

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 006-2016-DRTPE-GRDS-GRL**

Santa María, 14 de Marzo de 2016.

- **ORGANIZACIÓN SINDICAL :** SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE PUERTO SUPE
- **EMPLEADOR :** CONCEJO DISTRITAL DE PUERTO SUPE
- **MATERIA :** DECLARATORIA DE HUELGA

VISTO: El recurso administrativo de Apelación de fecha 09 de marzo del 2015 interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE PUERTO SUPE** (en adelante SITRAMUN-PTO. SUPE), contra el Auto Directoral N° 015-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 03 de marzo del 2016, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y que habiendo sido puesto a despacho por disposición contenida en el Auto Directoral N° 017-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL mediante Informe N° 039-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL con fecha de recepción 10 de marzo del 2016, correspondiendo efectuar el siguiente pronunciamiento:

CONSIDERANDOS:**Respecto de la Competencia**

1. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano desconcertado del Gobierno Regional de Lima responsable de la implementación y ejecución de las políticas nacionales del sector trabajo y promoción del empleo y de las políticas sectoriales en el ámbito regional;
2. En virtud a lo preceptuado, corresponde a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo tramitar y resolver las causas relativas a los procedimientos administrativos en materia laboral respecto de las declaratorias de improcedencia o ilegalidad de la huelga, cuyo alcance sea local o regional, debiendo corresponder a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos su resolución en primera instancia, en tanto que la autoridad quien suscribe el presente hacer lo propio respecto de los recursos administrativos planteados contra los pronunciamientos de la autoridad administrativa de primera instancia;

De esta forma, y al amparo de lo dispuesto por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, corresponde al presente despacho expedir la resolución administrativa en segunda instancia respecto del recurso administrativo planteado por la organización sindical en el presente asunto;

Sobre el Recurso de Apelación

4. Los administrados gozan de la facultad de contradicción, conforme al Artículo 206° de la Ley 27444, que permite recurrir en vía administrativa aquellos actos que suponen la violación, desconocimiento o lesión de derechos o intereses legítimos, dicha facultad se ejerce en observancia de las formalidades que la ley exige;
5. Correlativamente, el artículo 74° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que la resolución que se pronuncia sobre la improcedencia de Huelga será apelable dentro del tercer día de notificada a la parte.
6. Habiendo sido admitido a trámite el recurso impugnatorio presentado oportunamente por SITRAMUN-PTO. SUPE, corresponde al presente despacho efectuar la calificación correspondiente de los extremos argumentativos del mismo y absolver aquellos que guarden relación causal con el asunto a resolver;
7. De la revisión del recurso de apelación se desprende, en función al principio de congruencia procedimental, que se sustenta en los siguientes tenores:
 - I. La Autoridad Administrativa no ha sopesado la existencia del Conflicto Laboral que motiva la Declaración de Huelga, aludiendo para ello al concepto de Autonomía Colectiva.
 - II. El Auto apelado se sustenta en el art. 65° inciso c) del D.S N° 011-92-TR y en art. 82° del D.S N° 010-2003-TR, sin tomar en cuenta que previo a la exigencia de éstas normas, es el empleador quien anualmente debe cumplir con comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre lo que contempla tal normatividad.



- III. Hemos recibido de manera defectuosa y tardía la comunicación pertinente por parte de nuestra empleadora; a pesar de ello, en cumplimiento del principio de legalidad y pluralidad de instancia con la finalidad de levantar la observación advertida por su Despacho proporcionamos la nómina respectiva de trabajadores que cubrirán los servicios básicos cuando se produzca la huelga.

Sobre la Absolución de los Extremos planteados por el SITRAMUN-PTO. SUPE

8. En el presente contexto, el Auto Directoral previa evaluación de los documentos proporcionados por el SITRAMUN – PTO. SUPE, declara la improcedencia de la declaración de Huelga presentada por el SITRAMUN por adolecer la misma de adjuntar la **nómina de trabajadores que deben seguir laborando en las posiciones indispensables, según los casos previstos en el artículo 78° de la ley**, lo que evidencia la existencia de un incumplimiento de un requisito exigido por la normalidad vigente, esto es el artículo 82° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
9. Frente a ello, se advierte que el SITRAMUN – PTO.SUPE ejerce contradicción contra lo motivado por el inferior en grado en razón a que si bien se cuestiona el cumplimiento de la normativa precitada, sin embargo la referida información (Relación de Trabajadores en posiciones Indispensables) se les ha hecho entrega vía notarial recién el día 07 de marzo del año 2016 a la 1:20 PM; después de haber presentado el Escrito de fecha 02 de marzo del 2016, ante lo cual proporcionan en el recurso impugnatorio la nómina de trabajadores que cubrirán los servicios básicos cuando se produzca la Huelga, compuesta por diez (10) trabajadores en las zonas de Bomba de Agua, Planta de Tratamiento de Agua y Camo Recolector de Residuos Sólidos.
10. Aunado a ello, es observable que el SITRAMUN – PTO.SUPE adjunta al recurso impugnatorio copia de Carta Notarial Nro. 357-2016 (Oficio N° 0058-2016-JLRR/AL-MDSP) que fuera recibido con fecha 07 de marzo del 2016 por los recurrentes, en el cual el EMPLEADOR informa la Relación del Rol que Cumple la Labor de Servicios Públicos invocando lo preceptuado por el artículo 82° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, comprendido por treinta y dos (32) trabajadores en diversas áreas relativas a la prestación permanente de servicios públicos.

Exigibilidad de la Nómina de Trabajadores Indispensables

11. El artículo 28° de la Constitución Política reconoce el derecho fundamental a la Huelga y que a efectos de caudelar su ejercicio democrático establece en su numeral 3: **"Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones"**, debiendo tenerse en cuenta que este no se constituye como un derecho fundamental absoluto, amparándose aquellas que únicamente se realicen de conformidad con la legislación nacional, la cual la regula estableciendo los **presupuestos y requisitos necesarios para su procedencia y su correcta materialización** propendiendo previamente la solución pacífica de los conflictos acorde a los intereses de los sujetos constituidos en el procedimiento, a efectos de evitar un ejercicio abusivo o de las restricciones a dicho derecho fundamental;
12. Bajo dicho precepto, como bien se infiere del análisis ejercido por el inferior en grado, tanto los artículos 73° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR¹, y el artículo 65° del Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR², se instituyen como las excepciones y limitaciones que sirven como garantes de la legitimidad para el ejercicio del derecho de Huelga en nuestro país, las cuales deberán interpretarse bajo el principio de coherencia del ordenamiento jurídico y la presunción de legalidad de las mismas;

¹ **DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR: T.U.O. DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
El acta de asamblea deberá ser referendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad, tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.
c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

² **DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR. REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

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 referendada 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,
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.



13. De manera específica, es pertinente resaltar que el literal c) del artículo 65º del reglamento, establece que la comunicación de Huelga deberá sujetarse a: **"Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78º de la Ley"**, conllevando ello a una consignación expresa y acordada o determinada previamente sobre la cantidad de trabajadores que se encontrarán exceptuados de ejercer el derecho de Huelga por razones extraordinarias o especiales para el presente asunto;
14. Correlativamente, el artículo 78º de la LRCT armoniza con lo señalado en su literalidad que expresa: **"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."** y que en concordancia con el primer párrafo del artículo 82º cuyo texto señala: **"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."**, denotándose una excepción parcial al ejercicio del Derecho de Huelga, bajo situaciones específicas y ante determinados supuestos que puedan propender a peligrar la consecución de su verdadero objetivo;
15. A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional con sentencia de fecha 28 de abril del 2009 recaída en el Expediente N° 00026-2007-PI/TC señala en lo que respecta al derecho de huelga se ha configurado el establecimiento de servicios mínimos en el caso de huelga solo debería poder ser posible en:
 - 1) Aquellos casos cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.
 - 2) Aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto del término en lo que las huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro
 - 3) **Servicios públicos de importancia trascendentales.**
16. Bajo lo mencionado, resulta así de carácter imprescindible que toda Organización Sindical al momento de efectuar la declaratoria de Huelga - bajo apercibimiento de ser declarada improcedente - adjunte al instrumento escrito la **Nómina de Trabajadores necesarios en caso de Servicios Indispensables**; siendo este supuesto el que se circunscribe al presente asunto, tratándose de una entidad pública con competencia local que presta servicios públicos permanentes, considerando para ella a que si bien la Huelga como hemos señalado se instituye en un derecho constitucional esta debe ejercerse en armonía con **EL INTERES SOCIAL**.
17. De modo particular, es preciso señalar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante precedente administrativo contenido en la Resolución Directoral General N° 145-2014/MTPE/2/14 de fecha 24 de septiembre del 2014 considera que el cumplimiento de la obligación contenida en la disposición incoada por el inferior en grado solo podrá ser exigible cuando el empleador a su turno cumplió con comunicarle al sindicato los puestos de trabajo necesarios para cubrir dichos servicios; sin embargo este despacho considera que dicho precedente no resulta aplicable al presente asunto por cuanto se difiere en los hechos al existir en autos de foios 114 a 123 evidencia de comunicación por el EMPLEADOR respecto de lo referido por el artículo 82º de la LRCT; el cual deberá preferirse por prelación sobre lo reglamentado en función a las Reglas de Jerarquía³ como parte del Principio de Coherencia del Ordenamiento Jurídico invocado en considerando anterior;
18. Estando a lo advertido por este despacho, es observable que al haber presentado el empleador la Relación de Trabajadores necesarios para realizar labores indispensables en el centro de labores con fecha 07 de marzo del 2016, se encontraba en la temporalidad para su presentación prevista por el segundo párrafo del artículo 82º de la LRCT que en su literalidad establece: **"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, (...)"** (subrayado nuestro), siendo por tanto plenamente exigible que la Organización



³ Véase en <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00047-2004-AI.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 0047-2004-AI/TC, fund. 55 al 61



Sindical - al momento de ofrecer la declaratoria de Huelga - deba adjuntar obligatoriamente el instrumento observado por el inferior en grado;

19. Bajo dicho supuesto, no resulta meritorio a su vez el instrumento ofrecido por el SITRAMUN-PTO. SUPE corriente a folio 111 de autos denominado "Nómina de Trabajadores que Cubrirán los Servicios Básicos cuando se produzca la Huelga", por cuanto difiere en su cantidad - diez (10) trabajadores - a la relación de trabajadores puesta a conocimiento por el EMPLEADOR - treinta y dos (32) trabajadores, denotando ello la existencia de una Divergencia Laboral Colectiva, que deberá ser sustraída de la materia al obedecer su discusión en otra vía procedimental;
20. De esta manera, se advierte que SITRAMUN-PTO. SUPE ha inobservado el requisito contemplado por el literal c) del artículo 65º del Reglamento para la Declaratoria de Huelga, y su ejercicio legítimo resultando por tanto **IMPROCEDENTE** la misma y **NO EJECUTABLE** legalmente, bajo apercibimiento en caso contrario de ser declarada **ILEGAL**, con las respectivas consecuencias jurídicas devenidas por las leyes de la materia;
21. Por otro lado, es pertinente reiterar que de conformidad a lo contenido en la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/2014, los Extraprocesos como parte los Medios Autocompositivos de Solución de Conflictos (MASCs en siglas) se constituye como un medio no tradicional y pacífico de solución de un conflicto laboral que se caracterizan por su celeridad, economía, flexibilidad y confidencialidad, donde las partes en conflicto buscan solucionar sus diferencias de manera autónoma (autocomposición) con la ayuda de un tercero (representado por la Autoridad Administrativa de Trabajo) que facilite la comunicación y el diálogo permitiendo encontrar una solución a la controversia sin necesidad de recurrir a la vía jurisdiccional (heterocomposición), o la huelga u otras formas de acción colectiva (autotutela); recalcando por último que la naturaleza de diálogo y de la conducta de los intervinientes deben estar guiada por el mutuo consentimiento de las partes y bajo los Principios de Buena Fe Negocial⁴;

En consecuencia, por lo expuesto, y de acuerdo a los fundamentos esgrimidos en los considerandos anteriores, y en base a las facultades otorgadas a este Despacho por la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Declarar **INFUNDADO**, el recurso de Apelación interpuesta por la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE PUERTO SUPE interpuesta mediante escrito con registro N° 00001712 de fecha 09 de marzo del 2016;

ARTÍCULO SEGUNDO: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 015-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL con fecha 03 de marzo del 2016 emanado por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, así como el íntegro de sus disposiciones contenidas en su parte resolutive;

ARTÍCULO TERCERO: **INSTAR** tanto a SITRAMUN-PTO. SUPE como al CONCEJO DISTRITAL DE PUERTO SUPE a avocarse, previa manifestación de voluntad, al desarrollo de las Reuniones Extra procesos de acuerdo a los principios de celeridad y economía procedimental y en especial de la BUENA FE NEGOCIAL a fin de arribar a un acuerdo fructífero en propensión de la paz social y en armonía con el ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO CUARTO: **NOTIFÍQUESE** el presente acto a la Organización Sindical y al Empleador en sus domicilios consignados conforme abren en el expediente y **DEVOLVER** los actuados a la oficina de origen para sus efectos;

HÁGASE SABER.-


 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 Ing. LUIS ORDÓÑEZ GUZMÁN
 Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (c)

⁴ Exp. N° 03561-2009-PA/TC

Principio de Buena Fe Negocial: Implica realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe, es decir sin intencionalidad de perjuicio sea por el empleador o por la organización sindical.