS DE INMUEBLES DE LA SOCIEDAD. _____

DEPUES DE BREVE DELIBERACION LA PROPUESTA FUE APROBADA POR UNANIMIDAD. _____

AMPLIACION DE PODERES AL GERENTE GENERAL _____

EL PRESIDENTE PROPUSO SE AMPLIEN LOS PODERES DEL SEÑOR ROBERT PRIDAY WOODWORTH, GERENTE GENERAL, FACULTANDOLO PARA OTORGAR SERVIDUMBRES A FAVOR DE EMPRESAS PRODUCTORES DE ENERGIA ELECTRICA O PRESTADORA DE SERVICIOS DE AGUA Y DESAGÜE. _____

DEPUES DE BREVE DELIBERACION LA PROPUESTA FUE APROBADA POR UNANIMIDAD. //... _____

FOJA 1900 _____

// SE ACORDO POR UNANIMIDAD, AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL CUARTO PARRAFO DEL ARTICULO 5.13 DEL ESTATUTO QUE LA PRESENTE ACTA SERA FIRMADA CUANDO MENOS POR EL VICEPRESIDENTE, PRESIDENTE DEL DIRECTORIO, SEÑOR MANUEL ROMERO

Calle Plaza N. 533 - 1.º Piso
(Bosque de Aramburú) Rimac
Central 382-0237

47
G
SERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO
ABOGADO NOTARIO DE LIMA

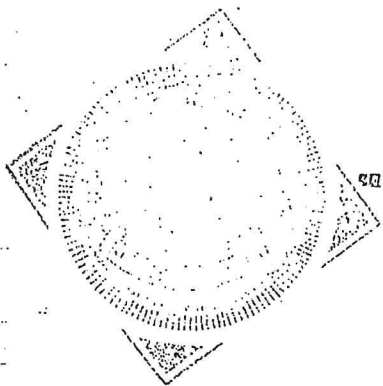
CARO, EL SECRETARIO, FRANCISCO MUJICA SERELLE Y DOS DIRECTORES DESIGNADOS PARA EL EFECTO, ACORDANDOSE QUE LOS MISMOS FUERAN LOS SEÑORES CARLOS BENTIN REMY Y FELIPE OSTERLING PARODI. _____

CON POSTERIORIDAD A LA SESION, DENTRO DE LOS DIEZ DIAS SIGUIENTES DE SU CELEBRACION FUE REDACTADA LA PRESENTE ACTA LA QUE LUEGO DE LEIDA FUE FIRMADA POR LOS SEÑORES MÁNUEL ROMERO CARO, VICEPRESIDENTE DEL DIRECTORIO, CARLOS BENTIN REMY Y FELIPE OSTERLING PARODI, DIRECTORES Y FRANCISCO MUJICA SERELLE, SECRETARIO DEL DIRECTORIO. _____

SIGUEN CUATRO FIRMAS. _____

ASI CONSTA EL ACTA ORIGINAL DE SU REFERENCIA A LA QUE ME REMITO EN CASO NECESARIO Y A SOLICITUD DE LA PARTE INTERESADA EXPIDO. LA PRESENTE COPIA CERTIFICADA LA QUE SELLO, SIGNO, RUBRICO Y FIRMO, EN LA CIUDAD DE LIMA A LOS TRECE (13) DIAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL SIETE (2007). _____

Edificio N° 529-260 PISO
CHOLLA (Antigua) Rimac
Central 382-0237

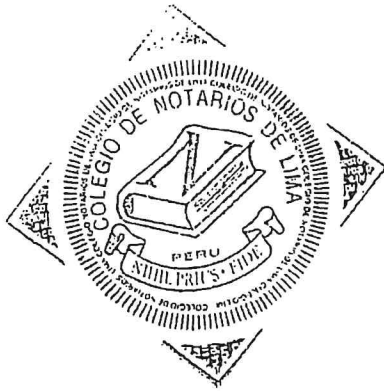


G
SERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO
ABOGADO
NOTARIO DE LIMA



SR. SERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO
ABOGADO NOTARIO DE LIMA

ANOTACION DE INSCRIPCION: REGISTRADO NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS EN EL ASIENTO-
C00100 DE LA PARTIDA 11013167, DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA.- CON FECHA
08 DE ENERO DEL 2007. _____
MERY LUZ MENDOZA GALVEZ – REGISTRADOR PUBLICO – ORLC. _____
LIMA, 11 DE ABRIL DEL 2007. _____



Sb
SERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO
ABOGADO
NOTARIO DE LIMA



NOTARIO DE LIMA
Av. Larapaca N° 529 2do. Piso
(Hoy Av. Arancibia) Rimac
Central: 382-0237

S A N M I G U E L I N D P E S T A

FORMATO DE AUTORIZACION DE INGRESO DIARIO PARA CONTRATISTAS (EXCEPTO DOMINGOS Y FERIADOS)

CÍA. CONTRATISTA: SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.

SEMANA: 07

FRENTES: PLANTA DE SOPLADO SMI PET / ENV. DE GASEOSAS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PUESTO DE TRABAJO	LUNES 09		MARTES 10		MIÉRCOLES 11		JUEVES 12		VIERNES 13		SABADO 14	
			Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida
1	RIVERA MAMANI VICTORIANO	Encargado de Planta	07:25	18:10	07:30	17:30	07:19	19:00	12:50	19:05	07:20	19:23	07:38	15:40
2	FLORES RUIZ LEONARDO GABRIEL	Supervisor de Seguridad	07:42	17:12	07:48	17:30	07:35	17:34	07:45	17:50	07:35	19:00	07:33	15:40
3	SALINAS HUACHANI DANIEL	Electricista - Operador	07:42	17:12	23:38	07:00	23:35	07:05	23:34	07:00	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	07:32	17:00
4	QUISPE MIRANDA EPIFANIO	Operador	07:42	17:12	10:27	01:00	07:30	17:04	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	07:32	17:00
5	ENEQUE RODRIGUEZ JORGE	Operador	23:33	09:05	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	15:30	07:02	18:35	07:05	23:23	07:18	23:27	05:00
6	CHAPOÑAN SOLIS ROBERT RICHARD	Ayudante - Paletizador	15:18	00:51	15:18	00:58	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	07:20	17:00	15:33	07:02	15:35	01:25
7	NIETO TEJEDA CARLOS ENRIQUE	Ayudante - Paletizador	15:18	00:57	15:14	00:58	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	07:20	17:00	07:20	19:00	07:12	17:00
8	MARTINEZ ANAGLETO PERCY	Ayudante - Paletizador	---	---	07:21	17:30	07:24	17:09	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	23:31	07:18	23:14	04:00
9	GIL RODRIGUEZ CESAR FLORENTINO	Ayudante - Paletizador	23:29	09:05	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	15:19	07:02	15:20	01:00	15:30	01:06	15:38	01:05
10	SOPLOPUCO BANCES FRANK ALEX	Ayudante - Paletizador	07:45	17:12	23:37	07:00	23:35	07:05	23:35	07:20	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	07:35	17:00
11	AGUIRRE CONDE DANY DANIEL	Ayudante - Paletizador	23:44	09:05	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	15:48	07:02	15:40	01:05	15:30	01:06	15:40	01:05
12	ZAPATA RUFINO GIANCARLO	Ayudante - Paletizador	23:27	09:05	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	15:26	07:00	18:20	00:40	15:16	01:06	15:08	01:05
13	SANTOS PACHERREZ CARLOS YOEL	Ayudante - Paletizador	07:30	17:12	07:46	17:10	07:42	17:10	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	23:28	07:18	23:35	09:00
14	CORONEL ZAPATA MIGUEL ANGEL	Ayudante - Paletizador	15:47	00:51	15:37	00:58	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	07:20	17:00	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	07:35	17:00
15	MONJA BARRETO EVER ROLANDO	Ayudante - Paletizador	15:23	00:51	15:44	19:36	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	DIA O/H.	DIA O/H.	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL
16			09:45	17:06	07:35	17:10	07:42	17:10	DESCANSO SEMANAL	DESCANSO SEMANAL	23:26	07:18	23:43	07:00

V° B° CÍA. CONTRATISTA							
V° B° ÁREA CONTRATANTE							
V° B° SHI							

ORIGINAL DE SERVICERIAS FERRARIAS BAKKUS Y JOHNSTON S.A.
 DIRECCION DE MANUFACTURA PLANTA MOTURE
 GERENCIA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO DIARIO PARA CONTRATISTAS (EXCEPTO DOMINGOS Y FERIADOS)

CIA. CONTRATISTA: SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A

SEMANA: 08

FRENTES: PLANTA DE SOPLADO SMI PET / ENV. DE GASEOSAS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PUESTO DE TRABAJO	LUNES 16		MARTES 17		MIÉRCOLES 18		JUEVES 19		VIERNES 20		SABADO 21	
			Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida
1	RIVERA MAMANI VICTORIANO	Encargado de Planta	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30
2	FLORES RUIZ LEONARDO GABRIEL	Supervisor de Seguridad	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30
3	SALINAS HUACHANI DANIEL	Electricista - Operador	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30
4	QUISPE MIRANDA EPIFANIO	Operador	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30
5	FALLA MESTA RICHARD PERCY	Operador	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30
6	ENEQUE RODRIGUEZ JORGE	Operador	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30
7	CHAPONAN SOLIS ROBERT RICHARD	Ayudante - Paleizador												
8	NIETO TEJEDA CARLOS ENRIQUE	Ayudante - Paleizador												
9	MARTINEZ ANACLETO PERCY	Ayudante - Paleizador												
10	GIL RODRIGUEZ CESAR FLORENTINO	Ayudante - Paleizador	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30	07:30	20:30
11	SOLOPUCO BANCES FRANK ALEX	Ayudante - Paleizador												
12	JAGUIRE CONDE DANY DANIEL	Ayudante - Paleizador												
13	ZAPATA RUIFINO GIANCARLO	Ayudante - Paleizador												
14	SANTOS PACHERRERREZ CARLOS YOEL	Ayudante - Paleizador	19:30	09:48	19:36	09:15	19:36	09:15	19:36	09:15	19:36	09:15	19:36	09:15
15	CORONEL ZAPATA MIGUEL ANGEL	Ayudante - Paleizador												
16	MONJA BARRETO EVER ROLANDO	Ayudante - Paleizador												

V° B° CIA. CONTRATISTA


V° B° AREA CONTRATANTE


V° B° SHI

Handwritten signatures and initials in the signature lines of the table.

PRODUCCIÓN MARZO 2015

DESCRIPCIÓN																	
500 ml/CR Guarana			52173	1E+05	1E+05					2E+05	2E+05	1E+05	2E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+
500 ml/CR Contour Viva																	
650 ml Cristalina sin gas																	
1000ml./CR Guarana																	
2000 ml/CR Guarana																	
2000 ml/CR Contour Viva		17712															
3000 ml/CR Generica		15810	46410	29070			27030		29070								
3000 ml/CR Generica																	
3100 ml Cristalina sin gas																	
	0	33522	46410	81243	1E+05	1E+05	27030	0	29070	2E+05	2E+05	1E+05	2E+05	1E+05	1E+05	1E+05	1E+

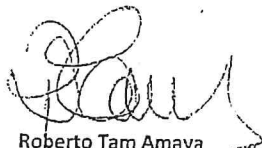

 Roberto Tam Amaya
 Supervisor

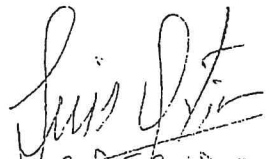

 APD/RADO

PRODUCCIÓN FEBRERO 2015

DESCRIPCION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
500 ml/CR Guarana															
500 ml/CR Contour Viva															
650 ml Cristalina sin gas															
1000ml./CR Guaraná															
2000 ml/CR Guarana															
2000 ml/CR Contour Viva															
3000 ml/CR Generica															
3000 ml/CR Generica															
3100 ml Cristalina sin gas															

0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0


 Roberto Tam Amaya
 Supervisor


 APROBADO



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION
DEL EMPLEO DE LAMBAYEQUE

Dirección: Calle Los Laureles N° 131-Urb. Los Libertadores
Teléfonos: 608953 / 608956 / Fax: 608954
Pagina Web: http://trabajo.regionlambayeque.gob.pe



ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN – DILIGENCIA DE CONSTANCIA

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 402-2015

EMPRESA: SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A

Dirección: AV INDUSTRIAL RICARDO BENTIN MUJICA N° 1101 Hora Inicio: 9:00 Hora Final: 9:35

ASUNTO: Verificación del cumplimiento de normas laborales

En relación con la orden de inspección N° 402-2015 -GRTPELA en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 13.6 de su reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación en la empresa arriba identificada.

MODALIDAD DE ACTUACIÓN

Visita de inspección al centro o lugar de trabajo, ubicado en la dirección antes señalada

Parecencia de la empresa en las oficinas de la Inspección regional del trabajo

PERSONAS ENTREVISTADAS

Sujeto inspeccionado o su representante legal D / Da JULIO EDUARDO POZO SANCHEZ (APODERADO)

Encargado / Responsable del centro de trabajo D / Da

Representantes de los Trabajadores D / Da

Trabajadores presentes en el centro de trabajo afectados por los hechos materia de investigación

MANIFESTACIÓN

El apoderado de la inspeccionada precisa que en cuanto a las jornadas y horarios que se cumplen desde el 16-02 -2015 nos remitimos al registro de asistencia entregado en este acto y se justifican en cuanto a la obligación contractual que mantiene San Miguel Industrias Pet para con su cliente Backus dado que de haberse producido el desavastecimiento de botellas el contrato hubiera quedado resuelto de pleno derecho con la consecuente efecto de cerrar nuestra operación en Planta Backus afectando así no solo a los trabajadores no afiliados sino también a los trabajadores sindicalizados por tanto en respeto al derecho constitucional al trabajo la empresa y los trabajadores que no acataron la huelga voluntariamente realizaron sobretiempo durante el período de la medida de fuerza el mismo que dejamos constancia ha sido pagado conforme a ley. Hacemos presente que con fecha 19-03-2015 la empresa y el sindicato han celebrado un convenio colectivo y desde el sábado 21-03 todos nuestros trabajadores afiliados a la organización sindical ocupan sus puestos de labores.

En cuanto al registro de asistencia señala que se usa el marcador electrónico cuyo registro de control de asistencia se adjunta, y a efectos de una referencia adicional contamos con un cuaderno de control.

DOCUMENTACIÓN ALCANZADA

Alcanza la siguiente documentación:

Vigente de poder

Relación de personal total de la Planta Motupe- BOTELLAS

Registro de control de ingreso y salida 16-02-2015 a 19-03-2015

El convenio colectivo 2014-2016

HECHOS CONSTATADOS y/o MANIFESTACIONES

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA, DE SER EL CASO

- Advertencia
- Requerimiento
- Orden de Paralización o Prohibición de Trabajos

En la ciudad de Chiclayo, a los veintitrés días del mes de marzo de 2015

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Trabajo y P.E.

ABOG. ANDREA MARIA OLIVERA VESQUEZ

D. / Dª DNI 42421302 Cargo Fecha de recepción Firma



COPIA CERTIFICADA

CC-183137

EDUARDO LAOS DE LAMA ABOGADO - NOTARIO DE LIMA

CERTIFICO: QUE HE TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DENOMINADO "ACTAS DE DIRECTORIO N° 3", PERTENECIENTE A LA RAZON SOCIAL "SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.C." LEGALIZADO EN EL FOLIO 01, CON FECHA DOCE DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL DOCE, ANTE EL NOTARIO DE LIMA MANUEL NOYA DE LA PIEDRA, QUEDANDO REGISTRADO BAJO EL NUMERO 168199-12, DEL REGISTRO CRONOLOGICO DE LEGALIZACION DE APERTURA DE LIBROS Y HOJAS SUELTAS, CONSTATANDO QUE DE FOLIOS 111 A FOLIOS 117, CORRE EXTENDIDA EL ACTA DE SESION DE DIRECTORIO "SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A", CELEBRADA CON FECHA 5 DE JUNIO DE 2014, CUYO TENOR LITERAL EN SU PARTE PERTINENTE ES COMO SIGUE: =====

**SESION DE DIRECTORIO
SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.**

MEDIANTE CONFERENCIA TELEFONICA, SOSTENIDA EN LA CIUDAD DE LIMA EL DIA 5 DE JUNIO DE 2014, A PARTIR DE LAS 15:00 HORAS, SE REALIZO LA SESION NO PRESENCIAL DEL DIRECTORIO DE SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A. (LA "SOCIEDAD") CON LA PARTICIPACION DE LOS SIGUIENTES DIRECTORES: =====

- ALEJANDRO EDUARDO PONCE PINTO =====
- CARLOS RODRIGUEZ PASTOR PERSIVALE =====
- JUAN CARLOS VALLEJO BLANCO =====
- JOSÉ ALFONSO ERNESTO BUSTAMANTE Y BUSTAMANTE Y =====
- JULIO CÉSAR LUQUE BADENES =====

PRESIDENCIA Y SECRETARIA =====

PRESIDIÓ LA SESION EL SEÑOR ALEJANDRO EDUARDO PONCE PINTO EN SU CALIDAD DE PRESIDENTE DEL DIRECTORIO Y ACTUÓ COMO SECRETARIO EL SEÑOR JUAN CARLOS VALLEJO BLANCO. =====

QUÓRUM E INSTALACIÓN: =====

EL PRESIDENTE INDICÓ QUE, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ESTATUTO Y EL ARTÍCULO 169° DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES, ESTÁN PERMITIDAS LAS SESIONES NO PRESENCIALES, A TRAVÉS DE MEDIOS ESCRITOS, ELECTRÓNICOS O DE OTRA NATURALEZA QUE PERMITAN LA COMUNICACIÓN Y GARANTICEN LA AUTENTICIDAD DEL ACUERDO, POR LO QUE EL MEDIO UTILIZADO PARA LA PRESENTE SESIÓN FUE EL DE VÍA TELEFÓNICA, LA QUE PERMITIÓ UNA COMPLETA Y FLUIDA COMUNICACION ENTRE TODOS LOS DIRECTORES PARTICIPANTES,

Av. La Oroya 291 - Jesús María
 Sr. Santo Domingo N° 291 - Jesús María
 T 463 5300 - 461 8000
 EDUARDO LAOS DE LAMA
 NOTARIO DE LIMA

PROCESOS SOLICITAR LA ACTUACION DE MEDIOS PROBATORIOS ANTES DEL INICIO DE UN PROCESO Y CON DICHO MOTIVO EN SU CASO ACTUAR LOS MEDIOS PROBATORIOS EN CASO FUERA EMPLAZADA SU REPRESENTADA O PONERSE LA ACTUACION DE SOLICITUDES DE PRUEBA ANTICIPADA SOLICITAR EL ABANDONO Y/O PRESCRIPCION DE LOS RECURSOS DE LA PRETENSION Y/O PRESCRIPCION DE LOS RECURSOS DE LA PRETENSION Y/O CONSULTA DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES CONSIGNAR JUDICIALMENTE EL PAGO Y/O RETIRAR CONSIGNACIONES Y PRACTICAR TODOS LOS DEMAS ACTOS QUE FUEREN NECESARIOS PARA LA DIFAMITACION DE LOS PROCESOS SIN RESERVA NI LIMITACION ALGUNA PRESENTAR Y/O DESISTIRSE DE MEDIOS PROBATORIOS Y/O RECURSOS IMPUGNATORIOS PREVISTOS EN LA LEY SIN RESERVA NI LIMITACION ALGUNA Y LA REPRESENTACION ES OTORGADA PARA TODO TIPO DE PROCESO SEA DE CONOCIMIENTO SUMARISIMO ABEVIADO UNICO O CONTENCIOSO CAUTELAR Y/O DE EJECUCION SIN NINGUN LIMITE PARA EJECUCION DE SENTENCIAS Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS LEGITIMANDO AL REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCION EN EL PROCESO Y LA REALIZACION DE TODOS LOS ACTOS PROCESALES

4. DESIGNACION DE APODERADO
 ACTO SEGUIDO EL PRESIDENTE MANIFESTO QUE RESULTABA NECESARIO DESIGNAR AL SEÑOR JULIO EDUARDO POZO SANCHEZ IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NO 42421387 COMO APODERADO CLASE 4 DE LA SOCIEDAD DE ACUERDO AL NUEVO REGIMEN DE PODERES DE LA MISMA INSCRITO EN EL ASIENTO C00013 DE LA PARTIDA ELECTRONICA DE LA SOCIEDAD. LUEGO DE UNA BREVE DELIBERACION LOS DIRECTORES DE LA SOCIEDAD ACORDARON POR UNANIMIDAD DESIGNAR AL SEÑOR JULIO EDUARDO POZO SANCHEZ IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NO 42421387 COMO APODERADO CLASE 4 DE LA SOCIEDAD DE ACUERDO AL NUEVO REGIMEN DE PODERES DE LA MISMA INSCRITO EN EL ASIENTO C00013 DE LA PARTIDA ELECTRONICA DE LA SOCIEDAD

5. REVOCACION DE PODERES
 EL PRESIDENTE INDICO QUE RESULTABA CONVENIENTE PARA LA SOCIEDAD REVOCAR TODOS Y CADA UNO DE LOS PODERES OTORGADOS A FAVOR DEL SEÑOR TINO PIERO VARGAS RASCHIO IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NO 07526691 LOS CUALES CONSTAN INSCRITOS EN EL ASIENTO C00013 DE LA PARTIDA ELECTRONICA NO 41891026 LUEGO DE UNA BREVE DELIBERACION LOS DIRECTORES ACORDARON POR UNANIMIDAD DE OTOS CONFORMES REVOCAR TODOS Y CADA UNO DE LOS PODERES OTORGADOS A FAVOR DEL SEÑOR TINO PIERO VARGAS RASCHIO IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE



IDENTIDAD NO 07526691, LOS CUALES CONSTAN INSCRITOS EN EL ASIENTO C00013 DE LA
PARTIDA ELECTRONICA NO 11891026

NO HABIENDO OTRO ASUNTO QUE TRATAR, Y SIENDO LAS 17:00 HORAS HORA DE LIMA, SE
LEVANTO LA SESION LUEGO DE HABERSE REDACTADO, LEIDO, APROBADO Y SUSCRITO LA
PRESENTE ACTA LA MISMA QUE FUE FIRMADA POR EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO, DE
CONFORMIDAD CON LO INDICADO EN EL ARTICULO 58 DEL REGLAMENTO DEL REGISTRO DE
SOCIEDADES EN TAL SENTIDO CON SU FIRMA, EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DEJA
CONSTANCIA DE QUE: (I) LO INCLUIDO EN ESTA ACTA ES FIEL REFLEJO DE LO OCURRIDO EN
LA PRESENTE SESION, (II) NO FUE REQUERIDA CONVOCATORIA PREVIA DEBIDO A QUE SE
CUENTA CON LA PARTICIPACION DE TODOS LOS DIRECTORES A TRAVES DE CONFERENCIA
TELEFONICA, (III) LA PRESENTE SESION NO PRESENCIAL Y LA FORMA Y MECANISMO POR LOS
CUALES SE HA LLEVADO A CABO NO CONTRAVIENEN LA LEY NI EL ESTATUTO; Y, (IV) LA
FECHA, EL MEDIO UTILIZADO, LA LISTA DE LOS DIRECTORES PARTICIPANTES, LOS ACUERDOS
ADOPTADOS Y LOS VOTOS EMITIDOS SON LOS QUE CONSTAN EN LA PRESENTE ACTA. =====

A CONTINUACION UNA (1) FIRMA ILEGIBLE Y UNA (1) POST FIRMA DE
ALEJANDRO EDUARDO PONCE PINTO
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

JUAN ALBERTO FRANCO REGJO, IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD
No 10134553, EN MI CALIDAD DE GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA SAN MIGUEL

INDUSTRIAS PET S.A., INSCRITO EN EL ASIENTO C00012 DE LA PARTIDA ELECTRONICA No
11891026 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LA OFICINA REGISTRAL DE LIMA, EN

CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN LA PRIMERA DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEL D.S.
006-2013-JUS, CERTIFICO QUE LAS PERSONAS QUE APARECEN MENCIONADAS COMO

DIRECTORES EN LA INTRODUCCION DEL ACTA DE SESION DE DIRECTORIO DE FECHA 5 DE
JUNIO DE 2014 SON EFECTIVAMENTE TALES Y QUE LA FIRMA CORRESPONDE AL PRESIDENTE

DEL DIRECTORIO, SEGUN HA SIDO INDICADO EN EL ACTA ANTES INDICADA.
5 DE JUNIO DE 2014

FIRMA ILEGIBLE DE JUAN ALBERTO FRANCO REGJO
DNI 10134553

UN SELLO CIRCULAR - EDUARDO LAOS DE LAMA - NOTARIO ABOGADO - LEGALIZ
CERTIFICO QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE CORRESPONDE A JUAN ALBERTO FRANCO REGJO

IDENTIFICADO CON DNI 10134553 QUIEN PROCEDE EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL DE
SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A. SEGUN NOMBRAMIENTO INSCRITO EN EL ASIENTO C00012

DE LA PARTIDA 11891026 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA SE DE LA

Dr. Santo Domingo, N° 291 - Jesus Maria
463-5300 - 461-8523
EDUARDO LAOS DE LAMA
NOTARIO DE LIMA

REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA
(D.S. 004-2006-TR)

Periodo del 16/02/2015 al 19/03/2015

Codigo	Nombre del trabajador	DNI	Fecha	Dia	Fecha y Hora de Ingreso	Fecha y Hora de Salida	Tiempo de Permanencia fuera de la jornada de trabajo	
							Horas	Minutos
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	16/02/2015	Lun	16/02/2015 19:53	17/02/2015 09:13	4	49
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	16/02/2015	Lun	16/02/2015 07:59	16/02/2015 20:13	3	44
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	16/02/2015	Lun	16/02/2015 19:55	17/02/2015 09:23	4	57
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	16/02/2015	Lun	16/02/2015 07:59	16/02/2015 20:13	3	44
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	16/02/2015	Lun	16/02/2015 19:51	17/02/2015 08:16	4	8
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	17/02/2015	Mar	17/02/2015 19:57	18/02/2015 08:40	4	12
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	17/02/2015	Mar	17/02/2015 08:01	17/02/2015 20:16	3	46
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	17/02/2015	Mar	17/02/2015 19:57	18/02/2015 08:40	4	12
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	17/02/2015	Mar	17/02/2015 08:00	17/02/2015 20:40	4	10
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	17/02/2015	Mar	17/02/2015 19:57	18/02/2015 08:36	4	8
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	18/02/2015	Mié	18/02/2015 19:58	19/02/2015 08:34	4	5
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	18/02/2015	Mié	18/02/2015 08:00	18/02/2015 20:15	3	45
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	18/02/2015	Mié	18/02/2015 19:58	19/02/2015 08:34	4	5
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	18/02/2015	Mié	18/02/2015 08:00	18/02/2015 20:19	3	49
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	18/02/2015	Mié	18/02/2015 19:58	19/02/2015 08:33	4	4
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	19/02/2015	Jue	19/02/2015 19:57	20/02/2015 08:42	4	14
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	19/02/2015	Jue	19/02/2015 08:00	19/02/2015 20:13	3	43
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	19/02/2015	Jue	19/02/2015 19:58	20/02/2015 08:46	4	17
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	19/02/2015	Jue	19/02/2015 08:00	19/02/2015 20:24	3	54
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	19/02/2015	Jue	19/02/2015 19:59	20/02/2015 08:33	4	3
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	20/02/2015	Vie	20/02/2015 19:59	21/02/2015 08:42	4	12
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	20/02/2015	Vie	20/02/2015 07:59	20/02/2015 20:13	3	44
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	20/02/2015	Vie	20/02/2015 20:00	21/02/2015 08:52	4	21
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	20/02/2015	Vie	20/02/2015 07:59	20/02/2015 20:18	3	49
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	20/02/2015	Vie	20/02/2015 19:59	21/02/2015 08:38	4	8
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	21/02/2015	Sáb	21/02/2015 15:58	22/02/2015 00:49	0	21
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	21/02/2015	Sáb	21/02/2015 08:00	21/02/2015 20:07	3	37
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	21/02/2015	Sáb	21/02/2015 15:56	22/02/2015 00:49	0	23
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	21/02/2015	Sáb	21/02/2015 08:01	21/02/2015 20:07	3	37
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	21/02/2015	Sáb	21/02/2015 15:58	22/02/2015 00:44	0	16
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	22/02/2015	Dom			0	0
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	22/02/2015	Dom	22/02/2015 07:55	22/02/2015 16:42	8	47
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	22/02/2015	Dom			0	0
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	22/02/2015	Dom	22/02/2015 07:55	22/02/2015 16:41	8	46
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	22/02/2015	Dom			0	0
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	23/02/2015	Lun	23/02/2015 19:57	24/02/2015 09:19	4	51
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	23/02/2015	Lun	23/02/2015 08:02	23/02/2015 20:14	3	44
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	23/02/2015	Lun	23/02/2015 19:57	24/02/2015 08:48	4	20
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	23/02/2015	Lun	23/02/2015 08:02	23/02/2015 20:18	3	48
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	23/02/2015	Lun	23/02/2015 19:57	24/02/2015 08:47	4	19
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	24/02/2015	Mar	24/02/2015 20:00	25/02/2015 08:33	4	2
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	24/02/2015	Mar	24/02/2015 07:58	24/02/2015 20:12	3	44
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	24/02/2015	Mar	24/02/2015 20:01	25/02/2015 08:35	4	3
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	24/02/2015	Mar	24/02/2015 07:59	24/02/2015 20:21	3	52
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	24/02/2015	Mar	24/02/2015 20:00	25/02/2015 08:32	4	1
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	25/02/2015	Mié	25/02/2015 19:56	26/02/2015 08:32	4	5
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	25/02/2015	Mié	25/02/2015 08:01	25/02/2015 20:09	3	39
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	25/02/2015	Mié	25/02/2015 19:59	26/02/2015 08:33	4	3
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	25/02/2015	Mié	25/02/2015 08:01	25/02/2015 20:14	3	44
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	25/02/2015	Mié	25/02/2015 19:59	26/02/2015 08:32	4	2
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	26/02/2015	Jue	26/02/2015 19:58	27/02/2015 08:42	4	13
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	26/02/2015	Jue	26/02/2015 07:58	26/02/2015 20:09	3	41
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	26/02/2015	Jue	26/02/2015 19:59	27/02/2015 08:39	4	9
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	26/02/2015	Jue	26/02/2015 07:58	26/02/2015 20:12	3	44
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	26/02/2015	Jue	26/02/2015 19:59	27/02/2015 08:37	4	7
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	27/02/2015	Vie	27/02/2015 19:52	28/02/2015 08:32	4	9
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	27/02/2015	Vie	27/02/2015 08:01	27/02/2015 20:11	3	41
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	27/02/2015	Vie	27/02/2015 19:57	28/02/2015 08:35	4	7

REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA
(D.S. 004-2006-TR)

Periodo del 16/02/2015 al 19/03/2015

Codigo	Nombre del trabajador	DNI	Fecha	Día	Fecha y Hora de Ingreso	Fecha y Hora de Salida	Tiempo de Permanencia fuera de la jornada de trabajo	
							Horas	Minutos
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	27/02/2015	Vie	27/02/2015 19:59	28/02/2015 08:32	4	2
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	28/02/2015	Sáb	28/02/2015 15:53	01/03/2015 00:41	0	18
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	28/02/2015	Sáb	28/02/2015 07:59	28/02/2015 16:53	0	24
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	28/02/2015	Sáb	28/02/2015 15:57	01/03/2015 00:42	0	15
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	28/02/2015	Sáb	28/02/2015 08:00	28/02/2015 16:45	0	15
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	28/02/2015	Sáb	28/02/2015 16:00	01/03/2015 00:41	0	11
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	01/03/2015	Dom			0	0
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	01/03/2015	Dom			0	0
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	01/03/2015	Dom			0	0
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	01/03/2015	Dom			0	0
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	01/03/2015	Dom			0	0
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	02/03/2015	Lun	02/03/2015 19:58	03/03/2015 08:42	4	13
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	02/03/2015	Lun	02/03/2015 20:01	03/03/2015 08:43	4	11
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	02/03/2015	Lun	02/03/2015 07:58	02/03/2015 20:38	4	10
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	02/03/2015	Lun	02/03/2015 20:01	03/03/2015 08:43	4	11
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	02/03/2015	Lun	02/03/2015 08:00	02/03/2015 20:13	3	43
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	03/03/2015	Mar	03/03/2015 19:54	04/03/2015 08:42	4	17
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	03/03/2015	Mar	03/03/2015 20:00	04/03/2015 08:42	4	11
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	03/03/2015	Mar	03/03/2015 07:54	03/03/2015 20:41	4	17
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	03/03/2015	Mar	03/03/2015 19:59	04/03/2015 08:42	4	12
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	03/03/2015	Mar	03/03/2015 08:00	03/03/2015 20:13	3	43
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	04/03/2015	Mié	04/03/2015 20:01	05/03/2015 08:43	4	11
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	04/03/2015	Mié	04/03/2015 19:59	05/03/2015 08:38	4	8
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	04/03/2015	Mié	04/03/2015 07:58	04/03/2015 20:15	3	47
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	04/03/2015	Mié	04/03/2015 20:01	05/03/2015 08:43	4	11
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	04/03/2015	Mié	04/03/2015 07:57	04/03/2015 20:13	3	46
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	05/03/2015	Jue	05/03/2015 19:59	06/03/2015 08:40	4	10
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	05/03/2015	Jue	05/03/2015 20:00	06/03/2015 08:41	4	10
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	05/03/2015	Jue	05/03/2015 07:57	05/03/2015 20:15	3	48
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	05/03/2015	Jue	05/03/2015 20:00	06/03/2015 08:40	4	9
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	05/03/2015	Jue	05/03/2015 07:59	05/03/2015 20:16	3	47
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	06/03/2015	Vie	06/03/2015 19:59	07/03/2015 08:32	4	2
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	06/03/2015	Vie	06/03/2015 19:59	07/03/2015 08:32	4	2
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	06/03/2015	Vie	06/03/2015 07:58	06/03/2015 20:16	3	48
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	06/03/2015	Vie	06/03/2015 20:00	07/03/2015 08:40	4	9
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	06/03/2015	Vie	06/03/2015 08:01	06/03/2015 20:15	3	45
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	07/03/2015	Sáb		07/03/2015 15:59	15	29
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	07/03/2015	Sáb	07/03/2015 15:59	08/03/2015 00:43	0	14
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	07/03/2015	Sáb	07/03/2015 07:56	07/03/2015 20:12	3	46
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	07/03/2015	Sáb	07/03/2015 15:59	08/03/2015 00:43	0	14
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	07/03/2015	Sáb	07/03/2015 07:59	07/03/2015 20:13	3	44
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	08/03/2015	Dom		08/03/2015 00:43	0	17
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	08/03/2015	Dom	08/03/2015 15:56	09/03/2015 01:31	9	35
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	08/03/2015	Dom			0	0
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	08/03/2015	Dom	08/03/2015 16:00	09/03/2015 01:30	9	30
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	08/03/2015	Dom			0	0
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	09/03/2015	Lun	09/03/2015 19:56	10/03/2015 08:51	4	24
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	09/03/2015	Lun	09/03/2015 07:56	09/03/2015 20:10	3	44
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	09/03/2015	Lun	09/03/2015 19:57	10/03/2015 08:47	4	19
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	09/03/2015	Lun	09/03/2015 08:25	09/03/2015 20:16	3	46
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	09/03/2015	Lun	09/03/2015 19:57	10/03/2015 08:33	4	5
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	10/03/2015	Mar	10/03/2015 19:59	11/03/2015 08:32	4	2
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	10/03/2015	Mar	10/03/2015 08:00	10/03/2015 20:11	3	41
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	10/03/2015	Mar	10/03/2015 19:56	11/03/2015 09:30	5	3
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	10/03/2015	Mar	10/03/2015 07:59	10/03/2015 20:24	3	55
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	10/03/2015	Mar	10/03/2015 19:58	11/03/2015 08:32	4	3
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	11/03/2015	Mié	11/03/2015 19:55	12/03/2015 08:46	4	20
			11/03/2015	Mié	11/03/2015 08:00	11/03/2015 20:08	3	38

REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA
(D.S. 004-2006-TR)

Periodo del 16/02/2015 al 19/03/2015

Codigo	Nombre del trabajador	DNI	Fecha	Dia	Fecha y Hora de Ingreso	Fecha y Hora de Salida	Tiempo de Permanencia fuera de la jornada de trabajo	
							Horas	Minutos
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	11/03/2015	Mié	11/03/2015 08:00	11/03/2015 20:14	3	44
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	11/03/2015	Mié	11/03/2015 19:59	12/03/2015 08:32	4	2
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	12/03/2015	Jue	12/03/2015 19:57	13/03/2015 08:41	4	13
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	12/03/2015	Jue	12/03/2015 07:59	12/03/2015 20:08	3	39
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	12/03/2015	Jue	12/03/2015 19:55	13/03/2015 08:41	4	15
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	12/03/2015	Jue	12/03/2015 07:59	12/03/2015 20:10	3	41
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	12/03/2015	Jue	12/03/2015 19:59	13/03/2015 08:38	4	8
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	13/03/2015	Vie	13/03/2015 19:52	14/03/2015 08:37	4	14
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	13/03/2015	Vie	13/03/2015 08:00	13/03/2015 20:12	3	42
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	13/03/2015	Vie	13/03/2015 19:54	14/03/2015 08:34	4	9
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	13/03/2015	Vie	13/03/2015 08:00	13/03/2015 20:12	3	42
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	13/03/2015	Vie	13/03/2015 19:56	14/03/2015 08:37	4	10
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	14/03/2015	Sáb	14/03/2015 19:59	15/03/2015 08:34	4	4
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	14/03/2015	Sáb	14/03/2015 07:59	14/03/2015 20:11	3	42
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	14/03/2015	Sáb	14/03/2015 19:59	15/03/2015 08:41	4	11
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	14/03/2015	Sáb	14/03/2015 07:59	14/03/2015 20:17	3	48
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	14/03/2015	Sáb	14/03/2015 19:59	15/03/2015 08:35	4	5
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	15/03/2015	Dom	15/03/2015 15:55	16/03/2015 00:44	8	49
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	15/03/2015	Dom	15/03/2015 08:01	15/03/2015 16:42	8	41
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	15/03/2015	Dom	15/03/2015 15:58	16/03/2015 00:47	8	49
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	15/03/2015	Dom	15/03/2015 08:01	15/03/2015 16:47	8	46
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	15/03/2015	Dom	15/03/2015 16:03	16/03/2015 00:42	8	39
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	16/03/2015	Lun	16/03/2015 19:53	17/03/2015 08:58	4	34
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	16/03/2015	Lun	16/03/2015 07:59	16/03/2015 20:11	3	42
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	16/03/2015	Lun	16/03/2015 19:55	17/03/2015 09:11	4	45
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	16/03/2015	Lun	16/03/2015 07:59	16/03/2015 23:39	7	10
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	16/03/2015	Lun	16/03/2015 19:56	17/03/2015 08:42	4	15
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	17/03/2015	Mar	17/03/2015 19:57	18/03/2015 08:35	4	7
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	17/03/2015	Mar	17/03/2015 08:01	17/03/2015 20:15	3	45
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	17/03/2015	Mar	17/03/2015 19:59	18/03/2015 08:34	4	4
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	17/03/2015	Mar	17/03/2015 08:09	17/03/2015 15:07	0	0
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	17/03/2015	Mar	17/03/2015 20:00	18/03/2015 08:34	4	3
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	18/03/2015	Mié	18/03/2015 19:57	19/03/2015 08:32	4	4
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	18/03/2015	Mié	18/03/2015 07:59	18/03/2015 20:15	3	46
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	18/03/2015	Mié	18/03/2015 19:55	19/03/2015 08:32	4	6
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	18/03/2015	Mié	18/03/2015 07:59	18/03/2015 20:22	3	53
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	18/03/2015	Mié	18/03/2015 20:00	19/03/2015 08:31	4	0
10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	19/03/2015	Jue	19/03/2015 19:58	20/03/2015 08:40	4	11
10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	19/03/2015	Jue	19/03/2015 08:00	19/03/2015 20:14	3	44
10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	19/03/2015	Jue	19/03/2015 19:55	20/03/2015 08:40	4	14
10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	19/03/2015	Jue	19/03/2015 08:00	19/03/2015 20:29	3	59
11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	19/03/2015	Jue	19/03/2015 19:59	20/03/2015 08:39	4	9

CONVENIO COLECTIVO 2014 – 2016

El día 19 de marzo del 2015, siendo las horas 14:00 se reunieron en el Restaurant Wualá, sito en Calle Omega 137 – Parque Industrial. Callao, en representación del Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias PET, los señores Carlos Velarde Llanos con DNI 09885880 en calidad de Secretario General, Jesús Olivera Ayala en calidad de afiliado, con DNI 09391612, Jesús López Alva, con DNI 10156326, en calidad de Secretario General Adjunto; y, Reimer Fernández Coronel, con DNI 45039322, en calidad de afiliado; a quien en adelante se le denominará EL SINDICATO, asesorados por el Sr. Benancio Aguilar Atahua identificado con DNI No. 08026850; de la otra parte, San Miguel Industrias PET, identificada con RUC No. 20513320915, a quienes en adelante se le denominará LA EMPRESA, debidamente representada para estos efectos por la Srta. María Esther Mendoza Peña con DNI No. 09304484 en calidad de Gerente de Recursos Humanos, el Ing. Juan Arenas Gómez - Sánchez, identificado con DNI N° 25591665, el Ing. Javier Campos Taboada, identificado con DNI N° 08176301 y el Dr. Julio Eduardo Pozo Sánchez, con DNI No. 42421387, en calidad de Jefe de Relaciones Laborales, a fin de suscribir la presente Negociación Colectiva bajo las siguientes cláusulas:

PRIMERO

Ámbito de Aplicación

Las partes declaran y reconocen que los beneficios económicos, condiciones de trabajo y demás disposiciones laborales que se deriven de la presente Convención Colectiva, alcanzarán única y exclusivamente a aquellos trabajadores que se encuentren afiliados al Sindicato a la fecha de suscripción del presente Convenio.

SEGUNDO

Categorización

De acuerdo a sus políticas, la Empresa se compromete a seguir brindando información sobre el perfil de puesto, categoría y banda salarial en la que se encuentra el trabajador, de manera individual y siempre con ocasión de la entrega de su evaluación de desempeño.

El trabajador se compromete a guardar la confidencialidad de la información que sea puesta en su conocimiento.

TERCERO

Gratificaciones

La Empresa conviene en seguir otorgando dos gratificaciones en el año (30 jornales cada una), una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley No. 27735 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 005-2002-TR.

CUARTO

Asignaciones: La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores que se encuentren afiliados al Sindicato las siguientes asignaciones:

Vertical text on the left margin containing handwritten signatures and DNI numbers: "Javier", "08176301", "Juan Arenas", "25591665", "María Esther", "09304484", "Julio Eduardo", "42421387".

Handwritten signatures and fingerprints at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

RELACION DE PERSONAL BOTELLAS PLANTA MOTUPE

Nombre y puesto

ns	CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	F/INGRESO	Posición
1	11078	Aguirre Conde Dany Daniel	46853579	01/12/2011	AYUDANTE
2	10273	Chapoñan Solis Robert Richard	16761023	01/12/2008	AYUDANTE
3	11492	Coronel Zapata Miguel Angel	41162692	18/05/2012	AYUDANTE
4	10553	Falla Mesta Richard Percy	17638432	01/12/2008	OPERADOR TECNICO DE SOPLADO
5	10384	Flores Ruiz Leonardo Gabriel	29624964	01/12/2008	SUPERVISOR DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 2
6	10113	Gil Rodriguez Cesar Florentino	80521534	01/06/2010	AYUDANTE
7	10115	Martinez Anacleto Percy	41848158	01/06/2010	AYUDANTE
8	11490	Monja Barreto Ever Rolando	42619115	18/05/2012	AYUDANTE
9	10109	Nieto Tejeda Carlos Enrique	17638466	14/05/2010	AYUDANTE
10	10448	Quispe Miranda Epifanio	02147095	01/12/2008	OPERADOR DE SOPLADO
11	10592	Rivera Mamani Victoriano	02443291	01/12/2008	SUPERVISOR DE PLANTA
12	10320	Salinas Huachani Daniel	29699228	01/12/2008	ELECTRICISTA - OPERADOR
13	11080	Santos Pacherez Carlos Yoel	47308751	01/12/2011	AYUDANTE
14	10165	Soplopuco Bances Frank Alex	44667112	23/11/2010	AYUDANTE
15	11079	Zapata Rufino Giancarlo	42329017	01/12/2011	AYUDANTE

1. Asignación familiar

La Empresa conviene en mantener de la asignación familiar de acuerdo a lo establecido en la Ley No. 25129 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No. 035-90-TR, mientras dure la prestación de servicios del trabajador en la Empresa.

2. Premio educativo

La Empresa conviene en otorgar de acuerdo a sus políticas, un premio educativo anual ascendente a S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) en efectivo, para los hijos de los trabajadores que ocupen los dos primeros puestos en sus respectivos centros educativos (escolares o superiores).

El premio educativo correspondiente al año 2015 fue otorgado en el mes de febrero 2015 y el correspondiente al 2016, será otorgado durante el mes de febrero del 2016.

Para acceder a dicho premio, los trabajadores deberán contar con seis meses de antigüedad y deberán presentar la libreta de notas y diploma correspondiente al área de Recursos Humanos durante el mes de enero.

3. Contratación de Seguro de Vida Ley

La Empresa de acuerdo a sus políticas seguirá otorgando el Seguro de Vida-Ley, establecido en el Decreto Legislativo No. 688, desde que el primer día de prestación de servicios del trabajador

4. Asignación por fallecimiento del trabajador

La Empresa de acuerdo a sus políticas otorgará una asignación por fallecimiento del trabajador hoy ascendente a S/. 2,700.00 (Dos Mil Setecientos y 00/100 Nuevos Soles).

Para el segundo año de vigencia del presente convenio, la asignación familiar por fallecimiento del trabajador ascenderá a S/. 2,800.00 (Dos Mil Ochocientos y 00/100 Nuevos Soles).

La entrega procederá en un plazo máximo de 72 horas de ocurrido el deceso y previa presentación de la partida de defunción o certificado de defunción por parte del familiar directo del trabajador fallecido.

5. Asignación por fallecimiento de familiares directos del trabajador

La Empresa de acuerdo a sus políticas seguirá otorgando una asignación por fallecimiento de familiares directos (padres, hijos, esposa o conviviente) hoy ascendente a S/. 2,700.00 (Dos Mil Setecientos y 00/100 Nuevos Soles).

Para el segundo año de vigencia del presente convenio, la asignación familiar por fallecimiento de familiares directos (padres, hijos, esposa o cónyuge) ascenderá a S/. 2,800.00 (Dos Mil Ochocientos y 00/100 Nuevos Soles).

Vertical text on the left margin containing handwritten notes and dates: "08/11/63", "20/09/65", "09/30/07", "42422380".

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a date "21/5".

La entrega procederá en un plazo máximo de 72 horas de ocurrido el deceso y previa presentación de la partida de defunción o certificado de defunción.

QUINTO

Escolaridad

La empresa conviene en otorgar a los afiliados que tengan hijo o hijos en edad escolar un único monto anual de S/. 170.00 (Ciento Setenta y 00/100 Nuevos Soles) por concepto de escolaridad, la misma que será otorgada en el mes de marzo de 2015.

Para el año 2016, este beneficio mantendrá la suma de S/. 170.00 (Ciento Setenta y 00/100 Nuevos Soles) y será entregado en el mes de febrero del 2016.

SEXTO

Alimentación

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa continuará otorgando el beneficio de alimentación a los trabajadores de la misma forma como se viene haciendo entrega en la actualidad (100%).

Queda claramente entendido que este beneficio solo puede ser usado por cada trabajador en una sola oportunidad por día efectivamente laborado.

SEPTIMO

Descanso remunerado

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a continuar otorgando durante la vigencia del presente convenio los siguientes descansos remunerados:

- Por onomástico del trabajador: 1 día (free day) de acuerdo a la Política establecida por la Empresa.
- Por fallecimiento de familiar o familiares directos: 3 días calendarios si el fallecimiento se produce en la provincia de Lima y 5 días calendarios como mínimo si el fallecimiento se produce fuera de la provincia de Lima.
- Por nacimiento de hijo(s): 4 días hábiles consecutivos, desde la fecha del nacimiento o el alta del hijo (a) del centro médico respectivo. El trabajador deberá comunicar la fecha probable de parto con 15 días de anticipación.
El día de su retorno a laborar, el trabajador deberá entregar copia de la Partida de Nacimiento.

OCTAVO

Horario de Trabajo

La Empresa conviene en reducir a partir del segundo año de vigencia del presente convenio, la jornada laboral en 5 minutos de acuerdo al siguiente detalle:

Horario de ingreso actual	Nuevo Horario de Trabajo
07:00-15:30	07:00-15:25
14:30-23:00	14:35-23:00
23:00-07:30	23:00-07:25

NOVENO

Uniformes

La Empresa seguirá otorgando uniformes de trabajo de acuerdo a sus políticas. Los trabajadores podrán solicitar el recambio en caso de deterioro o desgaste propio de la actividad, para lo cual deberán hacer entrega de manera previa del uniforme deteriorado o gastado.

DÉCIMO

Exámenes Médicos

La Empresa realizará los exámenes médicos a los trabajadores de manera anual y en base a los riesgos propios del puesto de trabajo que ocupan.

Adicionalmente, la Empresa, de acuerdo a sus políticas, seguirá realizando campañas de salud (vista, oído u otros de similar naturaleza) en beneficio de los trabajadores y/o de sus familiares directos.

DÉCIMO PRIMERO

Sobretasa nocturna

Durante la vigencia del presente convenio la Empresa continuará abonando la sobretasa nocturna ascendente al 20% del monto de su remuneración básica a todos trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la cláusula Décimo Tercera del Convenio Colectivo 2012-2014.

DECIMO SEGUNDO

Permiso para estudios Técnicos y Superiores

La Empresa de acuerdo a su Plan de Capacitación continuará otorgando las facilidades que el caso requiera a los trabajadores que cursen estudios técnicos ó superiores relacionados con las funciones propias de su puesto de trabajo.

DECIMO TERCERO

Capacitación de los hijos de trabajadores

De acuerdo a sus Políticas y cupos que le sean otorgados, la Empresa continuará patrocinando a los hijos trabajadores en cursos de SENATI. El costo de la matrícula,

0816301

2591665

109304484

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

movilidad, refrigerio y/o materiales serán asumidos por cada trabajador cuyo hijo haya sido patrocinado.

DECIMO CUARTA

Facilidades sindicales

La Empresa conviene en otorgar las siguientes facilidades:

- Una laptop nueva a la organización sindical por un valor no menor a \$1,000.00 (Mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América). La entrega se realizará a los 15 días de suscrito el presente convenio colectivo.
- Un proyector nuevo, el cual será entregado en el mes de enero del año 2016.
- Se concede el descuento de cuota extraordinaria a sola solicitud de la organización sindical por escrito.

DECIMO QUINTA

Condiciones de la prestación del trabajo

La Empresa se compromete con sus trabajadores a tener en cuenta las siguientes condiciones de la prestación del trabajo:

- a) La empresa de acuerdo a su Política seguirá permitiendo el uso de teléfono fijo para la recepción o realización de llamadas de emergencia. En la planta Don Jorge, se seguirá permitiendo el uso de la línea RPC para la realización y recepción de llamadas de emergencia.

DÉCIMO SEXTA

Licencia sindical

Los días de licencia sindical se otorgarán de acuerdo a la Ley 120 días, más 5 días adicionales, por año calendario y podrán ser gozados por cualquiera de los 15 dirigentes de la Junta Directiva del Sindicato, previa solicitud por escrito con un plazo de 48 horas de anticipación y con un máximo de dos dirigentes por vez.

DECIMO SEPTIMA

Primero de mayo

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa otorgará de acuerdo a sus Políticas un vale de alimentos valorizado en S/. 75.00 (Setenta y Cinco y 00/100 Nuevos Soles) incluido IGV, con ocasión del día del trabajo.

DECIMO OCTAVO

Canasta navideña

La Empresa seguirá otorgando el aguinaldo navideño consistente en la entrega de un pavo de 8 Kg (Ocho Kg.). más una canasta de acuerdo a sus Políticas vigentes. Asimismo, la empresa, de acuerdo a dichas políticas, continuará realizando la navidad de los niños en el mes de diciembre, ocasión en la que también se entregará un juguete para los niños.

Jorge
08 116301

Jorge
25591661

Jorge
09304484

Jorge
09304484

[Fingerprint and signature]

[Fingerprint and signature]

[Fingerprint and signature]

76

DECIMO NOVENO

Asistencia Sindical

La empresa otorgará un bono de asistencia sindical ascendente a la suma de S/. 25,000.00 (Veinticinco mil con 00/100 nuevos soles) el mismo que se pagará dentro de las 48 horas de suscrito el presente acuerdo, el mismo que será abonado en la cuenta del Secretario de Economía de la organización Sindical, Sr. René Coarite Condori con DNI 02046228.

VIGÉSIMO

Incremento de Remuneraciones

La Empresa conviene en otorgar un incremento de remuneraciones de acuerdo al siguiente detalle:

- A partir del 11 de septiembre de 2014 un aumento general de S/. 2.50 (Dos y 50/100 Nuevos soles) diarios.
- A partir del 11 de septiembre del 2015 un aumento general de S/. 2.50 (Dos y 50/100 Nuevos Soles) diarios.

Los reintegros que pudieran corresponder de acuerdo a Ley, serán abonados el último día hábil del mes de marzo del 2015.

VIGÉSIMO PRIMERO

Vigencia

Ambas partes acuerdan que la vigencia del presente Convenio Colectivo será desde el 11 de septiembre de 2014 hasta el 10 de septiembre de 2016.

Las partes suscriben el presente Convenio Colectivo por triplicado en señal de conformidad y aprobación, el día 19 de marzo del 2015.

10394109
 08-11-630
 19915152
 02572774

René Coarite Condori
[Signature]
[Signature]