



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0198-2018-MTPE/2/14

Lima, 19 de octubre de 2018.

VISTO:

El Oficio N° 000807-2018-GR.LAMB/GRTPE con número de registro 1176354-2018, por el cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque (en adelante, DRTPE de Lambayeque) remite a esta Dirección General el Expediente N° 2960572-2018-GR.LAMB/GRTPE/DPSC, en virtud al recurso de revisión interpuesto por la entidad **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ** (en adelante, ENTIDAD) contra la Resolución Gerencial Regional N° 000184-2018-GR.LAMB/GRTPE, emitida por la GRTPE de Lambayeque, que resolvió declarar procedente el recurso de apelación interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ** (en adelante, SINDICATO) contra el Auto Directoral N° 000175-2018-GR-LAMB/GRTPE-DPSC, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la GRTPE de Lambayeque, y en consecuencia, declarar procedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el SINDICATO, a llevarse a cabo a partir de las 00.00 horas del día 27 de septiembre de 2018.

CONSIDERANDO:

1. Antecedentes

Con fecha 12 de septiembre de 2018, el SINDICATO pone a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), la comunicación de huelga cursada en la misma fecha a su empleador, la ENTIDAD, consistente en una huelga general indefinida, a llevarse a cabo desde las 00.00 horas del 27 de septiembre de 2018

Mediante el Auto Directoral N° 000175-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC de fecha 13 de septiembre de 2018, la DPSC de la GRTPE de Lambayeque declara improcedente la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, al verificar el incumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 80 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante Reglamento de la LSC).

Ante ello, con fecha 19 de septiembre de 2018, el SINDICATO interpone recurso de apelación contra el citado auto directoral, argumentando que: i) la decisión de declaratoria de huelga se ha adoptado en la forma que expresamente determinan los estatutos y representa la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito, cumpliendo así con el requisito del literal b) del artículo 80 del Reglamento de la LSC, ii) el acta de asamblea ha sido refrendada por el Notario Público Jaime Cárdenas Fonseca, cumpliendo así con el requisito del literal c) del artículo 80 del Reglamento de la LSC, iii) respecto del acta de votación, se debe tener en cuenta que la misma se encuentra plasmada en el acta de asamblea general extraordinaria de fecha 9 de septiembre de 2018, por lo que se cumple con el requisito del literal e) del artículo 80 del Reglamento de la LSC, iv) la DPSC de la GRTPE de Lambayeque no ha tomado en cuenta que, anteriormente, mediante Autor Directoral N° 00087-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, de fecha 14 de mayo de 2018, se amparó la misma pretensión, habiéndose presentado los mismos documentos que han sido ofrecidos en el presente procedimiento.

Luego, con Resolución General Regional N° 000184-2018-GR.LAMB/GRTPE de fecha 25 de septiembre de 2018, integrada con la Resolución General Regional N° 000198-2018-GR.LAMB/GRTPE de fecha 26 de septiembre de 2018, la GRTPE de Lambayeque resuelve declarar procedente el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO contra el Auto Directoral N° 000175-2018-GR-LAMB/GRTPE-DPSC, y en consecuencia, declarar procedente la comunicación de huelga indefinida, a llevarse a cabo a partir del día 27 de septiembre de 2018



**Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional**

En este caso, la GRTPE de Lambayeque realiza una verificación del cumplimiento de los requisitos de procedencia de huelga, establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT); y, en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT) y señala que los argumentos esgrimidos por el SINDICATO sí desvirtúan en su integridad las observaciones efectuadas en el Auto Directoral N° 000175-2018-GR-LAMB/GRTPE-DPSC.

Con fecha 5 de octubre de 2018, la ENTIDAD interpone recurso de revisión contra la Resolución General Regional N° 000198-2018-GR.LAMB/GRTPE, argumentando que:

- i) La resolución impugnada vulnera el debido proceso, al pretender desnaturalizar la competencia exclusiva de los órganos establecidos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), y por lo tanto resulta nulo de pleno derecho. Al respecto, añade que la resolución materia de impugnación realiza una interpretación incorrecta de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los Expedientes N°s. 0025-2013; 0003-2014, 0008-2014 y 0017-2014 y se aparta del precedente administrativo contenido en la Resolución Directoral General N° 51-2016-MTPE/2/14, por cuanto los obreros municipales están sujetos de manera general a las disposiciones del nuevo régimen del servicio civil y les son aplicables la LSC y su Reglamento.
- ii) La resolución impugnada adolece de falta de motivación, lo cual constituye no solo un vicio sino un acto de arbitrariedad.
- iii) La declaratoria de procedencia de la huelga afecta los servicios públicos esenciales de limpieza pública y recolección de residuos sólidos, situación que recae directamente en la salud pública y el medio ambiente y vulnera lo contemplado en el Decreto Supremo N° 009-2018-TR.
- iv) El inicio de la huelga se habría producido a menos de 16 horas de haber tomado conocimiento de la Resolución General Regional N° 000198-2018-GR.LAMB/GRTPE, con la cual el SINDICATO recién estaría habilitado para efectuar la huelga, lo cual contraviene lo determinado en el artículo 80, inciso e), del Reglamento de la LSC.
- v) La asamblea que acuerda la huelga ha acordado también actos ilegales que configurarían presunta responsabilidad penal por el delito contra la administración pública.
- vi) El pliego de reclamos por el cual se ha declarado la huelga ha sido atendido en parte.

**2. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto**

Según lo dispuesto por el artículo 215.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), 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 artículo 216.1 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, 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.

En ese marco, la Décima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC), establece que, en tanto no se implemente la Comisión de Apoyo al Servicio Civil (en adelante,



Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

CASC), las competencias señaladas en el artículo 86¹ del referido Reglamento General, estarán a cargo del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por su parte, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley².

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo respecto del procedimiento de declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la GRTPE de Lambayeque, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

3. De la nulidad de la Resolución General Regional N° 000198-2018-GR.LAMB/GRTPE

Conforme a lo dispuesto por el artículo 1 de la LSC, 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 ley³, 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).

De igual manera, las disposiciones contenidas en el Libro I del Reglamento General de la LSC, 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”*.

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

¹ El artículo 86 del Reglamento de la LSC establece que la CASC es el órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre éstas y los servidores civiles. Asimismo, el artículo 87 del mismo reglamento establece que la CASC es competente para resolver, entre otras materias, la improcedencia e ilegalidad de la huelga.

² Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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.

³ **NOVENA. Vigencia de la Ley**

a) *A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos (...)*.





Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

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.

De una lectura conjunta 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.

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 LSC⁴, 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 General Regional N° 000198-2018-GR.LAMB/GRTPE, la GRTPE de Lambayeque declaró procedente la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, en virtud del cumplimiento de los requisitos establecidos en el TUO de la LRCT y su Reglamento. Sin embargo, 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.

En ese sentido, la precitada resolución se encuentra incurso en la causal de nulidad establecida en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG, que establece como vicio del acto administrativo, y que acarrea la nulidad de pleno derecho del mismo, **la contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias**.⁵

Por lo tanto, corresponde declarar la nulidad de la Resolución General Regional N° 000198-2018-GR.LAMB/GRTPE, por contravenir los dispositivos legales señalados en los párrafos precedentes.

Dicho esto, corresponde traer a colación el numeral 225.2 del artículo 225 del TUO de la LPAG, el cual señala que “[c]onstatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello (...)”.

En consecuencia, debe repararse que en el Expediente N° 2960572-2018-GR.LAMB/GRTPE/DPSC obra toda la documentación referida a la comunicación de huelga cursada por el SINDICATO, por lo cual, esta Dirección General cuenta con suficientes elementos para emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto, en el presente caso.

⁴ Una aplicación supletoria del TUO de la LRCT es factible en el sentido de interpretar el alcance, escenario o marco en que se ejerce el derecho de huelga, para efectos de su aplicación en virtud de la norma que la regula, en este caso, la LSC y el Reglamento de la LSC. Resulta evidente, por tanto, que no es admisible una aplicación “supletoria” sobre algún aspecto que se encuentra regulado de manera precisa.

⁵ Artículo 10.- Causales de nulidad

“Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

(...)”.

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional**4. Sobre el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la huelga por parte del SINDICATO**

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"*.

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 LSC.

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) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos (literal a) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

Al respecto, debe tenerse presente que la huelga en el sector público, cuyo ejercicio regula la LSC y su Reglamento, puede tener en lugar en dos escenarios, como son:

- Por un lado, con motivo de la defensa de los *"intereses"*, socioeconómicos o profesionales, de los servidores comprendidos en el ámbito de la huelga, lo cual nos sitúa ante un conflicto de interés que se resuelve, por lo general, en un escenario de negociación colectiva.
- Por otro lado, con motivo de la defensa de los *"derechos"* de los servidores en ella comprendidos, lo cual tiene lugar dentro del marco de un conflicto derivado de la interpretación o aplicación de una norma ya existente, sea legal o convencional (conflicto jurídico).

Ahora bien, en su comunicación de huelga presentada a la ENTIDAD a través del Oficio N° 95-2018-SOMUN-DJLO, el SINDICATO señala que la medida de fuerza tiene como plataforma de lucha: i) el presunto incumplimiento de algunos puntos del acta de solución de la plataforma de lucha del año 2018, ii) la rotación de obreros para realizar labores de recaudación, iii) el cese arbitrario por límite de edad, iv) el pago inmediato de beneficios a trabajadores fallecidos, v) procesos administrativos ilegales, vi) contratación ilegal de nuevos funcionarios y trabajadores, y vii) la destitución inmediata de funcionarios.

En ese sentido, el motivo de la medida de fuerza se relaciona, en parte, con la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles comprendidos en ella, por lo que el presente requisito no ha sido incumplido por el SINDICATO.

b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

Al respecto, es de aplicación supletoria el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo 024-2007-TR, el cual establece que: *"La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen 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".* (Subrayado nuestro).*

En el presente caso, tenemos que el SINDICATO en su comunicación a la ENTIDAD ha señalado que la decisión de declaratoria de huelga se adoptó en su asamblea general extraordinaria de fecha 9 de



Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

septiembre de 2018. Para tal efecto, acompaña copia del "Acta de asamblea general extraordinaria" de esa misma fecha, en la cual consta que asistieron 161 trabajadores afiliados al SINDICATO, sin embargo, del total de trabajadores asistentes, sólo se señala que 73 expresaron su voto favorable por llevar a cabo una huelga general indefinida a partir de las 00.00 horas del 27 de septiembre de 2018, y 25 expresaron su voto en contra de dicha medida.

Al respecto, y contrastando dicha información con el número de trabajadores que figuran en el padrón de asistentes a la asamblea (155), se determina que si bien los votos favorables a la declaratoria de huelga superaron la cantidad de votos en contra, no llegaron a representar la mitad más uno de los trabajadores votantes en la asamblea, por lo que no se configuró la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, conforme lo exige el literal b) del artículo 80 del Reglamento de la LSC.

Por lo expuesto, corresponde concluir que el SINDICATO no ha cumplido con el requisito materia de análisis.

c) El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz Letrado de la localidad (literal c) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, de aplicación supletoria al presente caso, el refrendo por Notario Público o, a falta de éste por Juez de Paz Letrado, al que hace referencia el presente requisito, debe entenderse como legalización.

Ahora bien, en su comunicación de huelga, el SINDICATO ha adjuntado copia del "Acta de asamblea general extraordinaria" de fecha 9 de septiembre de 2018, la cual se encuentra legalizada por el Notario Público de Chiclayo, Abg. Jaime Cárdenas Fonseca.

En tal sentido, el requisito exigido no ha sido incumplido por el SINDICATO.

d) De tratarse de organizaciones sindicales cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente (literal d) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

A partir del "Acta de asamblea general extraordinaria" de fecha 9 de septiembre de 2018, adjunta a la comunicación de huelga cursada por el SINDICATO, se corrobora que dicha asamblea, en la que se adoptó la decisión de declaratoria de huelga, no estuvo conformada por delegados. En consecuencia, no amerita realizar análisis del requisito en cuestión.

e) Que sea comunicada a la entidad pública por lo menos con una anticipación de 15 días calendario, acompañando copia del acta de votación (literal e) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

Respecto del mencionado requisito, este exige que la declaratoria de huelga sea comunicada a la ENTIDAD, acompañándose copia del acta de votación. Ahora bien, sobre la oportunidad de entregar dichas comunicación, debe tenerse en cuenta que para efectos del cómputo del plazo se excluye el día en que la ENTIDAD es notificada con la declaratoria de huelga y el día de inicio de la medida de fuerza.

En el presente caso, de la revisión del Expediente N° 2960572-2018-GR.LAMB/GRTPE/DPSC, se observa que el SINDICATO comunicó la declaratoria de huelga a la ENTIDAD con fecha 12 de septiembre de 2018, y estando a que el inicio de dicha medida se fijó para el 27 de septiembre de este mismo año, se observa que la referida comunicación no ha sido cursada dentro del plazo de antelación legal de 15 días calendarios.

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Además de ello, es importante indicar que el análisis del requisito no se agota en verificar si la comunicación de huelga se realizó dentro del plazo previsto por Ley, como no ha ocurrido en este caso, sino, además, en verificar si la ENTIDAD tomó conocimiento de lo arribado en votación.

Ahora bien, de la revisión de los actuados se verifica que la ENTIDAD fue notificada con el **resultado de la votación** a través del "Acta de asamblea general extraordinaria" de fecha 9 de septiembre de 2018, en la cual se detalla que se sometió a votación la decisión de declaratoria de huelga y el resultado de la misma⁶.

Por lo expuesto, al haberse verificado que la comunicación de huelga no fue cursada dentro del plazo de antelación previsto en el literal e) del artículo 80 del Reglamento de la LSC, corresponde concluir que el requisito en cuestión no ha sido incumplido por el SINDICATO.

f) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal f) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

En el presente caso, atendiendo al motivo de la paralización convocada por el SINDICATO, el cual está referido a un presunto incumplimiento del acta de solución de la plataforma de lucha del año 2018 y acciones administrativas de personal, no corresponde realizar el análisis del requisito en cuestión.

g) Que la organización sindical entregue formalmente la lista de servidores civiles que se quedará a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables a los que se hace referencia en el artículo 83 del Reglamento de la LSC (literal g) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

El derecho de huelga se encuentra reconocido como derecho fundamental en el artículo 28 de la Constitución Política.

No obstante, dado que la huelga supone una afectación válida a los intereses del empleador, la propia Constitución señala que el ejercicio de este derecho puede encontrarse sujeto a excepciones y limitaciones.

Así, como último requisito para la declaratoria de huelga, el literal g) del citado artículo 80 del Reglamento de la LSC exige que *"la organización sindical entregue formalmente la lista de servidores civiles que se quedarán a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables a los que se hace referencia en el artículo 83"*, lo cual debe ser leído conjuntamente con el artículo 84 del Reglamento en mención, el cual señala que, de igual modo, cuando la huelga afecte los servicios esenciales, se deberá garantizar la permanencia del personal necesario para asegurar la continuidad de los servicios mínimos e impedir la interrupción total de actividades.

De acuerdo al artículo 85 del Reglamento de la LSC, durante la huelga, la organización sindical tiene la obligación de garantizar la permanencia de determinados puestos de trabajo durante la medida de fuerza, siempre que estos puestos guarden correspondencia con los servicios indispensables, entendiéndose por tales -de acuerdo al artículo 83 del Reglamento de la LSC antes citado- son "(...) aquellos cuya paralización pone en peligro a las personas, la seguridad, la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad pública una vez concluida la huelga", o con los servicios esenciales que la entidad pública pueda prestar a la comunidad, entendiéndose por tales servicios, de acuerdo con el artículo 84, "aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población"⁷.

⁶ Repárese que en el "Acta de asamblea general extraordinaria" de fecha 9 de septiembre de 2018, se detalla que se sometió a votación la decisión de declaración de huelga y el resultado de la misma 73 votos a favor y 25 votos en contra, por lo que resulta factible asumir que el acta de votación se encuentra contenido en el acta de asamblea antes citada.

⁷ De acuerdo con el artículo 84 del Reglamento de la LSC, los servicios esenciales son: i) los establecidos en el artículo 83 del TUO de la LRCT, tales como servicios sanitarios y de salubridad, los de limpieza y saneamiento, los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible entre





Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

De lo expuesto, se aprecia una limitación al derecho de huelga en los denominados servicios esenciales, cuyo propósito, tras un análisis de ponderación de bienes jurídicos, es arribar a una salida armónica entre el derecho de huelga y el ejercicio de otros derechos constitucionalmente consagrados.

Atendiendo a ello, se tiene que el requisito en análisis exige que la nómina o lista de servidores civiles que proponga la organización sindical: i) sea entregada formalmente a la entidad pública conjuntamente con la comunicación de huelga⁸; y ii) en efecto garantice la permanencia del personal necesario que permita dar continuidad a los servicios mínimos.

Desde luego, para una debida dotación de personal por parte de las organizaciones sindicales, las entidades públicas que presten servicios esenciales deben cumplir con comunicarles anualmente, el número, ocupación y horarios de servidores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos⁹. Los efectos de tal comunicación son distintos dependiendo del destinatario: i) en el caso de la organización sindical, dicha comunicación la vincula si es que no la cuestiona, conforme a ley; y ii) en el caso de la AAT, esta toma conocimiento de la referida comunicación y da por cumplida la obligación prevista para la entidad en el tercer párrafo del artículo 85 del Reglamento de la LSC, sin que ello implique un análisis de fondo y, por tanto, sin que la toma de conocimiento implique una validación o aceptación de la determinación de los servicios mínimos comunicados por la entidad.

Ahora bien, dicho esto, a los fines del presente caso interesa subrayar que, de acuerdo con la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, la medida de fuerza podría afectar los servicios públicos locales que brinda la ENTIDAD conforme las competencias establecidas en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y normas modificatorias, entre los que se encuentran los servicios de limpieza pública y recojo de residuos sólidos, los cuales constituyen un servicio público de carácter esencial, de acuerdo con lo establecidos en el artículo 83 del TUO de la LRCT, concordado con el artículo 84 del Reglamento de la LSC.



No obstante lo señalado en el párrafo anterior, de la documentación que obra en el expediente administrativo, no se tiene conocimiento que la ENTIDAD haya cumplido con comunicar al SINDICATO el número, ocupación y horarios de los servidores civiles necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos de limpieza pública, a fin de que se garantice la permanencia del personal necesario para atender dichos servicios en caso de huelga.

Sin embargo, sí se observa que el SINDICATO acompañó a su comunicación de huelga, una nómina de 48 trabajadores que seguirían laborando durante la paralización colectiva de labores, distribuyéndolos en diferentes puntos de la ciudad, en dos o tres turnos, en algunos casos.

Por lo tanto, al no haberse acreditado que la ENTIDAD cumpliera con lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 85 del Reglamento de la LSC, no resulta razonable determinar, en ese contexto de indefinición, que el SINDICATO se encontraba obligado a entregar la lista de trabajadores que se quedaría a cargo para dar continuidad a los servicios mínimos. Arribar a una conclusión en contrario implicaría razonar a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputar *a priori* el incumplimiento del requisito materia de análisis.

otros; ii) los casos en los que se produzca una huelga en una actividad no calificada como servicio esencial, pero que por su prolongación en el tiempo pone en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población; y, iii) otros establecidos por ley específica.

⁸ La toma de conocimiento por parte de la ENTIDAD de la lista de servidores resulta esencial para una debida gestión de los servicios mínimos durante la huelga.

⁹ Así lo establece expresamente el tercer párrafo del artículo 85 del Reglamento de la LSC. Asimismo, de acuerdo con el artículo 82 del TUO de la LRCT, de aplicación supletoria, dicha comunicación se debe efectuar tanto a la organización sindical como a la AAT, durante los 3 primeros meses de cada año.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Por lo expuesto, en el presente caso, no puede concluirse que el SINDICATO haya incumplido el requisito establecido en el literal g) del artículo 80 del Reglamento de la LSC.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **FUNDADO** en parte el recurso de revisión interpuesto por la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ** contra la Resolución Gerencial Regional N° 000184-2018-GR.LAMB/GRTPE, de fecha 25 de septiembre de 2018, integrada con la Resolución General Regional N° 000198-2018-GR.LAMB/GRTPE de fecha 26 de septiembre de 2018, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque, y en consecuencia, declarar la **NULIDAD** de la mencionada resolución directoral regional, por incurrir en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.
- ARTÍCULO SEGUNDO.-** Resolviendo sobre el fondo del asunto, **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 000175-2018-GR-LAMB/GRTPE-DPSC de fecha 13 de septiembre de 2018, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque, y por consiguiente, declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga presentada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ**, consistente en una huelga general indefinida a llevarse a cabo desde las 00.00 horas del día 27 de septiembre de 2018, al no haberse cumplido con los requisitos previstos en los literales b) y e) del artículo 80 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, en virtud a lo dispuesto en el literal c), numeral 226.2 del artículo 226 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.
- ARTÍCULO CUARTO.-** **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EGB/dsh

