

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

EXPEDIENTE N.º 005-2024-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

RESOLUCION DIRECTORAL N°018-2024-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

Huacho, 06 de marzo de 2024.

VISTO;

Que, con documento con registro N°069-2024, de fecha 26 de febrero de 2024, recepcionada con fecha 28 de febrero de 2024, el **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES PROFESIONALES TECNICOS ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REZOLA CAÑETE** (en adelante EL SINDICATO) pone en conocimiento la declaratoria de una huelga definida consistente en un plantón, la misma que se encuentra prevista a ser iniciada el día 07 de marzo de 2024.

CONSIDERANDO

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

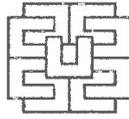
Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 28° establece que: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático..."*, en tal sentido *"...3.Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social..."*,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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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)

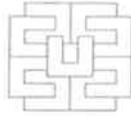
Ahora bien, en el Perú, la Constitución Política ha delegado al legislador la función de establecer reglas que permitan viabilizar el ejercicio del derecho de huelga en armonía con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos, siendo estas las contempladas en el TUO de la LRCT¹. 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.

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.

¹ Artículos 73 del TUO de la LRCT.

² Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 UNIFICADO DE TRABAJADORES PROFESIONALES TECNICOS ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REZOLA CAÑETE**, 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.

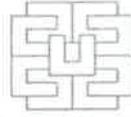
En el presente caso, corresponde verificar si la comunicación de huelga presentada por el **SINDICATO**, ha cumplido con los requisitos previstos para el ejercicio del derecho de huelga.

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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"
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.



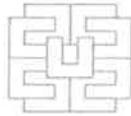
Que, independientemente de lo desarrollado, debe advertirse que el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N°010-2003-TR, no prevé las huelgas de naturaleza políticas y de solidaridad.

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 con registro N° 069-2024, de fecha 26 de febrero de 2024, que contiene la comunicación de plazo de huelga, consistente en un plantón presentado por **EL SINDICATO**, se puede observar que esta no establece de forma específica cual es el objeto de la huelga; por el contrario, esta únicamente adjuntan el Oficio y la plataforma de lucha, la cual tampoco se evidencia que tenga como origen la adopción de la misma a través de Asamblea General de la organización sindical; en consecuencia, debe tenerse por no observado el requisito previsto en el literal a) del artículo 73° del D.S N°010-2003-TR.

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"





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 consistente en un plantón, no ha especificado el motivo de la huelga, ámbito de la huelga, el día y hora de inicio; en consecuencia, debe entenderse por no observado el requisito adicional previsto en el literal a) del artículo 65° del D.S N°011-92-TR, modificado con Decreto Supremo N°014-2022-TR.

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"

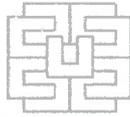
Que, al respecto el literal b) del artículo 73° de la LRCT, señala: ***"(...) Para la declaración de huelga se requiere: (...) b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en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

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 no puede evidenciar el cumplimiento de este requisito, en cuanto no se ha adjuntando el "Acta de Asamblea", sea esta ordinaria o extraordinaria, por el cual se logre evidenciar si la agenda tuvo como aprobación la referida medida de huelga definida consistente en un plantón, o si es que la huelga definida ha sido aprobada por el total de participantes asistentes, o cumpliendo aquellos procedimientos formales previstos en su norma estatutaria, ello también permite establecer si esta decisión ha representado la mayoría de sus afiliados votantes; 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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

COMISIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"
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."*

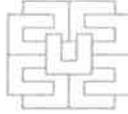
En ese orden de ideas, debe tomarse en consideración el principio *pro homine*, desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°1803-2004-AA/TC, fundamento 5, que refiere: *"En cualquier caso, este Tribunal ha dicho, frente a casos como el presente, "[...] se tendría que utilizar la interpretación 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.

En ese orden de ideas, realizada la revisión de la documentación que obra en autos, **EL SINDICATO**, no ha acompañado a su comunicación de huelga definida, consistente en un plantón, la copia del Acta de Asamblea General con el cual se aprueba la medida de huelga definida; en consecuencia, debe tenerse por no 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."

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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 documento con registro N°069-2024, de fecha 26 de febrero de 2024, **EL SINDICATO**, informa a esta Autoridad Administrativa de Trabajo, sobre la comunicación de declaratoria de Huelga definida consistente en un plantón, prevista a ser materializada según referencia adjunta al Oficio de comunicación a su empleador el día 07 de marzo del 2024, es decir, informa ante este despacho, no considerando de por medio, el plazo de los diez días útiles a la fecha de materialización de la misma, tratándose de servicios públicos esenciales, de conformidad con el artículo 83°, literal c).

Que, en cuanto a la comunicación efectuada a su empleadora, se tiene a fojas 01 del expediente administrativo, que con fecha 26 de febrero del presente año, por medio OFICIO N°27-2024-SUTRPTAA-FENUTSAA, la organización sindical comunica a su empleadora sobre el inicio de la declaratoria de huelga definida consistente en un plantón, prevista a ser iniciada el día 07 de marzo de 2024.

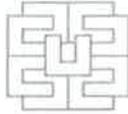
Por otro lado, sin perjuicio de lo desarrollado en líneas precedentes, en referencia a la comunicación efectuada ante esta Autoridad de Trabajo y su empleadora respecto a la medida de Huelga, es importante, desarrollar que si bien el literal c) del artículo 73° de la LRCT, refiere que la comunicación se realiza por lo menos con diez (10) días útiles de antelación (servicios públicos esenciales); en ese contexto, la materialización de la medida de huelga se encontraba prevista para ser efectivizada el día 07 de marzo de 2024, por lo que la comunicación debió realizarse con diez días de antelación, para ello es importante mencionar que el computo 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 para la **EMPRESA o ENTIDAD**, y en cuanto a la administración se mantiene el mismo criterio.

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**
- 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 26 de febrero de 2024 y respecto de su empleadora con fecha 26 de febrero de 2024, y atendiendo a que la medida estaba programada para el día 07 de marzo de 2024, contabilizando los





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

diez días útiles de antelación, la comunicación como tal no se ha producido dentro del plazo legal 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 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."**

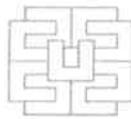
Que, en referencia a la comunicación producida ante esta Autoridad de Trabajo, no se observa como tal, el Acta de Votación con las rubricas de conformidad a la decisión de la medida; en consecuencia, debe tenerse por no observado el requisito previsto en el literal c) del artículo 73° de la Ley de Relaciones 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"

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





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

laborando, esto haciendo referencia a los servicios públicos esenciales o de labores indispensables³.

En ese contexto, de la revisión efectuada del expediente, no se observa la 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. (véase a fojas 19 del expediente)

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."

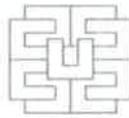
Asimismo, de la revisión del expediente administrativo, se puede observar que **EL SINDICATO**, no ha cumplido con presentar la nómina y/o relación del personal que ocuparan los servicios públicos indispensables; en consecuencia, debe tenerse por no observado el requisito adicional previsto en el literal 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

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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

Que, en cuanto a la huelga en su modalidad o manifestación de plantón, el jurista **ULLOA MILLARES⁴**, refiere que: *"Con la huelga, que de por sí es un concepto que nació de la realidad (basta conocer el término que recibe en otros idiomas para confirmar que no tiene una sola raíz: streik, vaga, greve, sciopero, sutoraiki, strike, zabastovka por mencionar algunos) y que – además– resulta difícil de asimilar o entender porque sustenta incumplir válidamente una obligación contractual previamente convenida, esto es, supone un acto de insumisión o insubordinación social⁴ (de ahí que inicialmente fuera considerado un delito y ahora sea un derecho fundamental), ocurre lo antes señalado y así resulta común denominar como tal cualquier acto de protesta realizado por un grupo determinado o hasta a la protesta realizada por un solo individuo ("huelga de hambre"). También se le asimila a toda paralización de labores ("estoy en huelga") sin importar su modalidad o forma de manifestación. Otros sinónimos que se utilizan son "paro", "protesta" o "plantón"*

Por las consideraciones expuestas, estando dentro del plazo legal corresponde declarar la **IMPROCEDENCIA** de la declaratoria de la Huelga definida consistente en un plantón, prevista a ser materializada el día 07 de marzo de 2024, por el **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES PROFESIONALES TECNICOS ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REZONAL CAÑETE**; al haberse inobservado 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 los literales a), b) y c) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR.

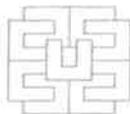
Que, en uso de las facultades conferidas a este despacho por el Decreto Supremo N.° 017-2012-TR, inc. g) del artículo 2°, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. – Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de Declaratoria de Huelga definida consistente en un plantón, previsto a ser materializado el día 07 de marzo del 2024, presentado por el **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES PROFESIONALES TECNICOS ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REZONAL CAÑETE**, mediante expediente N°3135594 y documento N°5133418, de fecha 20 de febrero de

⁴ULLOA MILLARES, Daniel Augusto, (2016). *Las Huelgas Improcedentes o Ilegales ¿Son Huelgas?. Derecho & Sociedad*, (46), 75-280. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18845>





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

2024, por haber inobservado los requisitos previstos en el literal a), b) y c) en el artículo 73° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el literal a), b) y c) del artículo 65° del Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria.

ARTÍCULO 2°. -EXHORTAR al SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES PROFESIONALES TECNICOS ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REZONAL CAÑETE, a abstenerse de materializar la Huelga a que se refiere el presente acto resolutivo, bajo apercibimiento de ser declarada **ILEGAL** por parte de su empleador, conforme a lo regulado en el artículo 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 Camiloaga
DIRECTOR
PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



