

EXPEDIENTE N. °015-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

RESOLUCION DIRECTORAL N°036-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 18 de setiembre de 2023

VISTO:

Que, con documento N° 4725778, de fecha 14 de setiembre de 2023, recepcionado con fecha 15 de setiembre de 2023, el **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SUPE** (en adelante EL SINDICATO) comunicación de declaración una Huelga definida consistente en un paro para el día 29 de setiembre de 2023.

CONSIDERANDO

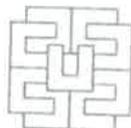
1. Sobre la competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el presente procedimiento

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).





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Posteriormente, a través de la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 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 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 lo 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.

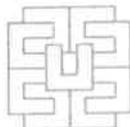
De esta manera, a propósito de la derogación del artículo 45 de la LSC y sus disposiciones reglamentarias por parte de la Ley N° 31188, el marco normativo aplicable para el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles se encuentra conformado por las reglas establecidas en el TUO de la LRCT,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

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

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 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)

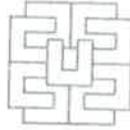
De otro lado, en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva en mención, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha indicado que: *“(…) el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, 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.

² Artículos 73 del TUO de la LRCT.

³ Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 consistente en un paro presentada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE 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

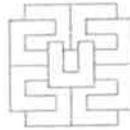
De acuerdo a lo establecido en el artículo 73° del TUO de la LRCT, para la declaratoria de huelga se requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tales como, **i) el objeto o finalidad de la huelga, ii) la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, iii) la 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.

En el presente caso, corresponde verificar si la comunicación de huelga 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 (propiamente 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 a las disposiciones legales o convencionales de trabajo, deberá tenerse presente que los trabajadores se encuentran habilitados al ejercicio de su derecho constitucional de huelga a través de la declaración realizada de acuerdo a sus estatutos; no obstante, al ser la huelga un derecho con limitaciones, la declaración efectuada por las organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, presupone una acreditación de la base



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

y/o sustento del incumplimiento de dichas disposiciones normativas o convencionales, como es el caso por ejemplo, boletas de pago o en su defecto documentación que permita identificar que efectivamente se trate de un incumplimiento de las disposiciones laborales; en ese contexto, en el presente caso la plataforma de lucha se sustenta específicamente en los pagos de los sueldos impuntuales y el aparente abuso de autoridad por no pagar lo correspondiente al convenio colectivo centralizado 2022; no obstante, sobre el último punto, no se ha adjuntado copia del referido convenio, siendo necesario precisar que en cuanto a la comisión de posibles delitos, como es la exposición del presunto delito de abuso de autoridad, esta deberá ser tramitada ante la autoridad fiscal competente, quedando a salvo el derecho como organización sindical a realizarlo, en cuanto esta instancia administrativa carece de competencia para emitir pronunciamiento sobre ese extremo.

Que, en cuanto a los incumplimientos a las remuneraciones o retribuciones de los trabajadores, si bien en principio el Tribunal del Servicio Civil, era un órgano con independencia técnica encargado de resolver en apelación materias como es el caso del pago de retribuciones en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; no obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 29951-Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final, el Tribunal carece de competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones; asimismo, dicha disposición normativa, en su artículo 5° señaló que las entidades públicas deberán establecer un procedimiento administrativo que les permita tramitar y/o resolver los procedimientos presentados por el administrado en materia de pago de retribuciones.

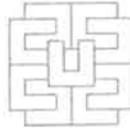
Por otro lado, el artículo 75° de la LRCT, señala: *“El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.”*; en ese orden de ideas, entiéndase a la negociación directa como el trato directo que previamente debe 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, debe advertirse que la comunicación de la declaratoria de huelga definida (paro), ha especificado el ámbito de la huelga, el motivo, la duración, el día y





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

hora fijado para su duración; en consecuencia, debe entenderse por observado el requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del D.S N°011-92-TR.

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-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 definida; 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,





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 de tratarse de servicios públicos esenciales donde el plazo está comprendido a diez (10) días útiles.

Que, de la revisión al Expediente Administrativo N°2914144, de fecha 14 de setiembre 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 diez 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 determinar que la comunicación efectuada tanto a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y su empleador se ha realizado con diez (10) días útiles de anticipación.

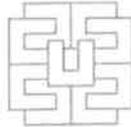
En consecuencia, por las consideraciones expuestas y desarrolladas, se tiene por observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT.

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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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.

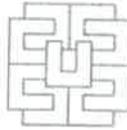
Por otro lado, la normativa de análisis, refiere que además de la comunicación de la declaratoria de huelga, deberá indicarse (señalarse) la nómina de trabajadores que deben seguir laborando, esto haciendo referencia a los servicios públicos esenciales o de labores indispensables⁴.

En ese contexto, de la revisión efectuada del expediente, se tiene la no presentación de la Declaración Jurada a la que hace referencia el segundo párrafo literal a) del artículo 65°, donde se declare 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

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

ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.”

Asimismo, de la revisión del expediente administrativo, se puede observar que **EL SINDICATO** no ha cumplido con presentar la nómina y/o relación del personal de servicios públicos esenciales; 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.

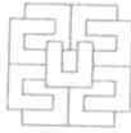
Que, sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia N°0008-2005-PA/TC, ha señalado que la huelga es un derecho que consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria 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.

Por las consideraciones expuestas, estando dentro del plazo legal corresponde declarar la **IMPROCEDENCIA** de la declaratoria de la Huelga definida (paro) fijada para el día 29 de setiembre de 2023, por el **SINDICATO DE TRABAJADORES 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.º 017-2012-TR, inc. g) del artículo 2°, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. – Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de Declaratoria de Huelga definida, consistente en un paro fijada para el día 29 de setiembre de 2023, presentado por el **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SUPE**, mediante expediente administrativo N°2914144, de fecha 14 de setiembre 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 los últimos párrafos del literal a) artículo 65° del Reglamento de la LRCT, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria.

ARTÍCULO 2°. -**EXHORTAR** al **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SUPE**, a abstenerse de materializar la Huelga consistente en un paro, 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 71° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, y sus modificatorias,

ARTÍCULO 3°. - **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 González Camillanga
DIRECTOR
PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



