"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 021-2024-GRP-DRTPE-DPSC

Piura, 22 de agosto de 2024

VISTO: El Escrito de Registro N° 03800-2024 ingresado el 21 de agosto de 2024 por don Luis Asterio Valdiviezo Nieves en calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Empleados del Proyecto Especial Chira Piura, por medio del cual hace de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo la declaratoria de medida de paralización de labores de 48 horas, a realizarse desde las 07:00 a.m. del día 27 de agosto de 2024 hasta las 07:00 horas del día 29 de agosto de 2024, por: a) El incumplimiento ilegal en que viene incurriendo el empleador Proyecto Especial Chira Piura respeto a la deuda social que hasta la fecha no ha sido cancelada a los trabajadores; y, b) La derogatoria del artículo 28° de la Ley N° 32103, dictada por el Gobierno Central que lesiona y atenta contra el Derecho Constitucional de Negociación Colectiva, con ámbito en los centros de trabajo ubicados en Piura, Poechos, Sullana y Ejidos , materia del Expediente N° PL 004-2024-GRP-DRTPE-DPSC;

CONSIDERANDO:

1. Sobre el marco normativo aplicable para el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles

Con fecha 05 de julio de 2013, entró en vigencia la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" (en adelante LSC), en cuyo Capítulo VI del Título III se establecieron disposiciones normativas referidas a los derechos colectivos de los servidores civiles, entre estos, el ejercicio del derecho de huelga (artículo 45°). A su vez, las normas reglamentarias del ejercicio del derecho de huelga se desarrollaron en el Capítulo III del Título V del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante RGLSC) (del artículo 79° al artículo 85°).

Posteriormente, a través de la Unica Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188 "Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal", se derogaron diversos artículos del Capítulo VI del Título III de la LSC, entre ellos el artículo 45° referido al ejercicio del derecho de huelga. Como consecuencia de lo anterior quedaron sin efecto, además, aquellas normas reglamentarias relacionadas con los artículos 41° al 45° de la LSC.

Ahora bien, la situación antes señalada no implica que el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles se encuentre sin base normativa, sino que, por el contrario, el tratamiento normativo del ejercicio de este derecho se orientó a la aplicación supletoria del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante TUO de la LRCT).

Así mismo, cabe precisar que para el ejercicio del derecho de huelga en el escenario de una negociación colectiva en el sector público a nivel descentralizado, el marco normativo se encuentra en la Ley N° 31188. Así, el literal e) del numeral 13.2 del artículo 13° de la norma precitada establece que, en caso no se llegue a acuerdo en la etapa de conciliación, *"los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (...)"*. Por su parte, el TUO de la LRCT también regula el ejercicio del derecho de huelga en un escenario distinto a la negociación colectiva. En relación a esto último, el artículo 86° del TUO de la LRCT establece que *"la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables"*.

Cabe indicar que cuando el artículo 86° del TUO de la LRCT hace alusión a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, no se refiere únicamente a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público; por el contrario, la regulación actual existente (LSC y el RGLSC) hace referencia a la categoría de los servidores civiles, categoría que comprende a los servidores que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan no solo por el Decreto Legislativo N° 276, sino también por el Decreto Legislativo N° 728 cuyo TUO se encuentra aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y por el Decreto Legislativo N° 1057, el cual regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

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

Calle Junín N° 181 - Piura
Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303
https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe

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

De conformidad con lo dispuesto en el literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el Gobierno Regional Piura resuelve en primera instancia, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga cuando se trata de un supuesto de alcance local o regional.

En relación al caso sub materia, la organización sindical indica que su medida de fuerza es de carácter local; en tal sentido, y estando a que el ámbito de la medida de fuerza es del carácter antes referido, el trámite del presente procedimiento resulta de competencia de la Dirección del Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Piura, conforme a lo establecido en el literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

3. Sobre las condiciones y requisitos para el ejercicio efectivo del derecho de huelga

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce un amplio abanico de derechos y libertades, estableciendo principios y reglas que permiten que todos ellos converjan en armonía. Es el caso, entre estos, 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 establecidos en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, leído de la mano con la referencia específica que hace el numeral 3 del mismo artículo 28°, en relación a que el Estado *"regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social"* y *"señala sus excepciones y limitaciones"*.

Sobre el derecho de huelga también se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el considerando 40 de la Sentencia recaía en el expediente N° 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 las referencias antes citadas se sigue que el derecho de huelga es un derecho humano fundamental de los trabajadores y de las trabajadoras que se encuentra previsto en la Constitución y ampliamente reconocido en el corpus iuris internacional. Como tal, merece la protección del ordenamiento jurídico y de los operadores del Derecho, con el fin de salvaguardar su ejercicio pleno.

Sobre esto último, recuérdese que, al igual que el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, el Estado peruano se ha comprometido, en el ámbito de lo establecido en el artículo 26° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, a adoptar medidas para lograr la plena efectividad del derecho de huelga, de conformidad a lo regulado en el numeral 1 del artículo 1° y artículo 2° de dicho Tratado Internacional.

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 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. (...)".*

De otro lado, en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva antes citada, 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 pública, 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".

Ahora bien, en el Perú la Constitución Política del Estado 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 LRCT. A su vez, las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores tienen su expresión práctica en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR. En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidos a la declaratoria de huelga.

En atención a ello, corresponde emitir pronunciamiento sobre la declaratoria de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores Empleados del Proyecto Especial Chira Piura, considerando que el artículo 69° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que: *"La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos".*

4. 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 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 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.

De la revisión del escrito de declaratoria de huelga, se aprecia que la organización sindical, no ha cumplido con los requisitos que se detallan a continuación:

4.1 Que, la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los Estatutos y que represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT):

En el literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT se señala que para la declaración de huelga se requiere:

"[Q]ue la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en ámbito. (...)

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea este conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases."

Por su parte, el artículo 62° del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo N° 024-2007-TR, refiere que:

"[L]a organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determine los estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea", agregando en su párrafo final que "se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea."

Calle Junín N° 181 - Piura
Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303
https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe

Como se aprecia, la regulación vigente busca garantizar que la declaratoria de huelga presentada por la organización sindical cuente con el respaldo de la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en la medida de fuerza, acorde con lo establecido en el estatuto.

En la presente declaratoria de huelga, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos verifica que la organización sindical no acredita que en el acta de asamblea de fecha 19 de agosto de 2024, conste el acuerdo mayoritario sobre "*El incumplimiento ilegal en que viene incurriendo el empleador Proyecto Especial Chira Piura respeto a la deuda social que hasta la fecha no les ha sido cancelada a los trabajadores*", verificándose sólo el acuerdo unánime referido a plegarse a la paralización nacional que tiene como motivo "*La derogatoria del artículo 28° de la Ley N° 32103, dictada por el Gobierno Central que lesiona y atenta contra el Derecho Constitucional de Negociación Colectiva*".

4.2 Que, el acta de votación y el acta de asamblea se encuentre en copia simple (literales b) y c) del artículo 65 del reglamento de la LRCT).

Los literales b) y c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, exigen como requisitos para la declaratoria de huelga, la presentación de copia simple del acta de votación y de la asamblea.

En la presente comunicación de declaratoria de huelga, no se adjunta el requisito en mención que contenga la votación sobre los dos motivos de la paralización señalados en los literales a) y b) de la parte del visto de la presente, pues sólo se observa la votación respecto del motivo señalado en el literal b). Adviértase también, que la hora de inicio y término señalada en el acta de votación y a la vez de asamblea, no concuerda con la señalada en la comunicación de plazo de huelga.

4.3 Que, sea comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación o con diez (10) días tratándose de servicios públicos esenciales, señalando determinada información sobre la huelga (primer párrafo del literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT modificado por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 014-2022-TR):

Al respecto, cabe tener presente que, el literal c) del artículo 83° del TUO de la LRCT señala lo siguiente:

"Artículo 83°.- Son servicios públicos esenciales:

(...)

*c) Los de electricidad, **agua** y desagüe, gas y combustible". (enfatizado y subrayado es nuestro)*

Por consiguiente, el requisito materia de análisis exige que la declaratoria de huelga sea comunicada tanto al empleador como a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), por lo menos con diez (10) días útiles de antelación.

En el presente caso se aprecia que la organización sindical a través de su escrito con número de registro 03800-2024, presentado con fecha 21 de agosto de 2024, comunicó a la AAT la materialización de la medida de fuerza acordada efectivizarse a partir de las 07:00 horas del 27 de agosto de 2024 hasta las 07:00 horas del día 29 de agosto de 2024; sin embargo, no se acredita que la comunicación cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo y al empleador se hayan efectuado con la antelación legal correspondiente. En consecuencia, el presente requisito no ha sido observado por la organización sindical.

4.4. Que, se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando por los servicios mínimos, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables (último párrafo del literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT modificado por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 014-2022-TR):

El último párrafo del literal a) del artículo 65° del reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, señala que la comunicación de la declaración de huelga a que alude el literal c) del artículo 73° del TUO de la LRCT, se sujeta a los siguientes requisitos:

> *"(...) tratándose de servicios públicos esenciales o labores indispensables debe indicarse la nómina de los trabajadores que debe seguir laborando".*

Dicho requisito guarda correspondencia con lo establecido en el primer párrafo del artículo 82° del TUO de la LRCT que dispone lo siguiente:

> *"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".*

Ahora bien, a través de su declaratoria de huelga el Sindicato indica:

> *"OTRO SI.- Hacemos presente que la empleadora el Proyecto Especial Chira Piura NO HA CUMPLIDO CON ALCANZAR AL SINDICATO EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO NUMERO Y OCUPACION DE LOS TRABAJADORES NECESARIOS PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES, no obstante precisamos las áreas que seguirán laborando como son las brigadas de aforos y operadores, con arreglo al inciso c) del art 65 del DS. 011-92-TR".*

En el presente caso, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos ha efectuado la búsqueda respecto de sí el PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA, entidad empleadora del Sindicato, presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la comunicación de sus trabajadores para mantener los servicios esenciales en caso de huelga en el año 2024, verificándose que esta no ha sido presentada.

En ese aspecto, de los argumentos planteados por el Sindicato se advierte que, éste señala de manera genérica que en las áreas de la empresa seguirán laborando las brigadas de aforos y operadores, no precisando que puestos en dichas áreas y operadores serían garantizados.

Atendiendo a ello, y en vista que la Entidad no ha presentado la comunicación en mención, se tiene que en el presente caso corresponde que la Autoridad Administrativa de Trabajo, califique el cumplimiento del presente requisito previsto en el numeral 67-A-1 del artículo 67° del Decreto Supremo N° 011-92-TR Reglamento de la LRCT modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

En ese sentido, no se advierte de la documentación presentada por la organización sindical, la relación de los servicios esenciales que deben ser cubiertos en el marco de la materialización de la huelga.

Por consiguiente, corresponde tener por no observado el requisito estipulado en el último párrafo del literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT.

Finalmente, el artículo 75° de la LRCT establece que el ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida. En este sentido, **no se acredita por parte de la organización sindical el haberse reunido previamente con el empleador, en negociación directa sobre la materia controvertida, y donde se aprecie que dicha vía fue agotada.**

En atención a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de declaratoria de huelga presentada por la

"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 021-2024-GRP-DRTPE-DPSC

organización sindical; **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DEL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA**, consistente en una paralización de labores a realizarse a partir de las 07:00 horas del día 27 de agosto de 2024 hasta las 07:00 horas al día 29 de agosto de 2024, al no haber cumplido con los requisitos establecidos en los literales b) y c) del artículo 73° del TUO de la LRCT y primer y último párrafo del literal a) y literales b) y c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT y lo dispuesto en el artículo 75° de la LRCT.

ARTICULO SEGUNDO.- hacer de conocimiento de la organización sindical: **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DEL PROYECTO ESPECIAL CHIRA PIURA** que, tratándose de un acto emitido por primera instancia, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo, en un plazo de tres (03) días hábiles contados a partir del siguiente de notificada la presente resolución conforme lo establece el artículo 74° de la LRCT.

Regístrese y notifíquese. -

GOBIERNO REGIONAL PIURA
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales - DRTPE
Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo
DIRECTOR (e)

Calle Junín N° 181 - Piura
Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303
https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe