

EXPEDIENTE N. °018-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

RESOLUCION DIRECTORAL N°045-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 21 de noviembre de 2023

VISTO;

Que, con documento con registro N° 4892117 y Expediente N°3001802, de fecha 17 de noviembre de 2023, recepcionado por este despacho con fecha 20 de noviembre de 2023, el **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES DE HUAURA** (en adelante EL SINDICATO) pone en conocimiento la declaración una Huelga definida consistente en un paro de 48 horas, la misma que iniciara el día 27 de noviembre de 2023, desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas del día 28 de noviembre de 2023.

CONSIDERANDO

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

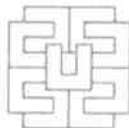
Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 28° establece que: “*El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático...*”, en tal sentido “...3.*Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social...*”, 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.

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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 LRCT¹. 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-TR². En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga.

¹ Artículos 73 del TUO de la LRCT.

² Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.



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 OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES DE HUAURA -SOEMUN**, 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”*.



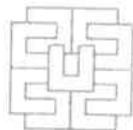
3. Análisis del caso concreto

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:



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

"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.

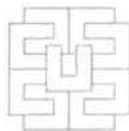
Que, en ese orden de ideas, cuando hacemos referencia a la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales, por lo general, está relacionado con la negociación colectiva (propiamente dicha); asimismo, con relación a la defensa de los derechos de los trabajadores, el mismo literal a) del artículo 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.

Conforme se señala en el documento N° 4892117, de fecha 17 de noviembre de 2023, que contiene la comunicación de plazo de huelga presentado por **EL SINDICATO**, se tiene que este señala su plataforma de lucha:

Plataforma de lucha:

1. Cumplimiento de Seguro de Vida





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

2. *Cumplimiento a las Sentencias Judiciales.*
3. *Cumplimiento de la Ley de Seguridad, Salud en el Trabajo, Ley N°29783 (Casilleros, Servicios Higiénicos, Comedor, Comité de Seguridad)*
4. *Pago Puntual de las Remuneraciones de todos los trabajadores sindicalizados.*
5. *Mejoras de las condiciones de trabajo.*

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 y/o sustento del incumplimiento de dichas disposiciones normativas o convencionales.

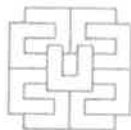
Que, en cuanto a los incumplimientos referidos en la plataforma de lucha, han sido únicamente representados en el escrito de comunicación de la declaratoria de huelga; mas este no se encuentra expresado en el Acta de Asamblea adjuntado por la organización sindical; por cuanto, se desconoce si esta plataforma a sido constituida como parte de la agenda del orden del día de referida asamblea; en ese sentido, pese a que la referida “plataforma” está enfocada parcialmente en la defensa de los derechos de los trabajadores; cierto es que, esta no ha sido materia de tratamiento en la asamblea del Sindicato, donde precisamente se establezca las plataformas reivindicatorias laborales; en consecuencia, estando a la disyuntiva es que resultado razonado tener por no observado el requisito previsto en el literal a) del artículo 73° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR.

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 controversia 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. (...)”***





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Que, de la revisión del expediente, debe advertirse a fojas 09, que la comunicación de la declaratoria de huelga definida consistente en un paro de 48 horas, no ha especificado el ámbito de la huelga; es decir, si esta corresponde a los trabajadores del ámbito comprendido; para ello deberá tenerse presente que en cuanto al ámbito el artículo 44° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha especificado referencialmente los ámbitos posibles de una huelga, la misma que comprende tres niveles: “a) A nivel de empresa. Abarca a la totalidad de una empresa o una parte de ella (secciones o categorías de trabajadores). b) A una rama de actividad. La convocatoria de huelga puede ser por parte de un sindicato de rama de actividad, una federación de ese ámbito o los trabajadores de esa rama. c) A un gremio. La huelga afecta a varias empresas en las que laboran los trabajadores de ese gremio.

Por otro lado, en cuanto al motivo de la huelga, esta se encuentra reflejada en las razones que justifican la decisión de declarar la misma, encontrándose está relacionada a la plataforma de lucha; asimismo, en cuanto a la duración de la medida, la organización sindical ha señalado que la huelga es definida, consistente en un paro de 48 horas; agregado a ello, en cuanto al día y hora fijado para su duración **EL SINDICATO** ha realizado genéricamente una transcripción del día y hora fijado para su duración; en consecuencia, debe entenderse por inobservado parcialmente el requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del D.S N°011-92-TR; esto referido a la falta de precisión en cuanto al ámbito de la huelga.

3.3. Sobre la observancia del requisito previsto en el literal b) del artículo 73° de la LRCT “Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito”

Que, al respecto el literal b) del artículo 73° de la LRCT, señala: “ (...) *Para la declaración de huelga se requiere: (...) b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito*”.

Cabe señalar que el artículo 62° del Reglamento de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, establece que: “*La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea.*”

Que, sobre el caso en específico, se observa a fojas 5 una copia de Acta de Asamblea, la cual no cuenta con el encabezamiento si esta se tratase de una “ordinaria” o “extraordinaria”, asimismo, se puede verificar que la misma solo cuenta con la siguiente descripción: “*Por mayoría de los afiliados al sindicato Soemun Huaura se hace el paro de 48 horas para mayor conformidad firman los presentes*”; a ello se agrega la relación y firma de 102 personas.

Por otro lado, debe tenerse en consideración que el presente requisito exige que la decisión que se adopte por parte de las organizaciones sindicales, observe lo expresado en sus estatutos y que esta decisión sea adoptada por la mayoría de sus afiliados; ahora bien; este despacho ha procedido a verificar el Estatuto de la organización sindical, contenido el Registro Organizaciones Sindicales (ROSSP) Expediente N°006-2018-ROSSP-SDPSC-DPSC-DRTPE-



GRDS-GRL, del cual se observa los siguientes artículos relacionados a las Asambleas, conforme al siguiente detalle:

CAPITULO IX
DE LAS ASAMBLEAS

Artículo 32°.- La Soberanía del Sindicato reside en las Asambleas Generales, de ellas emana sus facultades de dirección y ejecución.

Artículo 33°.- Las Asambleas serán ordinarias y extraordinarias.

Artículo 34°.- Se citara a la Asamblea General Extraordinaria, cuando lo solicite la Junta Directiva por intermedio del Secretario General, Defensa y Organización o por escrito y bajo firma, del 50% más uno de los afiliados, señalando los puntos a tratar en ella, con una agenda específica.

Artículo 35°.- El quorum para instalar y aperturar las Asambleas Generales requiere contar con la asistencia en Primera Convocatoria del 50% mas 1 de los afiliados.

Los acuerdos que se adoptan en Asambleas Generales deben de contar con el voto de más de la mitad de los miembros asistentes a la asamblea.

La convocatoria a las asambleas tiene 15 minutos de tolerancia, pasada la hora de la convocatoria, se aplicara la multa correspondiente. De acuerdo al Artículo 11°

Artículo 36°.- El orden de la Asamblea General Ordinaria es el siguiente:

- a. Elección de un Director de Debates si lo acuerda la Asamblea General, después de haber constatado el quorum, donde el Secretario General es quien la preside la Asamblea.
- b. Lectura del Acta de la sesión anterior, anotando las observaciones o aclaraciones en caso de producirse y su aprobación final.
- c. Lectura de despachos recibidos y despachos por secretaría.
- d. Informe de las Secretarías, Comisiones y Delegados.
- e. Tomar nota de los pedidos que hagan los asambleístas.
- f. Orden del día. En esta estación se debatirá los documentos de despachos, informes que se aprobaron para que pase a orden del día.
- g. Se realizaran Asambleas Ordinarias cada 2 meses

Artículo 37°.- El Orden de la Asamblea General Extraordinaria es lo siguiente:

- a. El Secretario General es quien la preside.
- b. Se inicia con la mitad más uno de los trabajadores afiliados al sindicato hasta tercera llamada de citación por el Secretario de Actas y se llevará acabo con los asistentes.
- c. Informe de la Junta Directiva, sobre la agenda a tratar en la asamblea.
- d. Se toman los acuerdos con la mitad más uno y es acto obligatorio de cumplir por los afiliados al sindicato.
- e. Suscribir el acta con los acuerdos adoptados.

Que, en base a lo expuesto, es de observarse lo siguiente:

- El Acta de Asamblea no cuenta con fecha y hora cierta de su realización.
- El Acta de Asamblea no ha establecido si esta se trata de una “ordinaria o extraordinaria”.
- El Acta de Asamblea no describe previamente la fecha de citación y convocatoria previa, y los puntos que serian tratados como agenda específica.
- El Acta de Asamblea no cuenta con el detalle introductorio de cuantos afiliados fueron convocados y cuantos han asistido a la asamblea.
- El Acta de Asamblea no ha detallado quien es la persona que ha presidido la Asamblea General.
- El Acta de Asamblea no ha indicado la agenda a tratar en la misma.
- El Acta de Asamblea no ha indicado los acuerdos adoptados.



Que, realizada la revisión de la documentación que obra en autos, y estando a las precisiones formuladas por esta Autoridad Administrativa de Trabajo, se puede determinar que **EL SINDICATO** no ha observado las disposiciones estatutarias, en cuanto a la adopción de acuerdos a nivel de Asamblea; en consecuencia, debe tenerse por no observado el requisito previsto en el literal b) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.4. Sobre la observancia del requisito adicional previsto en el segundo párrafo del 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”

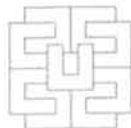
Que, al respecto el segundo párrafo del literal b) del artículo 73° de la LRCT, señala: *“El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.”*; no obstante, debe precisarse que a través del artículo 2° del Decreto Supremo N°014-2022-TR, 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 definida, la copia del Acta de Asamblea, en la cual debe advertirse que cuenta con la descripción genérica del acuerdo de la medida de declaratoria de Huelga definida; en consecuencia, independientemente de las observaciones descritas en líneas precedentes, debe tenerse por observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.5. 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.”





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 RLCT, 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.



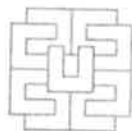
Que, de la revisión al Expediente Administrativo N°3001802, de fecha 17 de noviembre de 2023, recepcionado por este despacho el 20 de noviembre del 2023, **EL SINDICATO**, informa a esta Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre la comunicación de declaratoria de Huelga definida, es decir, informa ante este despacho en un plazo de cinco días útiles a la fecha de materialización de la misma.

Que, en cuanto a la comunicación efectuada a su empleadora, se tiene a fojas 7 del expediente que con fecha 15 de noviembre de 2023, **EL SINDICATO** pone en conocimiento la comunicación de declaratoria de Huelga definida, consistente en un paro de 48 horas; esto es, realiza la comunicación con un plazo de 07 días útiles a la fecha de materialización.

Por otro lado, sin perjuicio de lo desarrollado en líneas precedentes, en referencia a la comunicación efectuada ante esta Autoridad de Trabajo y su empleadora respecto a la medida de Huelga, es importante, desarrollar que si bien el literal c) del artículo 73° de la LRCT, refiere que la comunicación se realiza en el caso de servicios públicos esenciales, por lo menos con diez (10) días útiles de antelación; en ese contexto, la materialización de la medida de huelga se encontraba prevista para ser efectivizada el día 27 de noviembre de 2023, por lo que la comunicación debió realizarse con diez días de antelación, para ello es importante mencionar que el cómputo de plazo debe efectuarse excluyendo el día en que el empleador y la Autoridad de Trabajo fueron notificados de la declaratoria de huelga y el día de inicio de la paralización; asimismo, haciendo referencia a días útiles estos deben ser entendidos como aquellos comprendidos en los días laborables de la entidad.

Que, el sentido de la norma específicamente referida a la comunicación previa que debe existir tanto al empleador como la autoridad de trabajo, se fundamenta en tres finalidades:

- **Se comunica a la AAT para que esta se pronuncie sobre la procedencia o no de la declaración de la huelga:**
- Se comunica al empleador, para darle un tiempo prudencial a fin de que tome las precauciones para el establecimiento de los servicios mínimos indispensables



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

- Se comunica al empleador, para presionarlo a fin de que busque una solución antes de que inicie la huelga.

Que, atendiendo a que la comunicación producida ante esta Autoridad de Trabajo, se realizó con fecha 17 de noviembre de 2023, y respecto de su empleadora con fecha 15 de noviembre de 2023, y atendiendo a que la fecha de la medida estaba programada para el día 27 de noviembre de 2023, contabilizando los diez días útiles de antelación, la comunicación como tal se ha producido fuera del plazo previsto en la normativa en materia de relaciones colectivas de trabajo.

En consecuencia, por las consideraciones expuestas y desarrolladas, se tiene que tener por no observado en parte 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.

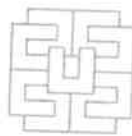
3.6. Sobre la observancia al requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la LRCT, concordante con el literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT. “Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose 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 requisito: (...) 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, no ha acompañado la referida “Acta de Votación”; sin embargo, es de observar que dentro del Acta de Asamblea adjuntada, se tiene un listado de conformidad de 102 dos personas, sobre la adopción del referido paro de 48 horas; sin perjuicio de ello, 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.

3.7. 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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 indispensables³.

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.

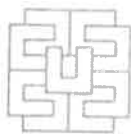
Que, el artículo 82° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, señala: “Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la 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 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** ha cumplido con presentar la nómina y/o relación del personal de servicios públicos esenciales, bajo la denominación “personal de contingencia”; en consecuencia, debe tenerse por 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)

³ “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

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, consistente en un paro de 48 horas, fijada para el día 27 de noviembre de 2023, desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas del día 28 de noviembre de 2023, por el **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES DE HUAURA- SOEMUN**; por la inobservancia a los requisitos previstos en el literal a), b) y c) del artículo 73° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y del literal a) primer y segundo parrafo del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR.

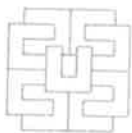
Que, en uso de las facultades conferidas a este despacho por el Decreto Supremo N.º 017-2012-TR, inc. g) del artículo 2º, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. – Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de Declaratoria de Huelga definida, consistente en un paro de 48 horas fijada para el día 27 de noviembre de 2023, desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas del día 28 de noviembre de 2023, presentado por el **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES DE HUAURA- SOEMUN**, mediante expediente N°3001802 y documento N°4892117, de fecha 17 de noviembre de 2023, por inobservar los requisitos exigidos en el literal a), b) y c) del artículo 73° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el primer y segundo párrafo del literal a) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria.

ARTÍCULO 2º. **-EXHORTAR** al **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES DE HUAURA- SOEMUN**, a abstenerse de materializar la Huelga consistente





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

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 Gonzales Camillogu
DIRECTOR
PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



