



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 125 -2023-MTPE/2/14

Lima, 15 AGO. 2023

VISTO:

El Proveído s/n de fecha 21 de julio de 2023 mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPELM), remite los actuados del Expediente N° 120238-2023-MTPE/1/20.2, el mismo que contiene el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA – SITOMUN** (en adelante, Sindicato) contra la Resolución Directoral N° 036-2023-MTPE/1/20, que declara infundado el recurso de apelación presentado por el Sindicato y confirma el Auto Directoral N° 020-2023-MTPE/1/20.2 emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DPSC de la DRTPELM) que declara improcedente la declaratoria de huelga indefinida comunicada por el Sindicato, a iniciarse el 17 de julio de 2023 a las 05:00 horas.

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

- 1.1. Con fecha 28 de junio de 2023, el Sindicato presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la declaratoria de una medida de fuerza en contra de la **MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA** (en adelante, Entidad), consistente en una huelga indefinida, a realizarse a partir del 17 de julio de 2023 a las 05:00 horas.
- 1.2. Mediante el Auto Directoral N° 020-2023-MTPE/1/20.2, la DPSC de la DRTPELM declaró improcedente la declaratoria de huelga presentada por el Sindicato en cuanto no cumplió con presentar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando durante la huelga para cubrir los servicios mínimos.
- 1.3. Que, en atención a ello, el Sindicato mediante escrito con número de registro 134975-2023 interpone recurso de apelación, el cual fue declarado infundado a través de la Resolución Directoral N° 036-2023-MTPE/1/20 emitida por la DRTPELM.
- 1.4. A través del escrito registrado con número 143057-2023, el Sindicato interpuso recurso extraordinario de revisión contra la Resolución Directoral N° 036-2023-MTPE/1/20 emitida por la DRTPELM.
- 1.5. Que, mediante Proveído s/n de fecha 21 de julio de 2023, la DRTPELM dispuso elevar el recurso de revisión y demás actuados en el procedimiento de declaratoria de huelga a la Dirección General de Trabajo para el trámite correspondiente.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión presentado

El numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), establece que el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: i) Recurso de reconsideración y ii) Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una Ley o Decreto Legislativo, el artículo 7.3 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1452, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, aprobado por el Texto Integrado del Decreto Supremo N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver, en calidad de instancia de revisión, los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPELM, corresponde a la Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR¹.

III. Sobre el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato

¹ En efecto, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "Contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2 del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)".



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Entre los argumentos expuestos por el Sindicato en su recurso de revisión, se exponen los siguientes:

- (i) Con relación a la presentación de la nómina para cubrir los servicios mínimos, la Entidad no ha presentado dicha comunicación, no contando con la data general de trabajadores, no existiendo prohibición de cubrir los puestos con personal no sindicalizado, asimismo, la huelga no afecta los servicios municipales en cuanto solo un 5% del total de trabajadores que laboran en la Entidad se encuentran sindicalizados, teniendo conocimiento la municipalidad de que el 95% de trabajadores realizarán sus labores con normalidad durante la huelga.
- (ii) Existe precedente del año 2022, en donde el Sindicato hizo efectiva una declaratoria de huelga, en vista que, mediante Resolución Directoral General N° 174 -2022-MTPE/2/14 se declaró infundado el recurso de revisión de la Entidad contra la Resolución Directoral N° 498 -2022-MTPE/1/20 de la DRTELM que confirma la huelga y revoca el Auto Directoral N° 029 -2022-MTPE/1/20.2 emitido por la DPSC de la DRTPELM, en donde razonablemente no se observó el personal mínimo para la huelga por cuanto esta no afectaba en lo absoluto los servicios municipales esenciales.

IV. Análisis del caso en concreto

4.1 Sobre el primer argumento expuesto por el Sindicato

El Sindicato sostiene que no presentó la nómina para cubrir los servicios mínimos en cuanto no cuenta con la data general de trabajadores, no existiendo prohibición de cubrir los puestos con personal no sindicalizado, asimismo, que la huelga no afecta los servicios municipales ya que solo un 5% del total de trabajadores que laboran en la Entidad se encuentran sindicalizados, teniendo conocimiento la municipalidad de que el 95% de trabajadores realizarán sus labores con normalidad durante la huelga.

Sobre lo alegado en este punto, resulta pertinente señalar que, el derecho de huelga se ejerce en concordancia con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos, ello así en virtud de los derechos colectivos reconocidos 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, con 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"*.

En cuanto a esto, 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



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

las contempladas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2023-TR (en adelante, TUO de la LRCT)² y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT) –modificado por Decreto Supremo N° 014-2022-TR–³, desprendiéndose en ambos cuerpos normativos condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga, los mismos que deben ser observados ante la comunicación de una medida de fuerza lo cual resulta coherente con el marco constitucional que reconoce el derecho a la huelga.

Siendo así, el artículo 82° del TUO de la LRCT señala que cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto tienen la obligación de garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan. Dicha norma agrega además que 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.



Asimismo, el artículo 67 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, refiere que para que se dé cumplimiento a la obligación antes señalada, 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, debiendo acompañar un informe técnico que así lo justifique.

De otro lado, el artículo 68-A del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, señala que en caso de divergencia sobre los servicios mínimos a que se refiere el artículo anterior, 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.

² Artículo 73 del TUO de la LRCT.

³ Artículo 65 del Reglamento de la LRCT.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Por consiguiente, en virtud de la naturaleza del Sindicato que, como ha señalado la DPSC de la DRTPELM al calificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones de la declaratoria de huelga contenida en el presente expediente, se encuentra relacionada a un servicio público esencial vinculado a la limpieza; motivo por el cual, la interrupción de estos servicios, con motivo de una huelga, afectaría la salud pública, con la consiguiente generación de graves perjuicios al interés social, por lo cual, el derecho de huelga del Sindicato puede ser objeto de restricción.

En tal sentido, correspondía aplicar lo establecido en el artículo 67-A.1 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que prevé el orden de prelación que se debe observar ante la falta de presentación de la comunicación de servicios mínimos esenciales por parte del empleador, en caso de huelga, para la calificación del cumplimiento de la presentación de la nómina.

Así, el Sindicato se encontraba sujeto a lo dispuesto en el marco normativo previamente expuesto, el cual no prevé la condición de minoritario o mayoritario de una organización sindical a efectos de eximir el cumplimiento de dicha obligación, por tanto, resultaba exigible que acredite la presentación de la nómina para cubrir los servicios mínimos a fin de que la AAT evalúe la pertinencia de la misma.

Por consiguiente, atendiendo a las razones expuestas, corresponde desestimar los argumentos expuestos por el Sindicato en este extremo.

4.2 Sobre el segundo argumento expuesto por el Sindicato

El Sindicato alega que existe precedente del año 2022, que hizo efectiva su declaratoria de huelga, en vista que, mediante Resolución Directoral General N° 174 - 2022-MTPE/2/14 se declaró infundado el recurso de revisión de la Entidad contra la Resolución Directoral N° 498-2022-MTPE/1/20 de la DRTPELM que confirma la huelga y revoca el Auto Directoral N° 029-2022-MTPE/1/20.2 emitido por la DPSC de la DRTPELM, en donde razonablemente no se observó el personal mínimo para la huelga por cuanto esta no afectaba en lo absoluto los servicios municipales esenciales.

Sobre el particular, cabe señalar que la Resolución Directoral General N° 174-2022-MTPE/2/14 se pronuncia respecto a la exigencia establecida en el segundo párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT sobre la presentación de la declaración jurada suscrita por el secretario general de la organización sindical; no emitiendo pronunciamiento alguno sobre el cumplimiento del requisito de presentación de la nómina para cubrir los servicios mínimos, el cual es materia de cuestionamiento en el presente procedimiento, por tanto, no resulta amparable lo expuesto por el Sindicato en cuanto no se ha emitido un precedente en dicho extremo conforme sostiene.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA – SITOMUN** contra la Resolución Directoral N° 036-2023-MTPE/1/20, de fecha 17 de julio de 2023, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **CONFIRMAR** la Resolución Directoral N° 036-2023-MTPE/1/20, de fecha 17 de julio de 2023, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTÍCULO TERCERO. – Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, conforme a lo dispuesto en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese, notifíquese y publíquese. –

MARISOL LA ROSA HUAMÁN
Directora General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo