

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL Nº 0202 -2018-MTPE/2/14

Lima, 25 de octubre de 2018.

VISTO:

El escrito presentado por la empresa CORPORACIÓN LINDLEY S.A. (en adelante, EMPRESA), ingresado el 23 de octubre de 2018 y con número de registro 180577-2018, por el cual interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14 de fecha 18 de octubre de 2018, que resuelve tener presente la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA LINDLEY S.A. – SINATREL, consistente en una huelga general indefinida, a llevarse a cabo desde las 06.00 horas del 23 de octubre de 2018, al haberse verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR y en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-92-TR.

CONSIDERANDO:

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)"1.

Estando a lo previsto en el artículo 215.1 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 216.1 del TUO de la LPAG, los cuales son: i) Recurso de reconsideración y ii) Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

2. De la competencia de la Dirección General de Trabajo

Conforme se ha determinado en el numeral 1 de la parte considerativa de la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14, objeto de impugnación, el procedimiento de declaratoria de huelga iniciado por el SINDICATO constituye un supuesto de alcance supra regional o nacional², en atención a lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, razón por la cual esta Dirección General conoce y resuelve el presente procedimiento en calidad de instancia única.

Así pues, corresponde señalar que en aquellos supuestos en los que se aborde el cuestionamiento de actos emitidos en instancia única, en los que en principio el administrado tendría ya agotada la vía administrativa, el TUO de la LPAG lo faculta a presentar el recurso de reconsideración ante la autoridad emisora del acto, siendo que no es preciso presentar una nueva prueba.



² Al respecto, se señaló que, de acuerdo a la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, la medida de fuerza consistirá en una huelga de duración indefinida, a llevarse a cabo desde las 06.00 horas del 23 de octubre de 2018, y será acatada por sus afiliados que laboran en los centros de trabajo de la EMPRESA ubicados en la ciudad de Lima Metropolitana y en las regiones de Arequipa, Callao, Cusco, Lima Provincias y La Libertad.





3. Necesidad de encauzar de oficio el recurso

De conformidad con lo dispuesto en el literal e) del artículo 3 del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo 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.

En el presente caso, el recurso administrativo interpuesto por la EMPRESA va encaminado a cuestionar la decisión contenida en la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14, la cual, tal como se señaló en el acápite anterior, ha sido emitida por esta Dirección General, como autoridad competente para resolver, en instancia única, los procedimientos de improcedencia o ilegalidad de la huelga en supuestos de carácter supra regional o nacional.

En consecuencia, resulta necesario adecuar el escrito presentado por la EMPRESA y aplicar de modo correcto la norma adjetiva que sustenta el cuestionamiento de su validez en sede administrativa, de conformidad con los principios de celeridad, impulso de oficio y de eficacia, que rigen la actuación administrativa.

Así, en virtud del deber de encauzamiento que recae sobre esta Dirección General³, el escrito presentado por la EMPRESA se tramitará considerándolo como un recurso de reconsideración.



Lo señalado encuentra sustento, además, en el artículo 154 del TUO de la LPAG que establece que la autoridad administrativa competente, aún sin pedido de parte, debe promover toda actuación que fuese necesaria para su tramitación, superar cualquier obstáculo que se oponga a regular la tramitación del procedimiento; determinar la norma aplicable al caso aun cuando no haya sido invocada o fuere errónea la cita legal; así como, evitar el entorpecimiento o demora a causa de diligencias innecesarias o meramente formales, adoptando las medidas oportunas para eliminar cualquier irregularidad producida. Es más, el artículo 221 del TUO de la LPAG señala que el error en la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter.

De ese modo, resulta pertinente encauzar el escrito presentado por la EMPRESA a fin de que sea tramitado como un recurso de reconsideración, a efectos de garantizar su derecho de obtener un nuevo pronunciamiento por parte de la autoridad de trabajo en el marco del debido procedimiento administrativo.

4. De los hechos suscitados

Mediante escrito presentado el 15 de octubre de 2018, el SINDICATO comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), la realización de una huelga contra la EMPRESA, consistente en una huelga general indefinida, a llevarse a cabo desde las 06.00 horas del 23 de octubre de 2018.

En atención a ello, esta Dirección General mediante la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14 de fecha 18 de octubre de 2018, resuelve tener presente la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, al haberse verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT), aprobado por

(...)".

^{3 &}quot;Artículo 84.- Deberes de las autoridades en los procedimientos

Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus partícipes, los siguientes:

^(...)

^{3.} Encauzar de oficio el procedimiento, cuando advierta cualquier error u omisión de los administrados, sin perjuicio de la actuación que les corresponda a ellos.



Decreto Supremo Nº 010-2003-TR y en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).

Al respecto, mediante escrito ingresado el 23 de octubre de 2018, la EMPRESA interpone recurso de reconsideración contra la referida Resolución Directoral General, atendiendo a los siguientes argumentos:

- Que, no se ha tomado en cuenta que la declaratoria de huelga no ha cumplido con las formalidades previstas en el estatuto del SINDICATO.
- b. Que, no se ha tomado en consideración que no existe certeza que el acuerdo adoptado por la asamblea haya sido mayoritario, por cuanto en el acta presentada por el SINDICATO únicamente se incluye un listado de asistencia, lo cual no demuestra que todos los trabajadores asistentes hayan estado presentes al momento de la discusión y la votación y que hayan votado en sentido favorable a la huelga.
- c. Que, la Dirección General de Trabajo ha reconocido que la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO a la EMPRESA se encontraba incompleta, razón por la cual no podía considerarse cumplido el requisito de que la huelga haya sido comunicada al empleador dentro del plazo legal previsto, y pese a ello ha declarado la procedencia de la huelga.
- d. Que, no ha quedado acreditado que el acta notarial haya sido refrendada por notario público ni juez de paz, en la medida que el SINDICATO ha presentado únicamente una copia del libro de actas en donde consta el sello notarial en las hojas de la misma, pero no el refrendo de la celebración de la asamblea ni mucho menos de los acuerdos adoptados en ésta.
- e. Que, se ha validado una lista de puestos indispensables presentada por el Sindicato que no se ajusta a lo previsto legalmente, por cuanto la organización sindical estaba obligada a considerar a otros trabajadores afiliados para que ocupen los puestos indispensables, garantizando la continuidad de estos servicios, y no simplemente incluir trabajadores que claramente no iban a permanecer desarrollando sus labores durante la huelga.

5. Análisis del caso

El derecho de huelga se ejerce conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3 se indica que el Estado "regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social" y "señala sus excepciones y limitaciones".

En ese sentido, para el ejercicio legítimo del derecho de huelga es necesario cumplir con los requisitos previstos en el TUO de la LRCT⁴ y en el Reglamento de la LRCT⁵.

Dicho esto, a continuación, se procede a analizar el caso en atención al recurso de reconsideración presentado por la EMPRESA:

5.1. Sobre el requisito previsto en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT:

La Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14 determinó que la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO no incumplió el requisito referido a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.



⁴ Artículo 72 y siguientes del TUO de la LRCT.

⁵ Artículo 62 y siguientes del Reglamento de la LRCT.



Al respecto, la EMPRESA en su recurso de reconsideración señala que la mencionada declaratoria de huelga no ha cumplido con las siguientes formalidades previstas en los estatutos del SINDICATO: i) lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 de los estatutos, que según señala el apelante, establece que cuando los delegados seccionales participen de la asamblea nacional de afiliados emitan su voto sobre temas o agendas en discusión, a nombre de su sección sindical, el acta de votación deberá ser legalizada notarialmente, y ii) con lo establecido en el numeral 17.8 del artículo 17 de los estatutos ya mencionados, que establece que la asamblea debe se convocada por el secretario general o a solicitud del 20% de los afiliados hábiles se regirá por la agenda especifica de convocatoria.

Lo señalado por la EMPRESA en el punto i) fue planteado anteriormente, en su escrito con número de registro 178270-2018 y analizado por esta Dirección General al momento de calificar la declaratoria de huelga. Así, en dicha ocasión se examinó la copia del acta de "Asamblea nacional extraordinaria de afiliados del Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Lindley – Aprobación de la huelga general indefinida nacional", de fecha 14 de octubre de 2018, en la cual consta que de un total de 618 afiliados a la organización sindical, asistieron a la asamblea 271 trabajadores - 266 afiliados y 5 delegados de secciones sindicales -, y que el total de los trabajadores asistentes expresó su voto favorable (unanimidad) por llevar a cabo una huelga general indefinida desde las 06.00 horas del 23 de octubre de 2018.

Asimismo, aplicando el principio de presunción de veracidad⁶ sobre lo señalado por la EMPRESA, se tuvo por cierto que los estatutos del SINDICATO en el numeral 17.1 de su artículo 17.1, establecen que los delegados seccionales que participan en la asamblea nacional de afiliados, lo harán en representación de la correspondiente sección sindical, con el acta de votación legalizada notarialmente.

Bajo ese contexto, se reparó que el requisito previsto en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, referido a que la decisión de declaratoria de huelga sea adoptada en la forma prescrita expresamente en los estatutos de la organización sindical, se entiende cumplido con la presentación de la Declaración Jurada de la Junta Directiva de la organización sindical, a que hace referencia el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT⁷, salvo prueba en contrario; aspecto que, en efecto, fue materia de análisis en el acápite d) del numeral 2 de la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14.

Esto por cuanto de acuerdo con el numeral 49.1 del artículo 49 del TUO de la LPAG, "(t)odas las declaraciones juradas... que presenten los administrados para la realización de procedimientos administrativos, se presumen... de contenido veraz para fines administrativos, salvo prueba en contrario", más aún si la Autoridad Administrativa de Trabajo no puede imponer mayores exigencias documentales a las ya establecidas en la normativa vigente, como sería, por ejemplo, exigir la presentación de copias legalizadas de las actas de asambleas seccionales o copia de la citación o documento análogo que acredite la convocatoria a asamblea.



⁶ Numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG

[&]quot;1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario".

⁷ De acuerdo a lo previsto por el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo № 003-2017-TR, se exige la "Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado especificamente para tal efecto, <u>de que la decisión [de declarar la huelga] se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73 [del TUO de la LRCT.</u>" (Subrayado agregado).



Así las cosas, tenemos que la EMPRESA no ha presentado ningún medio probatorio dirigido a desvirtuar lo afirmado por la Junta Directiva del SINDICATO en la Declaración Jurada a que hace se refiere el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

De otro lado, la EMPRESA considera que no existe certeza que el acuerdo adoptado por la asamblea haya sido mayoritario, por cuanto en el acta presentada por el SINDICATO únicamente se incluye un listado de asistencia, lo cual no demuestra que todos los trabajadores asistentes hayan estado presentes al momento de la discusión y la votación y que hayan votado en sentido favorable a la huelga.

Con relación a ello, la copia del acta de "Asamblea nacional extraordinaria de afiliados del Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Lindley – Aprobación de la huelga general indefinida nacional", de fecha 14 de octubre de 2018, da cuenta del resultado de la votación de la decisión de declaratoria de huelga, indicándose de manera expresa que hubo 271 votos a favor, 0 votos en contra y 0 votos en abstención, respecto de la propuesta de realizar una huelga general indefinida desde las 06.00 horas del 23 de octubre de 2018, corroborándose que la cantidad total de votos consignados en el acta (271) corresponde con el número de trabajadores que figura en el listado o relación de asistentes a la referida asamblea.

De este modo, se verifica que la decisión fue adoptada de forma unánime por los afiliados asistentes a dicha asamblea.

Po las razones expuestas precedentemente, corresponde confirmar el acto impugnado en este extremo.

5.2. Sobre el requisito previsto en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT y el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT:

En la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14 se señaló que la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO no incumplió el requisito referido a que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Sobe ello, la EMPRESA en su recurso administrativo argumenta que no ha quedado acreditado que el acta de asamblea presentada por el SINDICATO haya sido refrendada por Notario Público o Juez de Paz, toda vez que únicamente se ha presentado copia del libro de actas en donde consta el sello notarial, pero no el refrendo de la celebración de asamblea ni de los acuerdos adoptados en esta.

Respecto de lo señalado por la EMPRESA debe tenerse en cuenta que la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, establece que (c)uando en la ley se hace referencia a la refrendación pop notario público o a falta de este por juez de paz, debe entenderse como legalización" (subrayado agregado).

De este modo, el refrendo al que hace referencia el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT y el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, debe entenderse como legalización; razón por la cual, y contrariamente a lo que señala la EMPRESA, no resulta exigible que el Notario Público o, a falta de éste por Juez de Paz, esté presente durante la asamblea a fin de dar fe de la asistencia de los afiliados y de la adopción de la decisión de declaratoria de huelga.

En este caso, se verificó que la copia del acta de "Asamblea nacional extraordinaria de afiliados del Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Lindley – Aprobación de la huelga general indefinida nacional" de fecha 14 de octubre de 2018, la cual acompañó la comunicación de huelga





presentada por el SINDICATO, estaba legalizada por el Notario Público de Lima, Juan Bélfor Zárate del Pino.

En consecuencia, debe confirmarse la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14 en este extremo.

5.3. Sobre el requisito previsto en el literal c) del artículo 73 del TUO de la LRCT y literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT:

En la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14 se determinó que el requisito en cuestión no fue incumplido por el SINDICATO al haberse verificado que la comunicación de huelga fue cursada dentro del plazo de antelación previsto por ley y que tanto la EMPRESA como la AAT tomaron conocimiento del detalle y resultado de la votación.

Al respecto, la EMPRESA señala que la comunicación de huelga presentada por el SINCIATO se encontraba incompleta, razón por la cual no podía considerarse cumplido el requisito de que la huelga haya sido comunicada al empleador dentro del plazo legal previsto.

Sobre este punto, esta Dirección General verificó que, aun cuando la comunicación de huelga cursada por el SINDICATO a la EMPRESA se encontraba incompleta, al faltarle 1 de los 5 folios de los que consta el referido documento, dicha comunicación cumplió con especificar el ámbito, el motivo y la duración de la medida de fuerza, así como el día y hora fijados para su iniciación, conforme lo exige el literal d) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT⁸.

Por tanto, la ausencia de un folio, el cual de acuerdo a la comparación efectuada entre la comunicación dirigida a la AAT y la cursada a la EMPRESA, contendría fundamentos jurídicos y consideraciones sobre la autoridad competente para la tramitación del presente procedimiento administrativo – aspectos que no son exigibles en la comunicación de declaración huelga-, no invalida la comunicación efectuada por el SINDICATO, debiendo por tanto confirmarse la resolución impugnada en este extremo.

5.4. Sobre el requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT:

De acuerdo con la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14, la comunicación efectuada por el SINDICATO cumplió con adjunta la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de actividades indispensables previstas en el artículo 78 del TUO de la LRCT.

Al respecto, la EMPRESA fundamenta su recuso impugnativo señalando que la nómina de puestos indispensables presentada por el SINDICATO no se ajusta a lo previsto legalmente, por cuanto la organización sindical estaba obligada a considerar a otros trabajadores afiliados para que ocupen los puestos indispensables, garantizando la continuidad de estos servicios, y no simplemente incluir trabajadores que claramente no iban a permanecer desarrollando sus labores durante la huelga.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que el artículo 82 del TUO de la LRCT establece que la organización sindical que realiza una huelga tiene la obligación de mantener ocupados determinados puestos de trabajo durante la medida de fuerza, siempre que estos puestos guarden correspondencia con los servicios esenciales que el empleador pueda prestar a la comunidad (salud, electricidad, etc.) o con las actividades que son indispensables, entendiéndose por tales, de acuerdo al artículo 78 del TUO de la LRCT, aquellas "cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la



⁸ 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:

d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación (...)



conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga".

Desde luego, para una debida dotación de trabajadores por parte de la organización sindical, el empleador previamente debe cumplir con comunicar tanto a la citada organización como a la AAT, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales o actividades indispensables, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos por cada puesto.

En el presente caso se verificó la existencia de un procedimiento de divergencia en trámite, sobre la comunicación de servicios mínimos presentada por la EMPRESA, recaído en el Expediente Nº 198-2018-MTPE/2.14-PD, al cual se tuvo acceso en virtud del principio de verdad material recogido en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAGº, y que como consecuencia de ello, se encuentra pendiente la determinación final de los servicios mínimos (incluyendo la ocupación y cantidad de trabajadores necesarios durante la huelga, los horarios, turnos y la periodicidad en que deban iniciarse las labores).

Así, se observó que i) por un lado, la EMPRESA solicito 229 trabajadores sindicalizados para garantizar el mantenimiento de los servicios mínimos; y ii) en respuesta a ello, el SINDICATO presentó una nómina 189 trabajadores afiliados, puntualizando que los demás trabajadores considerados en la comunicación de servicios mínimos de la EMPRESA, no tienen actualmente la condición de afiliados y adjuntando para tal efecto, una nómina de 40 trabajadores "desafiliado(s)".

De acuerdo a lo señalado por la EMPRESA, en la nómina de trabajadores presentada por el SINDICATO se habría considerado personal que no se encuentra en actividad (por no tener vínculo laboral vigente, tener vacaciones programadas a partir del 22 de octubre de 2018, o encontrarse percibiendo subsidios por incapacidad temporal o con descanso médico), así como trabajadores que ya no se encuentra afiliado al SINDICATO.

Al respecto, conforme se señaló en la resolución materia de impugnación, el cumplimiento del requisito establecido en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT exige que la nómina de los trabajadores presentada por el sindicato corresponda a los afiliados que seguirían laborando para garantizar la continuidad de los servicios mínimos, y que por lo tanto, estarían excluidos de la paralización de labores; razón por la cual, en principio, dicha nómina no podría incluir personal que no se encuentra en actividad. Sin embargo, en el presente caso, se advierte que la inclusión de trabajadores que se encuentran con invalidez temporal, descanso médico y/o descanso vacacional, responde a que la propia comunicación de servicios mínimos presentada por la EMPRESA no se limitó a señalar el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de las labores indispensables durante la huelga, sino que <u>además consignó el nombre y apellidos de los trabajadores que debían ocupar dichos puestos</u>, entre los cuales se incluyó a personal que, a la fecha ya no tendría vínculo laboral o este se encontraría suspendido en forma temporal.

En consecuencia, en el presente caso, no es exigible que la nómina de trabajadores presentada por el SINDICATO para cumplir con el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, vaya más allá de lo determinado por el propio empleador, máxime si la EMPRESA no ha aportado ningún medio de prueba que demuestre que entre el personal afiliado o huelguista se encuentran trabajadores que ocupan actualmente puestos considerados dentro de la comunicación de servicios mínimos y que, en efecto, podían reemplazar al personal que fue considerado inicialmente por el empleador, pero que a la fecha se encuentra inactivo o desafiliado a la organización sindical



⁹ Conforme al mencionado principio de verdad material, en el procedimiento, "la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas".



Por lo expuesto, corresponde confirmar la Resolución Directoral General Nº 0194-2018-MTPE/2/14 en el extremo del requisito materia de análisis.

Estando a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar INFUNDADO el recurso de reconsideración interpuesto por la empresa CORPORACIÓN LINDLEY S.A. contra la Resolución Directoral General № 0194-2018-MTPE/2/14 de fecha 18 de octubre de 2018.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar AGOTADA la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente resolución directoral general, de acuerdo con el literal a) del artículo 226.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

ARTÍCULO TERCERO. - PROCEDER a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Registrese, notifiquese y publiquese.-

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA Director General de Trabajo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EGB/dsh