



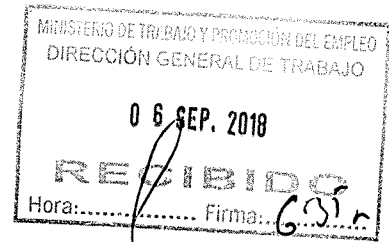
PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Dirección General de Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

INFORME 116 -2018-MTPE/2/14.1



PARA : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director General de Trabajo

DE : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : Oficio N° 2149-2017-2018/CTSS-CR (H.R. N° E-112198-2018)

FECHA : 06 de setiembre de 2018

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 3033/2017-CR, "Ley que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo".

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- 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).
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).

III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia, el señor Justiniano Apaza Ordoñez, Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, nos solicita emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 3033/2017-CR, "Ley que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo" (en adelante, el proyecto de ley).

Atendiendo al literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica solicitada.

IV. ANÁLISIS

1. El proyecto de ley tiene por objeto modificar el artículo 82 del TUO de la LRCT tal como se muestra a continuación:

TUO de la LRCT	Proyecto de ley
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.	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,	Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que cuentan con los servicios



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

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.

comprendidos en el artículo 83 de la presente norma, 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 en puestos esenciales o indispensables**, serán resueltos en el primer trimestre de cada año por un experto o perito debidamente acreditado en la materia de que se trate el servicio esencial, según sea el caso. Dicho especialista deberá ser designado por la Autoridad de Trabajo y los costos respectivos serán asumidos por el empleador.



- Respecto de la modificación planteada, el legislador señala en la exposición de motivos que la utilización del término *servicios esenciales* debe estar bajo una perspectiva restrictiva. En esa línea, el proyecto de ley plantea especificar que el artículo bajo análisis debe considerar la prestación de servicios mínimos únicamente en los servicios esenciales expresamente regulados en el artículo 83 del TUO de la LRCT, tales como la salubridad, limpieza, saneamiento, agua y desagüe, entre otros que sean determinados por ley.

Sobre el particular, el legislador debe tener en cuenta que el ordenamiento jurídico peruano reconoce a la huelga como un derecho constitucional e indica la posibilidad de establecer limitaciones estatales a la misma, siendo su principal limitación el establecimiento de servicios mínimos en dos supuestos: los servicios públicos esenciales y las labores indispensables de la empresa.

Sobre los segundos, el artículo 78 del TUO de la LRCT señala lo siguiente:

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

Como se aprecia, la perspectiva de la limitación del derecho de huelga en este caso coloca el énfasis en el interés del empleador de preservar el negocio. Al respecto, consideramos que el establecimiento de servicios mínimos en casos de labores indispensables de la empresa resulta razonable si atendemos a que, además del derecho de huelga, la Constitución Política del Perú garantiza al empleador la libertad de empresa, lo que implica, en otros aspectos, un respaldo a la "actuación, ejercicio o permanencia, en



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

5. Finalmente, y en atención a todo lo antes expuesto, proponemos al legislador una propuesta de redacción al artículo 82 del TUO de la LRCT:

"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.

Durante el mes de enero de cada año, las empresas que prestan estos servicios mínimos, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad y oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto. Dicha comunicación deberá estar acompañada de un informe técnico que la justifique.

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.

En caso de divergencia sobre los servicios mínimos, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de efectuada la comunicación del empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad.

La Autoridad Administrativa de Trabajo designa a un órgano independiente para que determine los servicios mínimos. La decisión del órgano independiente es asumida como propia por la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de resolver la divergencia. El órgano independiente resolverá en el plazo establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a falta de un pronunciamiento, resolverá la Autoridad Administrativa de Trabajo conforme lo establezca el reglamento.

Las características técnicas que debe cumplir este órgano independiente, así como la forma de pago de sus honorarios referenciales, serán fijados por la Autoridad Administrativa de Trabajo."

V. CONCLUSIONES

1. Estamos de acuerdo con la necesidad planteada por el legislador de modificar el artículo 82 del TUO de la LRCT sobre los servicios mínimos que deben permanecer ocupados durante la materialización de una huelga.
2. Se encuentra justificado el establecimiento de servicios mínimos tanto para la preservación de los servicios públicos esenciales que se prestan a la colectividad como para garantizar la continuidad de las labores indispensables de la empresa.



condiciones de igualdad, de la actividad empresarial y los agentes económicos en el mercado y la protección de la existencia de la empresa"¹.

Además, tal como sostiene el Tribunal Constitucional: "el ejercicio de los derechos laborales colectivos, en especial el derecho de huelga, debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular, de los del empleador"².

Siendo esto así, se encuentra justificado el establecimiento de servicios mínimos (puestos de trabajo que deben permanecer ocupados) tanto para la preservación de los servicios públicos esenciales que se prestan a la colectividad como para garantizar la continuidad de las labores indispensables de la empresa. En tal sentido, no estamos de acuerdo en que el proyecto de ley acote el supuesto de servicios mínimos únicamente a los casos de servicios esenciales.

De forma complementaria, y a efectos de garantizar una determinación objetiva de los servicios mínimos por parte del empleador sugerimos al legislador aprovechar la modificación del artículo 82 del TUO de la LRCT para regular la obligación de presentar también un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos.

3. Ahora bien, el proyecto de ley también plantea que los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores en puestos esenciales o indispensables, sean resueltos en el primer trimestre de cada año.

Al respecto, nos encontramos de acuerdo con la necesidad de precisar el plazo para la comunicación de los servicios mínimos por parte del empleador, así como el plazo para iniciar el procedimiento de divergencia y la resolución a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En esa línea, el legislador plantea que la divergencia sea resuelta en el primer trimestre de cada año. Complementario a ello, sugerimos que se precise a nivel legal la obligación de las empresas o entidades de comunicar los servicios mínimos, en el mes de enero de cada año, tanto a sus trabajadores como a la Autoridad Administrativa de Trabajo. De igual manera, resulta pertinente señalar que, en caso de divergencia, los trabajadores u organización sindical deberían presentar sus observaciones a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador. De esta manera, se puede fijar un plazo para que la Autoridad Administrativa de Trabajo designe a un órgano independiente (experto o perito en la materia) para que determine los servicios mínimos.

4. Por su parte, consideramos pertinente que la resolución de la divergencia esté en manos de un experto o perito debidamente acreditado en la materia y designado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En este extremo, también sería importante precisar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecerá las características técnicas que debe cumplir este especialista así como el pago de sus honorarios referenciales, de ser el caso.

Sobre esto último, el legislador plantea que los costos respectivos sean asumidos por el empleador. En este extremo, consideramos que una mejor fórmula de pago sería mediante la distribución de costos entre la parte trabajadora y el empleador. Por ejemplo, una fórmula podría ser establecer que el empleador asuma las dos terceras partes del costo (2/3) y fijar que, en caso el perito o experto dé la razón al sindicato, la empresa debería devolver al sindicato los honorarios que éste pagó.

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 01405-2010-PA/TC; fundamento N° 16.

² Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 03311-2005-PA/TC; fundamento N° 18.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

3. Resulta necesario mejorar la regulación del procedimiento de divergencia sobre los servicios mínimos, sobre todo en lo referido a sus plazos y a la designación de un órgano independiente encargado de su resolución.
4. Recomendamos al legislador tener en cuenta nuestros comentarios y aportes al proyecto de ley, los cuales se encuentran condensados en el punto 5 del análisis del presente informe.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

