

Trujillo, 18 de Enero de 2022

RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° -2022-GRLL-GGR-GRTPE

VISTOS;

El OFICIO N° 000019-2022-GRLL-GGR-GRTPE/ZTPESPLL de fecha 11 de enero del 2022, emitido por la Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos Gobierno Regional la Libertad, mediante el cual remite el escrito con registro N° OTD00020220006342 y demás actuados correspondiente al Expediente Administrativo Virtual N° 002-2022-SGPSC/PH, sobre el recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, contra la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 07 de enero del 2022. Se elevan los actuados a este Despacho para el pronunciamiento correspondiente, y;

I.- ANTECEDENTES

1.1. Que, el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, comunica a la Autoridad Administrativa de Trabajo, un paro de labores (declaración de huelga indefinida) a materializarse a las 00:00 del 11 de enero del 2022; por: i) porque la Municipalidad no viene cumpliendo con los Pactos y Convenios Colectivos, a pesar de que constantemente los dirigentes han venido dialogando con el Gerente Municipal, Jefe de Personal y con el Alcalde, no se dignan a dar solución a los pactos y convenios firmados por la Municipalidad, como es la bolsa de víveres y el tarro de leche.

1.2. Que, se generó el expediente virtual con Registro N° 002-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC/PH, y de fecha 07 de enero del 2022 a través de la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, se DECLARA IMPROCEDENTE, la comunicación de huelga indefinida programada para el día martes 11 de enero de 2022, presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA.

1.3. Con fecha 07 de enero del 2022, se notificó al Sindicato de trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera y presentó su recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, con fecha 10 de enero del presente año.

II.- DE LA COMPETENCIA DE LA GERENCIA DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL RECURSO DE APELACIÓN

2.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo N° 74 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N°010-2003-TR, donde Las partes podrán apelar la resolución **dentro del tercer día de notificada a la parte**. En ese sentido, por lo expuesto, corresponde a este Despacho ejercer la competencia y emisión del presente pronunciamiento resolutivo de Segunda Instancia.

III.- DEL RECURSO DE APELACION PRESENTADO POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL PACASMAYO

3.1. Con fecha 07 de enero del 2022, se notificó al Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera y presentó su recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, conforme a los siguientes argumentos:

3.1.1. "Con fecha 07 de enero el sindicato que represento fue notificado con el auto mencionado de manera virtual, la misma que declara improcedente la solicitud de huelga.



3.1.2. Dicho auto, expone como fundamento el hecho de que no se cumple con los requisitos indicados en el Art. III del título preliminar del D.S. N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

3.1.3 Que, interracialmente, el Perú ha ratificado los convenidos N°98 Y 151 de la OIT, normas que conforme a la constitución son aprobados por el congreso y ratificadas por el Presidente de la república (artículo 55° de la Constitución Política del Perú) lo cual es concordante con la cuarta disposiciones finales y transitorias de nuestra carta magna, que a la letra señala: las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la declaración universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas material ratificados por el Perú.

3.1.4. Que, las mencionadas normas internacionales nos indican en forma expresa que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. (Artículo 1° del convenio N°98 de la OIT y a la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo (...) de manera apropiada a las condiciones nacional, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecido de modo que inspiren la confianza de los interesados (artículo 8° del convenio N°151 de la OIT)

3.1.5. Que, en armonía con lo establecido en los convenios internacionales nuestra carta magna recoge dicha legislación y la expresa. Es así que el tribunal constitucional, máximo intérprete de la Constitución, en diversas sentencias respecto de los procesos de inconstitucionalidad tanto como de la Ley de presupuestos, como de la Ley Servir ha establecido; el mismo que es concordante con el artículo 42° del mismo cuerpo legal, que señala. Se reconocen los derechos de sindicalización y de huelga de los servicios públicos (...)

3.1.6. Por lo que teniendo en cuenta la sentencia del Tribunal Constitucional los trabajadores Obreros Municipales se encuentran inmensos en la Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (...).

IV. ANÁLISIS DEL CASO

4.1. Que, Que, de la revisión del expediente virtual, el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera y presentó su recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, con fecha 07 de enero del presente año y se procedió a revisar los fundamentos de hecho y de derecho.

4.2. Que, sobre el particular, conforme a lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley del Servicio Civil N°30057, el ámbito de aplicación de esta norma legal comprende, entre otras, a las entidades públicas de los Gobiernos Locales. De otro lado, en virtud de lo dispuesto por el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la mencionada ley, el Capítulo VI del Título III de la LSC (artículos 40 al 45), referido a los derechos colectivos, es de aplicación para los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N°s. 276 y 728, desde su entrada en vigencia (05 de julio de 2013).

4.3. De igual manera, las disposiciones contenidas en el Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil N°30057, publicado el 13 de junio de 2014, entre las que se encuentran las disposiciones del Título V, relativo a los derechos colectivos, son de aplicación común a todas las entidades y regímenes de la administración pública, siendo además que, el artículo IV del Título Preliminar del mencionado Reglamento señala que están comprendidos en el servicio



civil “los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos 276, 728, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, y a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057”.

4.4. Adicionalmente, de acuerdo con lo señalado en el Informe N° 009-2015-MTPE/4/8, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con el artículo 40 de la LSC, el artículo IV del Título Preliminar y la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC, el Libro I de dicho reglamento (inclusive lo pertinente a derechos colectivos, regulado en el Título V del referido Libro I), se aplica a todo servidor civil, independientemente de si está o no bajo alguna entidad sujeta al ámbito de aplicación de la LSC, con excepción de los trabajadores de empresas estatales.

4.5. De las disposiciones mencionadas precedentemente se observa que, a los obreros municipales, sujetos al régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, les resulta aplicable las disposiciones de la LSC y su Reglamento, sobre Derechos Colectivos, lo cual incluye el derecho de huelga. Al respecto, resulta pertinente señalar que de acuerdo con lo señalado en el segundo párrafo del artículo 40 de la LSC, el mencionado Texto Único Ordenado es de aplicación supletoria a los derechos colectivos de los servidores civiles, en lo que no se oponga a lo establecido en la LSC.

4.6. En consecuencia, en lo que respecta a los requisitos para la declaratoria de huelga que deben observar los servidores civiles, tanto del régimen de la LSC como de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s. 276, 728 y 1057, incluyendo el personal obrero de los Gobiernos Locales, existe una regulación específica ya prevista en el artículo 80 del Reglamento de la LSC, debiendo aplicarse lo establecido en el TUO de la LRCT en aquellos aspectos no contemplados y siempre que no se oponga a lo normado en la LSC.

En el presente caso, se observa que en la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, emitido por la Sub Gerencia de Prevención y solución de Conflictos de la Libertad, declaró improcedente la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, en virtud del incumplimiento de los requisitos establecidos en el TUO de la LRCT y su Reglamento.

4.7. Que, tratándose de una organización sindical de servidores obreros municipales, cuyo empleador es una entidad del Gobierno Local, correspondía que se evalúe el cumplimiento de los requisitos para la declaratoria de huelga, establecidos en la LSC y su Reglamento. De manera que, el derecho de huelga se encuentra reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3 se indica que el Estado “*regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social*” y “*señala sus excepciones y limitaciones*”.

4.8. Por lo tanto, a fin de cautelar el ejercicio legítimo de este derecho, en el caso de los trabajadores que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren, es necesario que la declaratoria de huelga observe los requisitos previstos en el artículo 80 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N°30057. Atendiendo a ello, se procede a verificar si, en el presente caso, la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO ha incumplido alguno de los requisitos previstos para el ejercicio del derecho de huelga:

a) Solicitud dirigida a la Autoridad de Trabajo conteniendo el comunicado de la realización de la huelga.

De la documentación referente al plazo de comunicación de huelga, se advierte que la comunicación de huelga ha sido presentada a la parte empleadora el día 04 de enero de 2022 y a la Autoridad Administrativa de Trabajo el mismo día (04



de enero de 2022); es decir, con 07 días calendarios de anticipación al inicio de la huelga.

De manera que, **no cumple con el plazo establecido por ley, toda vez que, los trabajadores pertenecientes al sindicato en mención**, se rigen de acuerdo a los alcances establecidos en la Ley No 30057 – “Ley del Servicio Civil”; y según lo establecido en el numeral 45.1 del artículo 45 de la ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, establece que: *El derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación*. En consecuencia, los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a quince (15) días.

b) Copia del Acta de Asamblea, legalizada por Notario Público o Juez de Paz de la Localidad según sea el caso.

Al respecto debe indicarse que el sindicato ha presentado copia simple del Acta de Asamblea General Extraordinaria, de fecha 29 de diciembre de 2021, sin embargo, debe precisarse que, de acuerdo a lo emitido por INDECOPI, respecto a la eliminación de Barreras Burocráticas, este requisito no es indispensable; Por lo tanto, **cumple con este requisito**.

c) Copia del Acta de Votación.

El “SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA”, ha presentado copia del Acta de Asamblea General Extraordinaria celebrada el día 29 de diciembre de 2021, donde se señala la votación de 82 asistentes de un total de 102 afiliados; donde dejan constancia que 82 votos fueron para la aprobación de la Huelga General y 00 votos para la NO aprobación.

Por lo tanto, la adopción de la medida de fuerza tuvo el respaldo del total de los trabajadores asistentes, **por lo cual el sindicato cumple con este requisito**.

d) Nómina de trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales o indispensables.

De la revisión de la documentación presentada por los representantes del sindicato, no se advierte la lista de servidores civiles que se quedaran a cargo para dar continuidad a los servicios esenciales, por lo que, **el sindicato no cumple con este requisito**.

e) Ámbito de huelga, motivo, duración día y hora fijados para su iniciación.

La comunicación de huelga presentada por el “SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA”, a partir de las 00:00 horas del día martes 11 de enero de 2022, tiene un ámbito de aplicación en las áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, en la que laboran los trabajadores obreros que conforman la municipalidad en forma pacífica y fuera de la misma; y se sustenta en que la Municipalidad no viene cumpliendo con los Pactos y Convenios Colectivos, a pesar de que constantemente los dirigentes han venido dialogando con el Gerente Municipal, Jefe de Personal y con el Alcalde, no se dignan a dar solución



a los pactos y convenios firmados por la Municipalidad, como es la bolsa de víveres y el tarro de leche. **Cumpliendo con el requisito.**

f) Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados de acuerdo a las normas invocadas

De la revisión de los actuados es de advertir que la organización sindical ha cumplido con presentar dicho documento, señalando a la vez que **ha cumplido con las exigencias sanitarias y protocolos dado el Estado de Emergencia Sanitaria que nos encontramos.**

4.9. Por lo expuesto, en el presente caso, el SINDICATO no cumplió con el requisito establecido del artículo 80 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N°30057, además, de la revisión de lo expuesto en el recurso de apelación, se evidencia que no existe argumentos que desvirtúen los fundamentos y la decisión contenida en la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 07 de enero del presente año, emitida por la Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos, que resolvió declarar improcedente la comunicación de huelga presentada por el "SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA.

Por todas las consideraciones antes expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR **INFUNDADO** el recurso de Apelación interpuesta por el Sindicato de Trabajadores Obreros de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera contra la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 07 de enero del 2022, que dispone declarar improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital Pacasmayo.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **CONFIRMASE** la Resolución Sub Gerencial N°000012-2022-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 07 de enero del 2022, en todos sus extremos

ARTÍCULO TERCERO. - **TÉNGASE POR AGOTADA** la vía administrativa con la emisión de la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO. - **NOTIFIQUESE** la presente resolución a los interesados, para su conocimiento y fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**Documento firmado digitalmente por
JACKELINE BUSTAMANTE FERNANDEZ
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**

