



“F U E R Z A M I N E R A”

SINDICATO CERRO VERDE

Decreto Sub Directoral N° 3034-2010-GRA-GRTPE-SDRG

Resolución Sub Directoral N° 184-94-SDRGP-Areq. 30-09-94

Comunicado 021-11

Estimados amigos y compañeros:

LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CERRO VERDE HACE DE CONOCIMIENTO DE TODOS SUS AFILIADOS QUE EN VISTA QUE EL PLAZO DE HUELGA HA SIDO DECLARADO **PROCEDENTE**, LA EMPRESA DEBERA SUSPENDER TODAS SUS ACTIVIDADES, ASI COMO DEBERÁ ABSTENERSE DE CONTRATAR PERSONAL EN REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA ASÍ LO DETERMINA LA LEY, ES MÁS, LA DIRECTIVA NACIONAL N° 003-2004-DNRT, EXPRESA QUE SI VIA INSPECCION SE VERIFICASE QUE EL EMPLEADOR NO SUSPENDE SUS ACTIVIDADES O HA PROCEDIDO A CONTRATAR PERSONAL EN REEMPLAZO DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA YA SEA POR CONTRATACION DIRECTA, INDIRECTA (EMPRESAS DE SERVICIOS, COOPERATIVAS O EMPRESAS ESPECIALIZADAS), LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO PROCEDERA A IMPONER LA SANCION QUE CORRESPONDA. PARA HACER CUMPLIR LA LEY, YA HEMOS SOLICITADO A LA DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION LABORAL QUE DESIGNE UN GRUPO DE INSPECTORES PARA OBLIGAR A LA EMPRESA CUMPLIR CON LA LEY.

EN CONSECUENCIA COMPAÑEROS, DEBEMOS MANIFESTARLES QUE A LAS 07:30 HORAS DEL DIA 29 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO EN CURSO, SE ACATARA NUESTRA **HUELGA GENERAL INDEFINIDA** EN DEFENSA DE NUESTRO PLIEGO DE RECLAMOS PERIODO 2011. TODOS LOS AFILIADOS A NUESTRO GREMIO SINDICAL TENEMOS LA OBLIGACION DE ACATAR LA HUELGA PORQUE ES UN DERECHO FUNDAMENTAL CONSAGRADO EN NUESTRA CONSTITUCION DEL ESTADO, TODOS TENEMOS EL SAGRADO DEBER DE GARANTIZAR EL ÉXITO DE NUESTRA LUCHA PORQUE EL CONVENIO COLECTIVO BENEFICIA A TODOS LOS TRABAJADORES SEAN SINDICALIZADOS O NO, A TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE ESTAN ACOSTUMBRADOS A SER FIELES SERVIDORES DE LA EMPRESA LOS EXHORTAMOS A UNIRSE A NUESTRAS FILAS PORQUE LA LUCHA ES DE TODOS Y PARA TODOS.

MANIFESTAMOS A LA EMPRESA Y A LA OPINION PUBLICA EN GENERAL, QUE LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE CERRO VERDE, SE MANTENDRÁ FIRME Y NO DAREMOS NINGUNA TREGUA HASTA QUE NUESTRO PLIEGO DE RECLAMOS SEA SOLUCIONADO DE MANERA SATISFATORIA, LOS TRABAJADORES DE CERRO VERDE, LLEVAREMOS A CABO NUESTRA MEDIDA DE FUERZA OBSERVANDO LOS PARAMETROS QUE NOS FIJA LA LEY, INSTAMOS A MINERA CERRO VERDE A QUE DEJE DE LADO SU ESTRATEGIA DE IMPONER MIEDO A LOS TRABAJADORES PORQUE ESO NO VA A FUNCIONAR Y MAS BIEN, LE SOLICITAMOS ATIENDA LOS RECLAMOS DE SUS TRABAJADORES.

EL GREMIO SINDICAL SOLICITA A TODOS SUS AGREMIADOS QUE ESA CONFIANZA QUE HAN DEPOSITADO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL LA MANTENGAN FIRME PORQUE ESTAMOS SEGUROS QUE EL FINAL DE ESTA NUEVA BATALLA SERA A FAVOR DE LOS TRABAJADORES; LES INVOCAMOS QUE ESA UNIDAD QUE NOS HAN DEMOSTRADO EN LOS ULTIMOS AÑOS SIGA FIRME E INQUEBRANTABLE, PORQUE GRACIAS A ESA UNIDAD HEMOS RECUPERADO UNA SERIE DE BENEFICIOS LABORALES Y LO MAS IMPORTANTE NUESTRA DIGNIDAD COMO PERSONAS Y TRABAJADORES.

LOS EFECTOS DE UNA HUELGA DECLARADA LEGAL

Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.

Mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores.

En puridad, **la huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores.**

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERU SENTENCIA EXP. 008-2005-AI/TC

Por vez primera una huelga en Cerro Verde tiene la calidad de huelga legal. En todas las anteriores los plazos de huelga eran declarados improcedentes y, como lógica consecuencia, la huelga devenía en ilegal. En estos casos la memoria les funcionaba mejor a los funcionarios de Legales y de Recursos Humanos.

Ahora que nuestro plazo de huelga ha sido declarado procedente y, como lógica consecuencia, la huelga deviene en legal, a estos mismos funcionarios la memoria no les funciona correctamente o, en todo caso, resulta siendo una memoria selectiva, es decir, convenenciosa: resaltan lo que les conviene y lo sacan del contexto para inducir a error a los trabajadores más desprevenidos. La última, “chocherita”, es la versión que vienen difundiendo en el sentido que la huelga legal según ellos implicaría prácticamente que cualquiera podría seguir trabajando. No señor, el artículo 77 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo define los efectos de la huelga legal en el sentido que:

Artículo 77º.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) **Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.** (personal indispensable).
- b) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.

El Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo refuerza la idea fuerza central de que la huelga implica la “abstención total de labores” y en su artículo 70 señala que “todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar”. Inclusive va más allá cuando prohíbe “contratar personal de reemplazo”; si no, veamos que dice esta norma:

Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo 70º.- 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.

Y para que no quede dudas la Directiva Nacional 005 que establece los “Lineamientos que permiten regular la correcta aplicación del procedimiento en el ejercicio del derecho de huelga” dispone como debe de actuar la Autoridad de Trabajo cuando una empresa pretende producir o realizar sus actividades normalmente, lo que es fiscalizado por la Inspección de Trabajo y sancionado con multa.

DIRECTIVA NACIONAL N° 005-94-DNRT

- Si se verificase que el empleador o empresa, ha procedido a contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga o paro, previa COMPROBACION INSPECTIVA a pedido de parte o de oficio, la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva procederá a sancionar con MULTA,

Terminamos este volante con la cita con la cita que pertenece al Tribunal Constitucional del Perú en esa definición magistral que es el mejor recordatorio para los “desmemoriados” funcionarios de Legales y de Recursos Humanos.

Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.

Moraleja: para mentir y comer pescado..... hay que tener mucho cuidado.

**¡POR EL ÉXITO DE LA HUELGA INDEFINIDA!
¡SOLUCION DIGNA A NUESTRO PLIEGO DE RECLAMOS!
¡VIVA LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE CERRO VERDE!
¡UNIDAD PARA TRIUNFAR, UNIDAD PARA VENCER!
¡QUE VIVA NUESTRA GLORIOSA ORGANIZACIÓN SINDICAL!**

**Arequipa, 28 de septiembre del 2011
LA JUNTA DIRECTIVA**