



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N. °049-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

- **ADMINISTRADO : SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL-
BASE HUAURA**
- **DOMICILIO PROCESAL : AV. ECHENIQUE N°898- DISTRITO DE HUACHO, PROVINCIA
DE HUAURA, DEPARTAMENTO DE LIMA**
- **ADMINISTRADO : CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**
- **DOMICILIO PROCESAL : AV. ECHENIQUE N°898- DISTRITO DE HUACHO, PROVINCIA
DE HUAURA, DEPARTAMENTO DE LIMA**

Huacho, 12 de diciembre de 2023



I. VISTO:

El documento con registro N° 4247064, firmado con Expediente N°2648486, de fecha 28 de febrero de 2023, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL-BASE HUAURA** (en adelante EL SINDICATO) presenta divergencia contra el comunicado de servicios mínimos indispensables en caso de huelga para el año 2023, presentado por su empleadora **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, a través del documento N°4174849, de fecha 31 de enero de 2023, conforme a lo dispuesto en el Art. 67° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y sus modificatorias.

II. ANTECEDENTES

1. Que, con expediente administrativo N°2602322, Documento N°4174849, de fecha 31 de enero de 2023, la entidad **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, realiza la comunicación de los servicios mínimos indispensables, en cumplimiento a la obligación prevista en el segundo párrafo del artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR, y normas complementarias.
2. Que, con expediente administrativo **N°2648486, Documento N°4247064**, de fecha 28 de febrero de 2023, el administrado **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL- BASE HUAURA** (en adelante EL SINDICATO) presenta divergencia contra el comunicado de servicios mínimos indispensables en caso de huelga para el año 2023, presentado por su empleadora **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, a través del documento N°4174849, de fecha 31 de enero de 2023, conforme a lo dispuesto en el Art.



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

67° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y sus modificatorias.

3. Que, con Auto Directoral N°011-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 15 de marzo de 2023, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve: **“ARTÍCULO 1°.** – **ADMITIR** a trámite el procedimiento de divergencia formulado por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL -BASE HUAURA**, presentada con documento N°4247064, contra la comunicación de servicios mínimos indispensables presentado por la institución **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, a través del documento con registro N°4174849. **ARTÍCULO 2°.** – **DAR INICIO** al procedimiento de divergencia formulado por parte del **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL -BASE HUAURA**, contra los servicios mínimos indispensables comunicada por parte de la institución **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**; en conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N°011-92-TR, y sus modificatorias. **ARTÍCULO 3°.** – **DESIGNAR** al **COLEGIO DE ABOGADOS DE HUAURA**, como órgano independiente, a fin de que preste su colaboración para la determinación de los servicios mínimos indispensables del presente procedimiento de divergencia, en conformidad con las disposiciones previstas en el Decreto Supremo N°011-92-TR, y sus modificatorias.”
4. Que, mediante Oficio N°028-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 16 de marzo de 2023, se pone en conocimiento del **COLEGIO DE ABOGADOS DE HUAURA**, sobre su designación como órgano independiente, en merito al Auto Directoral N°011-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 15 de marzo de 2023, para efectos que cumpla con dar respuesta sobre su aceptación de la designación como órgano independiente.
5. Que, con Oficio N°000429-2023-P-CSJHA-PJ, de fecha 17 de marzo de 2023, con Expediente N°2691764, Documento N°4321421, la **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, en cuanto al procedimiento de divergencia iniciado por este despacho, no se le habría notificado los actuados y/o sustentos presentados por el referido **SINDICATO**, vulnerándose debido procedimiento y una adecuada defensa.
6. Que, con Oficio N°000645-2023-P-CSJHA-PJ, de fecha 20 de abril de 2023, con Expediente N°2720746, Documento N°4371484, la **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, presenta argumentos contra la divergencia formulada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL-BASE HUAURA**.

III. CONSIDERANDOS:

PRIMERO: Que, al respecto el artículo 68° del Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria el Decreto Supremo N°009-2018-TR, establece que: *“En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. Para la*



**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para resolver. Para ello, puede contar con el apoyo de un órgano independiente, el mismo que es designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia. El periodo entre la designación y aceptación del órgano independiente suspende el plazo con el que cuenta la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver la divergencia. (...)”

SEGUNDO: Por otro lado, el numeral 68-A del artículo 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas (En adelante RLRCT), señala: “*El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia. Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe resolver la divergencia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Vencido dicho plazo, si no se hubiera resuelto la divergencia, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva la divergencia. La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá resolver en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de que se le remite dicha solicitud. **La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical,** pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades. Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.*”

TERCERO: Que, con la Resolución Ministerial N°048-2019-TR, de fecha 18 de febrero de 2019, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se aprueba las normas complementarias al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual da una definición en su numeral 9.1 sobre la divergencia sobre la comunicación de servicios mínimos, estableciendo que es un procedimiento administrativo conducente a obtener un pronunciamiento sobre el cuestionamiento de servicios mínimos realizada por la empresa o entidad y al sustento técnico respectivo.

CUARTO: Que, el numeral 9.2 de la R.M N°048-2019-TR, ha establecido que respecto a la comunicación realizada por la empresa y al sustento técnico, las materias a ser observadas pueden ser:

- i. Los puestos de trabajo identificados como servicios mínimos en el centro de trabajo;*
- ii. El número total de trabajadores por cada puesto en el centro de trabajo;*
- iii. El número total de trabajadores por cada turno y/u horario de trabajo; y la periodicidad de los turnos;*
- iv. La Cantidad de trabajadores destinados a cubrir los puestos considerados como servicios mínimos, por turno y/u horario;*
- v. Los turnos y horarios establecidos para la cobertura de servicios mínimos; y*



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

- vi. *La oportunidad de inicio de los servicios mínimos y el tiempo durante el cual deben mantenerse ocupados.*

QUINTO: Por otro lado, el numeral 9.3 del referido marco normativo, contempla las condiciones en las cuales se debe justificar la referida divergencia, estableciendo lo siguiente:

- i. *La inexistencia de actividades indispensables en la empresa o entidad, o **la no prestación de un servicio público esencial por parte de ella;***
- ii. ***La no correspondencia entre los puestos de trabajo determinados por la empresa o entidad y los bienes jurídicos que se pretenden tutelar con los mismos;** o,*
- iii. *Los aspectos referidos a los puestos de trabajo, tales como el número de trabajadores necesarios; los horarios, turno e inicio y sostenimiento de la ocupación, o a la periodicidad de los reemplazos. **En caso de servicios públicos esenciales, la justificación puede comprender la oferta disponible de bienes o servicios semejantes.***



SEXTO: De igual manera, el artículo 10° de la resolución ministerial, ha establecido el contenido del informe con las observaciones justificadas, de la siguiente manera:

La divergencia planteada por los trabajadores u organización sindical se sustenta en un informe que contenga observaciones justificadas a la comunicación de los servicios mínimos.

Las observaciones pueden estar referidas a alguno o algunos de los supuestos incluidos en los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 9.

Si de forma complementaria los trabajadores u organización sindical proponen otros puestos de trabajo, distintos a los considerados por la empresa o entidad, como parte de la divergencia planteada, deben justificar la correspondencia entre estos nuevos puestos y los bienes jurídicos que se pretenden tutelar con la no interrupción total de los servicios públicos esenciales o actividades indispensables, según el caso.

De la misma forma, deben justificar los aspectos relacionados a tales nuevos puestos de trabajo, como el número de trabajadores necesarios por cada puesto, los horarios y turnos en que deben ocuparse, así como su periodicidad y la oportunidad en que debe iniciar la ocupación de los puestos y el tiempo en que debe mantenerse dicha ocupación.

SEPTIMO: Que, conforme al numeral 10.1 de la R.M N°048-2019-TR, la divergencia formulada por la organización sindical debe sustentarse en un informe que contenga **observaciones justificadas**, dichas observaciones deben guardar relación a las contempladas en los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 9° del mismo texto legal;



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA COMO SERVICIO PUBLICO ESENCIAL

OCTAVO: Con respecto a la determinación de los servicios públicos esenciales, el artículo 83° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, 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."*

NOVENO: De esta manera, a través de la Resolución Administrativa de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República N° 006-2003-SP-CS, publicada el 01 de noviembre de 2003, se declaró como servicio público esencial a la Administración de Justicia, ejercida por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos; asimismo, debe tenerse presente que a través de Resolución Administrativa N°046-2004-CE-PJ, de fecha 24 de marzo del 2004, se aprueba la Directiva N°002-2004-CE-PJ, la misma que esta referida a la "Conformación de Órganos de Emergencia, Jurisdiccionales y de Apoyo, en caso de Ejercicio del Derecho de Huelga de los Trabajadores del Poder Judicial, presentado por la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General del Poder Judicial, la misma que forma parte integrante de la presente resolución."; es así que, dicha directiva tenía como objeto asegurar a todas las personas, el derecho que se le administre justicia, en los casos que los trabajadores del Poder Judicial hagan uso legal del derecho de huelga.

DECIMO: Es conveniente, complementar en cuanto a lo previsto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-27/21, de fecha 05 de mayo de 2021, sobre los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga y su relación con otros derechos, el mismo que establecido en su fundamento 103, la admisión de que pueda limitarse el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores que brinden servicios esenciales, considerando dentro de estos a aquellos cuya interrupción conlleve una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población.





“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

DECIMO PRIMERO: En consecuencia, en el presente caso al tratarse de la Corte Superior de Justicia de Huaura, la misma que Administra Justicia, a través de sus órganos jerárquicos que la conforman (Salas Superiores y Juzgados), sus actividades que estas realicen son consideradas con servicios públicos esenciales, los cuales en una eventual huelga deben permanecer prestando los servicios públicos de acceso a la justicia a la población.

DE LAS OBSERVACIONES FORMULADAS POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

DECIMO SEGUNDO: Que, conforme se observa a fojas 16 del expediente administrativo, la referida organización sindical, refiere en cuanto al Informe Técnico del Empleador, que: "(...) dicho informe **NO** tiene las características técnicas que justifiquen la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad, y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos, conforme imperativamente exige la norma", asimismo, complementa que: "(...) se desprende del Informe Técnico se aprecia que no se sustenta ni se justifica las materia que deben ser viables para prestar servicios en caso de una Huelga; de tal exposición se evidencia únicamente una generalidad para garantizar la continuidad del servicio de administración de justicia (...)".



DECIMO TERCERO: Que, el artículo 82° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, prescribe: "*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. (...)*", asimismo, el artículo 67° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR y su modificatoria, establece: "*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. Las empresas o entidades deben incluir en su comunicación un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos. 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 (...)**"*

DECIMO CUARTO: A su vez, la Resolución Ministerial N°048-2019-TR, establece normas complementarias al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°011-92-TR, que regulan la comunicación de servicios mínimos y el procedimiento de divergencia, entre otros aspectos relacionados al mismo; siendo que, en su artículo 7°, establece lo siguiente:



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Artículo 7.- Contenido del informe técnico para servicios públicos esenciales

7.1 Si la empresa o entidad desarrolla actividades en servicios públicos esenciales, el informe técnico debe determinar cómo es que la paralización total o parcial de todas o algunas de las actividades de la empresa o entidad ponen en riesgo:

- (i) La seguridad, la salud o la vida de toda o parte de la población; o,
- (ii) La afectación de sus condiciones normales de existencia.

El informe técnico debe indicar si dicha paralización genera el riesgo de manera inmediata o como consecuencia de la duración de la huelga o la extensión de sus alcances, considerando la existencia o inexistencia de otras empresas o entidades que brinden servicios o bienes semejantes, y la posibilidad o imposibilidad de la población de recurrir a los mismos.

7.2 A partir de lo anterior, en el informe técnico se sustenta lo siguiente:

- (i) Los puestos de trabajo que deben permanecer ocupados en el centro de trabajo durante la realización de una huelga;
- (ii) El número total de trabajadores por cada puesto en el centro de trabajo;
- (iii) El número total de trabajadores por cada turno y horario de trabajo; y la periodicidad de los turnos;
- (iv) El número necesario de trabajadores por cada puesto en el centro de trabajo durante la realización de una huelga, por turno y horario; y
- (v) Los horarios y turnos en que deben ocuparse dichos puestos, indicando si la ocupación del puesto inicia el primer día de huelga o en una oportunidad posterior y si deben mantenerse durante todo el período de huelga.



DECIMO QUINTO: Lo descrito en líneas precedentes, suponen el objeto o motivo del informe técnico en cuanto a los servicios públicos esenciales; para ello, debemos remitirnos a la comunicación de servicios públicos esenciales efectuada por la empleadora, es por eso, que se tiene a fojas 21 del expediente, el Oficio N°00203-2023-PC-CSJHA-PJ, de fecha 31 de enero de 2023, mediante el cual la Corte Superior de Justicia de Huaura informa a la organización sindical, la cantidad de trabajadores necesarios para el mantenimiento del servicio público de administración de justicia en caso de huelga, adjuntándose dentro de la misma el Informe N°00002-2022-GAD-CSJHA-PJ, de fecha 30 de enero de 2023 y un Anexo Único-Formato de Comunicación de Servicios Mínimos de Administración de Justicia en caso de Huelga.

DECIMO SEXTO: Que, del contenido del Informe N°00002-2022-GAD-CSJHA-PJ, se desprende de los numerales 2.4 y 2.5, lo siguiente: *"(...) es necesario tener en consideración la cantidad de trabajadores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°728 y N°1057, con los que cuenta la Corte Superior de Justicia de Huaura; asimismo, cabe precisar que en el caso de los servicios públicos esenciales; como es el de administración de justicia a cargo de los órganos jurisdiccionales de este Poder del Estado, se está tomando en cuenta la materia, continuidad del servicio, población vulnerable, plazos procesales, etc. (...) es oportuno acotar que el servicio público de administración de justicia es una labor exclusiva de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial siendo así y conforme lo previsto en el artículo 7º, numeral 7.1, inciso ii) de las normas complementaria al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado*



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

con Resolución Ministerial N°048-2019-TR, se han considerado las materias en las que se tutelan derechos fundamentales como la libertad, el interés superior de niño, la salud, el trabajo, la pensión, entre otros, dado que de efectuarse la paralización total de los procesos judiciales referidos tales materia, se pondría en riesgos las condiciones normales de existencia y desarrollo de los justiciables.”

DECIMO SEPTIMO: Que, en efecto se puede advertir que si bien la organización sindical, realiza una observación en cuanto al informe técnico presentado por su empleadora, principalmente en la falta de justificación de la materia, al ser esta muy genérica para garantizar la continuidad del servicio de administración de justicia; sin embargo, conforme a la revisión y desarrollo de los considerandos precedentes, la parte empleadora ha realizado la justificación considerando las materias a preservar con la continuidad del servicio público de administración de justicia, las mismas que buscan tutelar los derechos fundamentales como son la libertad, el interés superior del niño, la salud, el trabajo, la pensión, entre otros, que puedan ser afectados con la paralización total de los procesos judiciales.



DE LOS PUESTOS DE TRABAJO IDENTIFICADOS COMO SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES.

DECIMO OCTAVO: Que, conforme obra a fojas 16 del expediente administrativo, se tiene que la parte empleadora ha establecido la cantidad de trabajadores necesarios para el mantenimiento del servicio publico de administración de justicia en caso de huelga, conforme al siguiente detalle:

ORGANOS JURISDICCIONALES (CONTINUIDAD SERVICIO EN CASO DE HUELGA)

Sala Civil

- Relator (01)
- Auxiliar Judicial (01)

Sala Laboral

- Secretario Judicial (01)
- Asistente Judicial (02)

Sala Penal de Apelaciones

- Especialista Judicial (02)

1era Juzgado Civil Huaura

- Secretario Judicial (01)

2do Juzgado Civil Huaura

- Asistente Judicial (01)

Juzgado Civil Transitorio Huaura

- Asistente Judicial (01)

Juzgado de Trabajo Permanente Huaura

- Secretario Judicial (01)
- Auxiliar Judicial (01)

- Asistente Judicial (01)

- Auxiliar Judicial (01)



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Juzgado Transitorio de Trabajo Huaura

-Asistente Judicial (01)

1er Juzgado Familia Huaura

Modulo Penal de Huaura

-Especialista Judicial de Audiencia (01)

-Especialista Judicial de Juzgado (02)

-Asistente Jurisdiccional (01)

-Coordinar de Causa o Audiencia (01)

-Apoyo Jurisdiccional en Juzgado (01)

Juzgado de Paz Letrado Civil Penal Huaura

-Secretario Judicial (01)

Juzgado de Paz Letrado Laboral Huaura

-Secretario Judicial (01)

-Asistente Judicial (01)

1er Juzgado de Paz Letrado Huaura

-Asistente Judicial (01)

2do Juzgado de Paz Letrado Huaura

-Secretario Judicial (01)

-Auxiliar Judicial (01)

Juzgado de Paz Letrado Barranca

-Secretario Judicial (01)

Juzgado de Paz Letrado Supe

-Asistente Judicial (01)

Juzgado de Paz Letrado Paramonga

-Auxiliar Judicial (01)

1era Juzgado Civil Huaral

-Secretario Judicial (01)

-Asistente Judicial (01)

2do Juzgado Civil Huaral

-Auxiliar Judicial (01)

Juzgado de Familia Huaral

Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio de Ovón Itinerante en Cañatambo

-Especialista Judicial (01)

Juzgado Mixto de Cañatambo

-Secretario Judicial (01)

Juzgado de Paz Letrado Ovón

-Secretario Judicial (01)

Juzgado de Paz Letrado Cañatambo

-Secretario Judicial (01)

2do Juzgado Familia Sub Especializado en Violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar Huaura

-Secretario Judicial (01)

2do Juzgado Civil Huaura

-Auxiliar Judicial (01)

Juzgado Civil Transitorio Huaura

-Asistente Judicial (01)

Juzgado de Familia permanente Barranca

-Secretario Judicial (01)

Juzgado Familia Transitorio Sub Especializado en Violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar Huaura

-Asistente Judicial (01)

Modulo Penal de Barranca

-Especialista Judicial de Audiencia (01)

-Especialista Judicial de Juzgado (01)

-Asistente Jurisdiccional (01)

-Asistente en servicio de comunicaciones (01)

-Secretario Judicial (01)

Juzgado Civil de Chancay

-Secretario Judicial (01)

-Asistente Judicial (01)

1er Juzgado de Paz Letrado Huaral

-Asistente Judicial (01)

2do Juzgado de Paz Letrado Huaral

-Asistente Judicial (01)

Juzgado de Paz Letrado Chancay

-Asistente Judicial (01)

Juzgado Mixto de Ovón

-Asistente Judicial (01)





“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

ORGANOS ADMINISTRATIVOS APOYO (CONTINUIDAD SERVICIO EN CASO DE HUELGA)

Central de Notificaciones de Huaura

-Asistente Administrativo (01)

Central de Notificaciones de Barranca

-Asistente de Comunicaciones (01)

-Auxiliar Administrativo (01)

Central de Notificaciones Huaral-Chancay

-Auxiliar Administrativo II (01)

-Asistente de Comunicaciones (01)

Central de Notificaciones de Cajatambo

-Auxiliar Judicial (01)

Central de Notificaciones de Oyón

-Auxiliar Judicial (01)

Mesa de partes de Huaura

-Asistente Administrativo (01)

Mesa de partes del modulo de Familia de Huaura

-Asistente en Servicios Administrativos (01)

Mesa de partes de Barranca

-Asistente Administrativo II (01)

Mesa de partes de Huaral

-Asistente de Servicio de Comunicaciones (01)

Mesa de partes de Chancay

-Auxiliar Administrativo (01)

Mesa de partes de Cajatambo

-Auxiliar Administrativo I (01)

Mesa de partes de Oyón

-Apoyo Administrativo I (01)

DE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES DESTINADOS A CUBRIR LOS SERVICIOS PÚBLICOS, POR TURNO Y/U HORARIO; Y, EL NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES POR CADA PUESTO EN EL CENTRO DE TRABAJO

DECIMO NOVENO: Que, conforme obra a fojas 14 al 16 del expediente administrativo, se tiene que la empleadora **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, ha establecido el numero total de trabajadores garantizar los servicios mínimos indispensables, así como sus turnos y horarios.

VIGESIMO: Por otro lado, se tiene a fojas 30 al 32 del expediente administrativo, las observaciones generales realizadas por la organización sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL -BASE HUAURA**, donde establece tres puntos específicos:

- a) ***Denominación del órgano jurisdiccional (01), que detalla genéricamente los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Huaura, sin justificar que cada uno de ellos entre otros presta servicios públicos esenciales.***
- b) ***De la cantidad total de cargos/puestos de los trabajadores del órgano jurisdiccional en caso de Huelga (12) y justificar la cantidad de trabajadores, turno y periodicidad en el órgano jurisdiccional en caso de Huelga, porque no***



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

justifica las labores de los servicios mínimos de administración de justicia que realizaran con el número de trabajadores propuestos, la permanencia de las 08:00 am hasta las 17:00 horas, con turno permanente.

- c) *Precisamos que los jueces y funcionarios, en huelga prestan servicios con normal, por la prohibición constitucional; por lo que conforme establece la Ley Orgánica del Poder Judicial los magistrados que normalmente prestan servicios en huelga, pueden realizar las actuaciones judiciales con un testigo actuario.*

VIGESIMO PRIMERO: Que, sobre el particular si bien la organización sindical, ha realizado observaciones generales en cuanto a tres puntos específicos; sin embargo, se advierte que dos de ellas no guardan relación a las materias observables, de conformidad con el numeral 9.2 del artículo 9° de la R.M. N°048-2019-TR, esta referida a la denominación de los órganos jurisdiccionales descrita en el literal a), y, respecto a los jueces y funcionarios que prestan servicios con normalidad en la huelga (literal c); asimismo, téngase en consideración que en cuanto al detalle de los órganos jurisdiccionales y la justificación de cada uno, estas han sido determinadas en merito a las actividades y/o servicios inherentes a la administración de justicia que se imparte a través de los diferentes órganos que la componen; por otro lado, en tanto a las actividades que puedan desarrollarse con normalidad por parte de los jueces y funcionarios, y la posible participación de testigo actuario, debe tenerse presente que con la séptima disposición final de la Ley N°29824, se deroga el artículo 71° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, referida a la designación de testigo actuario.

SOBRE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES PROPUESTOS PARA GARANTIZAR SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES Y SU JUSTIFICACIÓN.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, adicional a la observación general desarrollada en líneas anteriores, específicamente relacionadas al literal b)¹; debe también agregarse lo concerniente a lo previsto como observaciones justificadas, a fojas 30 al 32, la cual se encuentra cuestionamientos tanto de los órganos jurisdiccionales y órganos de apoyo, siendo esta materia encausable a la prevista en el literal iv) del numeral 9.2 del artículo 9° de la R.M. N°048-2019-TR.

VIGESIMO TERCERO: Que, estas observaciones verificadas hacen referencia a que el empleador no habría precisado la urgencia en los mismos que tendrá que atenderse, así como la labor específica por cada trabajador, la especificación de en que consiste los servicios mínimos indispensables, la realización de audiencias de magistrados con testigo actuario, y, por último, el exceso de cantidad de trabajadores para atender servicios esenciales.

VIGESIMO CUARTO: Que, el literal i) del artículo 83 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala son servicios públicos esenciales “Los de administración de justicia por

¹ b) **De la cantidad total de cargos/puestos de los trabajadores del órgano jurisdiccional en caso de Huelga (12) y justificar la cantidad de trabajadores, turno y periodicidad en el órgano jurisdiccional en caso de Huelga**, porque no justifica las labores de los servicios mínimos de administración de justicia que realizaran con el número de trabajadores propuestos, la permanencia de las 08:00 am hasta las 17:00 horas, con turno permanente.



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República”; estando a dicha disposición, a través de la Resolución Administrativa de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República N° 006-2003-SP-CS, publicada el 01 de noviembre de 2003, se declaró como servicio público esencial a la Administración de Justicia, ejercida por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos; además de ello, a través de Resolución Administrativa N°046-2004-CE-PJ, de fecha 24 de marzo del 2004, se aprueba la Directiva N°002-2004-CE-PJ, la misma que esta referida a la “Conformación de Órganos de Emergencia, Jurisdiccionales y de Apoyo, en caso de Ejercicio del Derecho de Huelga de los Trabajadores del Poder Judicial, presentado por la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General del Poder Judicial, la misma que forma parte integrante de la presente resolución.”; es así que, dicha directiva tiene como finalidad lo siguiente:

- *La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, de conformidad con la Constitución Política del Estado.*
- *Armonizar los derechos y obligaciones que les reconoce, la Constitución y las leyes, tanto a los litigantes como a los trabajadores del Poder Judicial.*
- *Asegurar la continuidad del servicio de administración de justicia en los casos de ejercicio legal del derecho de huelga de los trabajadores del Poder Judicial.*
- *Procurar a la nación el mantenimiento de un clima de estabilidad jurídica en los casos de ejercicio legal del derecho de huelga.*



VIGESIMO QUINTO: Que, sobre el primer extremo relacionado, a la posibilidad de realización de audiencias de magistrados con testigo actuario, debe tenerse en cuenta que el artículo 70° del Reglamento del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prescribe: “*Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, no pudiendo pactarse en contrario. **La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza debidamente calificado y siempre que no estuviese comprendido en el ámbito de la huelga, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.***”; asimismo, deberá tomarse en cuenta el desarrollo del considerando vigésimo primero; en ese orden de ideas, atendiendo además a la observación realizada esta tampoco guarda una relación con las justificaciones previstas en el numeral 9.3 del artículo 9° de la R.M N°048-2019-TR.

VIGESIMO SEXTO: Que, en cuanto al número de puestos determinados como servicios indispensables, se tiene esta dividida en: **1) órganos jurisdiccionales y 2) órganos de apoyo**, los mismos que sobre el primero ocupan un total de 53 puestos para cubrir servicios esenciales (órganos judiciales) de un total de 268 puestos, y sobre el segundo ocupan un total de 14 puestos para órganos de apoyo en un total de 44 puestos de normalidad sin huelga; por cuanto la ocupación de servicios públicos esenciales representan en cuanto al primero el 19% del total del personal que garantizara la continuidad de los servicios de administración de justicia; así como, un total 31% de órganos de apoyos que garantizaran de igual forma los servicios, esto se encuentra circunscrita en la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Huaura, en la provincias de Huaura, Huaral, Barranca, Oyón, Cajatambo y sus distritos que la conforman.

**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

VIGESIMO SEPTIMO: Que, en lo referente a la no precisión de la urgencia de los mismo, si bien esta justificación como las demás descritas no guardan concordancia con la justificación referidas en el numeral 9.3 del artículo 9° de la Resolución Ministerial N°048-2019, mas aun que debe tomarse en cuenta que cada puesto se encuentra conexo a una disposición normativa de servicios públicos esenciales que deben garantizarse a través de los órganos jerárquicos que la conforman, siendo estos los Juzgados y Salas de las diferentes Cortes Superiores de Justicia; ahora bien, en el presente caso, al ser órganos que garantizan en parte la continuidad del servicio de administración de justicia, comporta a la vez otro fin conexo que es específicamente el derecho a toda persona que se le administre justicia, en situaciones donde los trabajadores hagan uso legal del derecho a la huelga; asimismo, estas funciones que hace referencia la organización sindical que realiza cada área (juzgado o sala) en las diferentes provincias y distritos de acuerdo a su denominación, se encuentran definidas también en la Ley Orgánica del Poder Judicial, tanto en cuanto a las materias de avocamiento de los diferentes órganos.

SOBRE LOS HORARIOS Y TURNOS ESTABLECIDOS PARA LA COBERTURA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES

VIGESIMO OCTAVO: Que, conforme obra a fojas 32 del expediente administrativo, se tiene que la organización sindical, ha precisado lo siguiente respecto al horario y turnos del personal, advirtiendo genéricamente sobre la permanencia de los trabajadores de servicios públicos esenciales desde las 08:00 am hasta las 17:00 horas, con turno permanente; no obstante, no existe una justificación en cuanto a la observación formulada, sobre los horarios previstos.

VIGESIMO NOVENO: Que, el artículo 67° del Reglamento del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha establecido que:

“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. Las empresas o entidades deben incluir en su comunicación un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos. 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. Cuando se trate de labores indispensables, la comunicación deberá contemplar los siguientes requisitos:

- i. Limitar las labores indispensables a lo estrictamente necesario.*
- ii. Brindar un detalle claro sobre la estructura y funcionamiento de la empresa.*
- iii. Motivar adecuadamente la propuesta de servicios mínimos en virtud de la seguridad de los trabajadores y ciudadanos que se encuentran en las instalaciones de la*



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

empresa; o, en función a que la paralización del servicio originada por la huelga impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa”.

TRIGESIMO: Que, el numeral 6.2 del artículo 6° de la RM N°048-2019-TR, establece también el contenido que debe tener el informe técnico para los servicios mínimos indispensables, prescribiendo que este se sustenta en lo siguiente:

- (i) *Los puestos de trabajo que deben permanecer ocupados en el centro de trabajo durante la realización de una huelga;*
- (ii) *El número total de trabajadores por cada puesto en el centro de trabajo;*
- (iii) *El número total de trabajadores por cada turno y horario de trabajo; y la periodicidad de los turnos;*
- (iv) *El número necesario de trabajadores por cada puesto en el centro de trabajo durante la realización de una huelga, por turno y horario; y*
- (v) *Los horarios y turnos en que deben ocuparse dichos puestos, indicando si la ocupación del puesto inicia el primer día de huelga o en una oportunidad posterior y si deben mantenerse durante todo el periodo de huelga.*



TRIGESIMO PRIMERO: Por otro lado, el artículo 78° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha establecido que deben ser entendidas como aquellas actividades o labores indispensables, definiéndolo de la siguiente manera: *“Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.”*; asimismo, el artículo 82° del mismo texto legal, refiere que: **“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.**”

TRIGESIMO SEGUNDO: Por otro lado, el artículo 68° del RLRCT, ha establecido las exigencias formales y plazos para la formulación de la divergencia, señalando tácitamente lo siguiente: *“En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus **observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad.**”*



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

TRIGESIMO TERCERO: Que, conforme se desarrollo en los considerandos precedentes de la presente resolución, en cuanto a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N°048-2019-TR, respecto al informe de observaciones justificadas, las mismas que deben guardar relación con los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 9° de dichos lineamientos; en consecuencia, al haberse realizado la verificación del informe de observaciones formuladas por la organización sindical y si están han atendido las disposiciones complementarias previstas en la R.M N°048-2019-TR, sobre ello debe advertirse lo siguiente:

- a) El informe contiene una sola observación relacionada a la materia de puestos identificados como servicios públicos esenciales; no obstante, la justificación no guarda concordancia con lo previsto en el numeral 9.3 del artículo 9° de la R.M N°048-2019-TR.
- b) El informe solo cuenta con precisiones generalizadas en cuanto horarios y turnos; no obstante, estas no guardan una justificación en cuanto al ser materias observadas, deben estar relacionadas a una motivación específica, concordante con el numeral 9.3 del artículo 9° de la R.M N°048-2019-TR.
- c) El informe no sustenta y contiene observaciones justificadas a la comunicación de los servicios públicos mínimos, de acuerdo con el numeral 10.2 del artículo 10° de la R.M N°048-2019-TR.

Por lo expuesto en estas consideraciones y en uso de la facultad conferida a este Despacho por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria, aprobado por Decreto Supremo N°014-2022-TR; y conforme a la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

- PRIMERO. -** Disponer el **AVOCAMIENTO** de esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el presente procedimiento de divergencia instaurado por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL-BASE HUAURA**, contra su empleadora **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, conforme a lo establecido por el Decreto Supremo N°011-92-TR, y, la Resolución Ministerial N°048-2019-TR.
- SEGUNDO. -** Declarar **IMPROCEDENTE** la divergencia formulada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL-BASE HUAURA**, contra la comunicación de servicios públicos esenciales presentado por la **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA**, conforme a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.
- TERCERO. -** **PRECISAR**, que de conformidad con el cuarto párrafo del Artículo 68° del Reglamento del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobada con Decreto Supremo N°011-92-TR, y sus modificatorias, contra la presente



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

resolución procede interponer recurso de apelación en el plazo de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación

CUARTO. - PONER A CONOCIMIENTO de las partes intervinientes la presente resolución, para conocimiento, conforme a ley.

HÁGASE SABER. -



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