

EXPEDIENTE N.º 014-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

RESOLUCION DIRECTORAL N° 031-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 15 de agosto de 2023

VISTO:

Que, con documento N° 4628772, firmado con Expediente N°2861405, de fecha 07 de agosto de 2023, recepcionado con fecha 10 de agosto de 2023, el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE SUPE -SITRAOM-SUPE** (en adelante **EL SINDICATO**) presentan comunicación de plazo de Huelga indefinida, fijada para el día 25 de agosto de 2023, desde las 00:00 horas.

CONSIDERANDO

1. Sobre la competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el presente procedimiento

Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 28° establece que: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático...”*, en tal sentido *“...3.Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social...”*, prescribiendo que las limitaciones y excepciones a éste derecho se han de regular a través de legislación ordinaria, como es el caso del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 25593; Ley de Relaciones colectivas de trabajo, en cuyo artículo 72° precisa que la huelga *“es la suspensión colectiva del trabajo **acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.** Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”*.

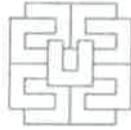
Que, en lo que respecta a la declaratoria de huelga respecto de los trabajadores de la actividad privada y pública, se tiene que el literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017- 2012-TR, refiere que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos u órgano que haga a sus veces en el Gobierno Regional correspondiente resuelve en primera instancia entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia, siempre que ésta sea de **alcance local o regional**.

De otro lado, en el extremo de la declaratoria de huelga respecto de los trabajadores de la actividad pública, se tiene que, con fecha 05 de julio de 2013, entró en vigencia la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), en cuyo Capítulo VI del Título III se contemplaron disposiciones normativas referidas a los derechos colectivos de los servidores civiles, entre ellos, el ejercicio del derecho de huelga (artículo 45). A su vez, las normas reglamentarias del ejercicio del derecho de huelga se desarrollaron en el Capítulo III del Título V del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC) (del artículo 79 al artículo 85).

Posteriormente, a través de la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal¹, se derogaron diversos artículos del Capítulo VI del Título III de la LSC, entre ellos, el artículo 45 referido al ejercicio del derecho de huelga. Como consecuencia de lo anterior, quedaron sin efecto, además, aquellas normas reglamentarias relacionadas con los artículos 41 a 45 de la LSC.

Ahora bien, dicha situación no implica que el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles se encuentre sin base normativa, sino que, por el contrario, el tratamiento normativo del

¹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de mayo de 2021



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

ejercicio de este derecho se sujeta ahora, por remisión de la Ley N° 31188, al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).

Efectivamente, para el ejercicio del derecho de huelga en el escenario de una negociación colectiva en el sector público a nivel descentralizado, el marco normativo se encuentra en la Ley N° 31188. Así, el literal e) del numeral 13.2 del artículo 13 de la norma precitada establece que, en caso no se llegue a un acuerdo en la etapa de conciliación, “los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (...)”. Por su parte, el TUO de la LRCT también cubre el ejercicio del derecho de huelga en un escenario distinto a la negociación colectiva. En relación a esto último, el artículo 86 del TUO de la LRCT prevé que “la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables”.

Cabe señalar que cuando el artículo 86 del TUO de la LRCT alude a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, no se refiere únicamente a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; por el contrario, la regulación actual existente (LSC y el Reglamento General de la LSC) hace referencia a la categoría de los servidores civiles, categoría que comprende a los trabajadores que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan no solo por el Decreto Legislativo N° 276, sino también por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

De esta manera, a propósito de la derogación del artículo 45 de la LSC y sus disposiciones reglamentarias por parte de la Ley N° 31188, el marco normativo aplicable para el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles se encuentra conformado por las reglas establecidas en el TUO de la LRCT, conforme han sido citadas precedentemente.

2. Sobre las condiciones y requisitos para el ejercicio efectivo del derecho de huelga

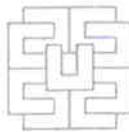
El ordenamiento jurídico peruano reconoce un amplio abanico de derechos y libertades, estableciendo reglas y principios que permiten que todos ellos confluyan en armonía. Es el caso del derecho de huelga que se ejerce en concordancia con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos. Este enunciado se deriva del reconocimiento de los derechos colectivos en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, leído de la mano con la referencia específica que hace el numeral 3 del mismo artículo 28°, en relación a que el Estado “regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social” y “señala sus excepciones y limitaciones”.

Sobre el derecho de huelga también se ha pronunciado nuestro Tribunal Constitucional en el considerando 40 de la sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC, precisando que: “(...) la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. (...)”.

De manera específica, en el párrafo 100 de la Opinión Consultiva OC-27/21, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recordó que: “100. (...) los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal. En ese sentido, la obligación de dar un preaviso al empleador antes de emplazar a la huelga es admisible, siempre que este sea razonable. (...)”.

Asimismo, en el párrafo 111 de la citada Opinión Consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que: “111. En relación con el derecho de huelga (...) el Tribunal advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización. (...). (resaltado agregado)

De otro lado, en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva en mención, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha indicado que: *"(...) el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estas sean propias en una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás. Sin embargo, las restricciones que se establezcan al ejercicio de estos derechos se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico"*. (resaltado agregado)

Ahora bien, en el Perú, la Constitución Política ha delegado al legislador la función de establecer reglas que permitan viabilizar el ejercicio del derecho de huelga en armonía con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos, siendo estas las contempladas en el TUO de la LRCT². A su vez, las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores tienen su expresión práctica en el Reglamento de la LRCT, a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR³. En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga.

Por tal motivo, las reglas para el ejercicio del derecho de huelga deben interpretarse de manera restrictiva y en términos de razonabilidad, aplicando el principio *pro persona*, de tal forma que resulte favorable su ejecución. Adoptar una postura contraria a lo anteriormente expuesto implicaría concebir que las restricciones previstas en disposiciones normativas de carácter legal o reglamentaria pueden producir un obstáculo a la efectiva realización del derecho de huelga, privándolo de su contenido esencial o bien reduciéndolo de forma tal que carezcan de valor práctico.

Todo lo expuesto ya es un criterio reiterado de esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Gobierno Regional de Lima, que encuentra fundamento constitucional y, concretamente, base en expresiones normativas como las disposiciones del TUO de la LRCT y su Reglamento (modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR).

En atención a ello, corresponde emitir pronunciamiento sobre la declaratoria de huelga presentada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE SUPE-SITRAOM-SUPE**, considerando que el artículo 69° del Reglamento de la LRCT establece que *"La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos"*.

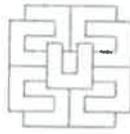
3. Análisis del caso concreto

De acuerdo a lo establecido en el artículo 73° del TUO de la LRCT, para la declaratoria de huelga se requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tales como, **i) el objeto o finalidad de la huelga, ii) la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, iii) la comunicación previa al empleador y a la AAT, y iv) el no sometimiento de la negociación colectiva al arbitraje.** A su vez, el artículo 65° del Reglamento de la LRCT, que desarrolla el requisito de la comunicación previa al empleador y a la AAT, precisa que la declaratoria de huelga debe contener información del ámbito, motivo y duración de la huelga, así como del día y hora fijados para su iniciación. Además, dicha declaratoria debe acompañar la declaración jurada suscrita por el Secretario General de la organización sindical, luego, cuando se trate de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, la nómina de trabajadores para servicios mínimos, y finalmente, copia simple del acta de votación y acta de asamblea.

² Artículos 73 del TUO de la LRCT.

³ Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.





En el presente caso, corresponde verificar si la comunicación de huelga indefinida presentada por el SINDICATO, ha cumplido con los requisitos previstos para el ejercicio del derecho de huelga.

3.1. Sobre la observancia del requisito previsto en el literal b) del artículo 73° de la LRCT
“Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.”

Que, previo a realizar un desarrollo más extensivo, debemos remitirnos a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que respecta a la *“Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”*, en cuyo numeral 479, establece lo siguiente:

“479. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.”

3.1.1. Finalidad de la Huelga

Que, en cuanto a los fines de la Huelga, el Comité de Libertad Sindical, ha establecido lo siguiente:

El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros.

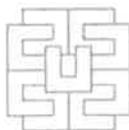
Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su fundamento 99 de la Opinión Consultiva OC-27/21, ha previsto que los fines de la huelga, que deben ser objeto de protección pueden agruparse en tres (03) categorías: **a) Los de naturaleza laboral**, que buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores; **b) Los de naturaleza sindical**, que persiguen las reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y, c) Los que impugnan políticas públicas.

Que, independientemente de lo desarrollado, debe advertirse que el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, no prevé las huelgas de naturaleza políticas y de solidaridad.

Que, en ese orden de ideas, cuando hacemos referencia a la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales, por lo general, está relacionado con la negociación colectiva (propriadamente dicha); asimismo, con relación a la defensa de los derechos de los trabajadores, el mismo literal a) del artículo 73° del TUO de la LRCT establece que las declaratorias de huelga pueden tener como motivo de plataforma de lucha, la defensa de los “derechos” de los trabajadores en ella comprendidos, el cual tiene lugar dentro del marco de un conflicto derivado de la interpretación o aplicación de una norma ya existente, sea legal o convencional.

Sobre este último escenario, en los casos de incumplimiento de las disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando haya quedado acreditado





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

el incumplimiento de las disposiciones laborales e identificación de los trabajadores afectados por el mismo; en ese contexto, en el presente caso la plataforma de lucha se sustenta en la falta de pago del mes de julio y la falta de depósito de la CTS del año 2022; no obstante, de contenido del Acta de Asamblea Extraordinaria del 03 de agosto de 2023, se tiene que existiría un retraso en el pago del sueldo del mes de julio, habiéndose comunicado por parte de su Gerente Administrativo que dichos pagos ya se encontrarían con las planillas en tesorería pero que estaban esperando el FONCOMUN del mes de agosto para realizar el pago.

Que, en referencia al incumplimiento del pago del sueldo de mes de julio y el depósito de la CTS (2022), debe tenerse presente que el artículo 33° de la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo, ha establecido las facultades y competencias de intervención administrativa para la verificación del cumplimiento de la normativa laboral, es por ello que el artículo, refiere: **“Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo. Las finalidades de la inspección son las siguientes: 1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales: a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales. a.1) Derechos fundamentales en el trabajo. a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.”**; asimismo, el artículo 33° del LGIT, señala: **“Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, así como el incumplimiento de los acuerdos totales o parciales adoptados en el Acta de Conciliación Administrativa.”**



Por otro lado, el artículo 75° de la LRCT, señala: **“El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.”**; en ese orden de ideas, entiéndase a la negociación directa como el trato directo que previamente debe existir entre las partes respecto a los asuntos que vienen generando altercados o discusión; en ese sentido, en el presente caso no se advierte el agotamiento de dicha etapa previa con su empleador, respecto a la discusión sobre dichos puntos que sustentan la plataforma.

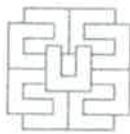
3.2. Sobre la observancia de otro requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. **“Del ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación”**

Que, al respecto el literal a) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria a través del Decreto Supremo N°014-2022-TR, establece: **“La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación. (...)”**

Que, de la revisión del expediente administrativo, debe advertirse que la comunicación de la declaratoria de huelga indefinida, ha especificado el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, día y hora fijada para su iniciación; en consecuencia, debe tenerse por observado el requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del D.S N°011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.3. Sobre la observancia del requisito adicional previsto en el literal b) del artículo 73° de la LRCT y concordante con el literal c) del artículo 65° del Reglamento del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por Decreto Supremo N°014-2022-





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

MTPE “De la presentación de la copia simple del acta de asamblea adjuntada a la comunicación”

Que, al respecto el segundo párrafo del literal b) del artículo 73° de la LRCT, señala: “*El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.*”; no obstante, debe precisarse que a través del artículo 2° del Decreto Supremo N°014-2022-TR, se realiza las modificaciones previstas al artículo 65°, siendo una de las modificatorias el literal b), donde se suprime el mismo; y se incorpora el literal c), que establece: “*La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: (...) c) Copia simple del acta de la asamblea.*”

En ese orden de ideas, debe tomarse en consideración el principio *pro homine*, desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°1803-2004-AA/TC, fundamento 5, que refiere: “*En cualquier caso, este Tribunal ha dicho, frente a casos como el presente, “[...] se tendría que utilizar la interpretación que mejor favoreciera a la protección de los derechos constitucionales. Esta opción responde al principio pro homine, según el cual corresponde interpretar una regla concerniente a un derecho humano “del modo más favorable para la persona, es decir, para el destinatario de la protección”;* en concordancia, con el desarrollo efectuado debe tenerse en consideración que la norma es explícita al referir que hoy resulta exigible como requisito únicamente la presentación de copia simple del acta de asamblea.

Que, realizada la revisión de la documentación que obra en autos, **EL SINDICATO** ha acompañado a su comunicación de huelga indefinida, la copia del Acta de Asamblea Extraordinaria, en la cual se encuentra descrito los acuerdos de la medida de declaratoria de Huelga indefinida; en consecuencia, debe tenerse por observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

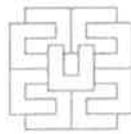
3.4. Sobre la observancia al requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la LRCT, concordante con el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “*Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.*”

Que, al respecto el literal c) del artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), señala: “*Para la declaración de huelga se requiere: (...) 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*”; asimismo, complementando el literal a) del artículo 65° del RLRCT, refiere: “*a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.*”

Por otro lado, la Resolución Directoral General N°008-2019-MTPE/2/14, refiere que ese requisito exige que la declaración de huelga sea comunicada tanto al empleador como a la autoridad de trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación, acompañándose en ambos casos copia del acta de votación. Asimismo, el plazo varía **en caso se tratase de servicios públicos esenciales donde el plazo está comprendido a diez (10) días útiles.**

Que, de la revisión al Expediente Administrativo N°2861405, de fecha 07 de agosto de 2023, **EL SINDICATO**, informa a esta Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre la comunicación de declaratoria de Huelga indefinida, es decir, informa ante este despacho en un plazo de trece días útiles a la fecha de materialización de la misma; en consecuencia, el requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la LRCT, es explícita en señalar que se debe realizar la comunicación tanto al Empleador como la Autoridad de Trabajo, en el caso de servicios públicos esenciales, con diez (10) días útiles de antelación; en ese sentido, del análisis y revisión del expediente administrativo, se puede





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

determinar que la comunicación efectuada tanto a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y su empleador (fojas 01) se ha realizado con diez (10) días útiles de anticipación.

En consecuencia, por las consideraciones expuestas y desarrolladas, se tiene por observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT.

3.5. Sobre la observancia al requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la LRCT, concordante con el literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “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 declaración de huelga a que alude el inciso c del artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: (...) b) Copia simple del acta de votación.”

Que, al respecto el literal c) del artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), señala: **“Para la declaración de huelga se requiere: (...) 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”**; agregado a ello, téngase presente que el literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala: **“La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: (...) b) Copia simple del acta de votación.”**



Que, en referencia a la comunicación producida ante esta Autoridad de Trabajo, se puede constatar que la organización sindical, ha acompañado a su comunicación, la copia refrendada del acta de votación al que hace referencia la LRCT y su reglamento, por lo que debe tenerse por observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el literal b) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, modificado mediante Decreto Supremo N°014-2022-TR.

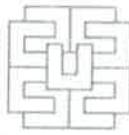
3.6. Sobre la observancia de otros requisitos adicionales previstos en el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “De la Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT; y, de la nómina de los servicios públicos esenciales o de labores indispensables

Que, sobre el presente requisito que engloba un todo sobre el cumplimiento de las condiciones formales de procedencia de la huelga, es de establecer que el segundo párrafo del literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, señala como condición adicional a la comunicación, que esta debe ir acompañada de una declaración jurada por parte del Secretario General de la organización sindical que exprese que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73° de la Ley.

Por otro lado, la normativa de análisis, refiere que además de la comunicación de la declaratoria de huelga, deberá indicarse (señalarse) **la nómina de trabajadores que deben seguir laborando, esto haciendo referencia a los servicios públicos esenciales o de labores indispensables**⁴.

⁴ “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”





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

En ese contexto, de la revisión efectuada del expediente, se tiene la presentación de la Declaración Jurada a la que hace referencia el segundo párrafo literal a) del artículo 65°, donde se declara bajo juramento el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Que, el artículo 82° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, 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. 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.”**

Por otro lado, el artículo 83° de la LRCT, establece: **“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. 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.”**

Asimismo, de la revisión del expediente administrativo, se puede observar que **EL SINDICATO** ha advertido que respecto a la nómina de trabajadores que refiere el artículo 82° del D.S N°010-2003-TR, no ha sido posible adjuntar dicha nómina, ya que la entidad empleadora no ha realizado la comunicación respectiva, para el mantenimiento de los servicios en caso de huelga.

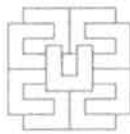
Que, sobre particular, debe tenerse en cuenta, que el artículo 67° del Decreto Supremo N°014-2022-TR, señala: **“En el caso de servicios públicos esenciales o de las labores indispensables previstas en el Artículo 78 de la Ley, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 82 de la misma, las empresas o entidades comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical 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, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto. (...) En caso de servicios públicos esenciales, dicha comunicación debe justificarse en la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.”**

Asimismo, el artículo 67°-A del D.S N°011-92-TR, modificado con Decreto Supremo N°014-2022-TR, ha señalado las consecuencias del no cumplimiento respecto a la comunicación de servicios mínimos indispensables, y lo que deberá tener en consideración la organización sindical, para la formulación de la presentación de la nómina a que hace referencia el artículo 65, literal c) del Reglamento

“Si el empleador no presenta la comunicación señalada en el artículo anterior, en caso de huelga la Autoridad Administrativa de Trabajo califica el cumplimiento del requisito establecido en el literal c) del artículo 65° de este Reglamento, según el siguiente orden de prelación:

Para los servicios públicos esenciales:
i. En primer lugar, el acuerdo de partes;





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

- ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;
- iii. En tercer lugar, la comunicación de servicios mínimos del empleador del año inmediatamente anterior;
- iv. **En defecto de todo lo anterior, los estándares internacionales de derechos humanos sobre la garantía debida de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población.**

Que, bajo el análisis realizado a la normativa en materia de relaciones colectivas de trabajo, si bien, el artículo 67°-A del Reglamento de la LRCT, en aquellos casos donde el empleador no haya cumplido con comunicar los servicios públicos esenciales conforme al artículo 67° del RLRCT, la norma ha establecido que esta Autoridad Administrativa de Trabajo, calificara el cumplimiento del requisito del literal c) del artículo 65° del Reglamento, según un orden de prelación que deberá ser observada; en ese sentido, sobre el primer presupuesto esta será determinada por el acuerdo de partes, siendo para el presente caso es que no se determina acuerdo de las partes sobre los servicios públicos esenciales; sobre el segundo presupuesto, esta hace referencia a la existencia de resolución de divergencia del año anterior, siendo que de la verificación del acervo documental que obra en este despacho, no se ha logrado determinar resolución del año anterior sobre procedimiento de divergencia; sobre el tercer presupuesto, referido a la comunicación de servicios mínimos del empleador del año anterior, no se observa dentro del acervo documental de esta Dirección, la existencia de dicha comunicación del año anterior a la presentación de la presente solicitud; y, sobre el cuarto presupuesto, esta referida a los estándares internacionales de derecho humanos sobre la garantía de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población, esta hace alusión a que la organización sindical debe garantizar los derechos humanos referidos a la vida, seguridad y salud de la población; en consecuencia, para el presente caso, la organización sindical, mantenía la obligación del artículo 82° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, tomando en consideración el orden de prelación previsto en el literal iv) del artículo 67-A del Reglamento, debiendo haber adjuntado la nomina de trabajadores que cumpla con garantizar los servicios públicos esenciales relativos a la vida, seguridad (serenazgo) y salud de la población (recojo residuos sólidos, limpieza pública).

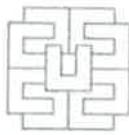


Por último, de la revisión a fojas 05 del expediente administrativo, se tiene el Acta de Asamblea Extraordinaria del 03 de agosto de 2023, donde se tiene del contenido de dicha acta, en el cual se detalla que en lo concerniente al artículo 82° de la referida ley, y, al no haber tenido la comunicación respectiva por su empleadora, toma como referencia que solo dejaría laborar al personal que no pertenezca al sindicato y tenga un contrato como tercero; en ese sentido, debe tenerse presente que el cumplimiento de la obligación de garantizar los servicios públicos esenciales, no solo resulta en una obligación exclusiva a la parte empleadora, por el contrario dicha obligación también es condicionante a la organización sindical respecto sus afiliados que van a abstenerse parcialmente de ejecutar labores, respecto de aquellos que deban garantizar dichos servicios en la entidad; en consecuencia, el pretender excluir totalmente a los trabajadores sindicalizados, desnaturalizaría la esencia de la garantía a los servicios públicos esenciales.

En ese sentido, por las consideraciones expuestas, se puede determinar que la recurrente organización sindical, no ha cumplido con presentar la nómina y/o relación del personal de servicios públicos esenciales en su entidad atendiendo al orden de prelación previsto en el literal iv) del Artículo 67-A del Reglamento; en consecuencia, debe tenerse por no observado el requisito adicional previsto en el literal a) párrafo tercero del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Que, al respecto el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N°00005-2008-PI-TC, fundamento 14, considera que las garantías o facultades que conforman el contenido esencial de la huelga son las que siguen: i) ejercer o no el derecho de huelga; ii) convocar dentro del marco de la Constitución y la ley. Cabe ejercitar, asimismo, el atributo de su posterior desconvocatoria; iii) establecer el petitorio de reivindicaciones, cuyo objetivo debe ser la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga; iv) adoptar las medidas necesarias para el desarrollo de la huelga, siempre y cuando sea dentro del marco previsto en la Constitución y la ley; v) establecer la modalidad de huelga, que puede ser a plazo determinado o indeterminado.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Que, sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N°0008-2005-PA/TC, ha señalado que la huelga es un derecho que consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica - sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo.

Por otro lado, el mismo TC en la Sentencia N°0008-2005-PA/TC, fundamento 41, ha indicado sobre el derecho de huelga, que no puede ser considerado como un derecho absoluto, si no que, dicho derecho tiene limitaciones por la propia legislación vigente, razón por la cual resulta admisible que mediante una ley el Estado module su ejercicio, dado que: **“la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable”**, y como consecuencia debe efectivizarse en **armonía con los demás derechos**.

De la ilegalidad parcial en la decisión y las posibles consecuencias jurídicas en la ejecución de modalidades irregulares

Que, sobre la comunicación efectuada por parte de la organización sindical, si bien esta también refiere que se acordado por unanimidad realizar paros escalonados preventivos que se llevaran a cabo los días 21 y 23 de agosto del año 2023; asimismo, debe tenerse en consideración que el artículo 81° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha establecido lo siguiente: **“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.”**

Que, sobre las modalidades contempladas en el artículo en comentario, deberá tenerse presente que el artículo 84° de la LRCT, ha establecido: **“La huelga será declarada ilegal: a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente. b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas. c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81. d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.”**

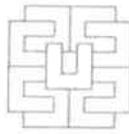
Por las consideraciones expuestas, estando dentro del plazo legal corresponde declarar la **IMPROCEDENCIA** de la declaratoria de la Huelga indefinida fijada para el día 25 de agosto de 2023, desde las 05:00 horas a.m., por el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE SUPE**; por la inobservancia a los requisitos previstos en el literal a) del artículo 73° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y del literal c) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR.

Que, en uso de las facultades conferidas a este despacho por el Decreto Supremo N.° 017-2012-TR, inc. g) del artículo 2°, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. – Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de Declaratoria de Huelga indefinida fijada para el día 25 de agosto de 2023, presentado por el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE SUPE**, mediante expediente administrativo N°2861405, de fecha 07 de agosto de 2023, por inobservar los requisitos exigidos en el literal a) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR, así como, el comprendido en el artículo 65° del Reglamento de la LRCT, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

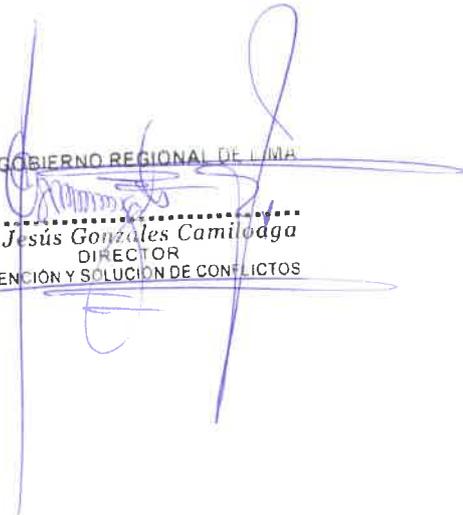
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

ARTÍCULO 2º. -EXHORTAR al **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE SUPE**, a abstenerse de materializar la Huelga a que se refiere el presente acto resolutivo, bajo apercibimiento de ser declarada **ILEGAL** por parte de su empleador, conforme a lo regulado en el artículo 71º del Decreto Supremo N° 011-92-TR, y sus modificatorias,

ARTÍCULO 3º. - PONER A CONOCIMIENTO de la organización sindical, y las partes interesadas la presente resolución para conocimiento y fines.

Regístrese, Comuníquese y archívese.


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
.....
Mg. Jesús Gonzales Camilodga
DIRECTOR
PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



