



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

EXPEDIENTE N° 2349-2024-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC

VISTO: El escrito con número de registro 2349-2024, por medio del cual el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Administración Central y Redes de Servicios de la DIRESA Callao, de siglas SUTRARS-FENUTSSA (en adelante, el sindicato) hace de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el inicio de una medida de fuerza consistente en una huelga contra la Dirección Regional de Salud del Callao (en adelante Entidad), a realizarse el día jueves 19 de diciembre de 2024.

CONSIDERANDO:

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

PRIMERO: Que, el literal e) del artículo 13 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece que los trabajadores estatales pueden alternativamente declarar la huelga, conforme lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su reglamento.

SEGUNDO: En la Constitución Política del Estado, en su art. 28°, se 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 la 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”*.

TERCERO: 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, resuelve en primera instancia, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, siempre que sean de alcance local o regional.

CUARTO: En relación a lo acontecido, en el presente caso, el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Administración Central y Redes de Servicios de la Diresa Callao SUTRARS, ha adoptado medida de fuerza de huelga a nivel de sindicato y tiene como empleador a la Dirección Regional de Salud del Callao.

QUINTO: En tal sentido, y estando a que el ámbito de dicha medida de fuerza adquiere carácter regional, el trámite del presente procedimiento resulta de competencia de esta



Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, conforme lo previsto en el literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

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

SEXTO: 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”*.

SEPTIMO: 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. (...)”*.

OCTAVO: De las referencias antes señaladas 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 internacional¹. Como tal, merece la protección del ordenamiento jurídico y de los operadores del Derecho, con el fin de salvaguardar su ejercicio pleno.

NOVENO: Sobre este último, recuérdese que, al igual que el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, el Perú se ha comprometido, en el marco de lo dispuesto 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 previsto en el numeral 1 del artículo 1 y el artículo 2 de dicho tratado internacional.

DÉCIMO: 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. (...)”*. El resaltado es nuestro.

¹ Véase, por ejemplo, el literal c) del artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, el artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el literal b) del artículo 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y, literal d) del numeral 8.1 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



DÉCIMO PRIMERO: 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 respectiva, 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”.

DÉCIMO SEGUNDO: 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 LRCT². 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 (en adelante, Reglamento de la LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR³. En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidos a la declaratoria de huelga.

DÉCIMO TERCERO: En atención a ello, corresponde emitir pronunciamiento sobre la declaratoria de huelga presentada por la Organización sindical, 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”.*

Análisis del caso concreto

DÉCIMO CUARTO: 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 u 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.

² Artículo 73 del TUO de la LRCT.

³ Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.



De la revisión del escrito de declaratoria de huelga, se aprecia que la Organización Sindical no ha observado los requisitos que se detallan a continuación:

1. **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 73 del TUO de la LRCT:**

El requisito contemplado en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT señala que para la declaración de huelga se requiere:

“Que 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 su ámbito. (...)

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 “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.” (Subrayado agregado)

Como se aprecia, el requisito en cuestión garantiza 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 a lo establecido en su estatuto. Sobre esto último, repárese que las normas precitadas no introducen para la organización sindical la carga de presentar el referido estatuto a la AAT o al empleador, sino que la voluntad colectiva guarde correspondencia con lo establecido en aquél.

En la presente declaratoria de huelga, esta Dirección, advierte que el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Administración Central y Redes de Servicios de la DIRESA Callao, de la revisión del expediente administrativo N°565-2010, materia de registro sindical, en su estatuto, no se regula la forma en la que se debe llevar a cabo una huelga. Asimismo, **tampoco presentan copia de acta de asamblea general, a fin de verificar que la adopción de la medida de huelga**, fue una decisión que representa, la voluntad mayoritaria de los afiliados votantes asistentes, conforme lo establece el artículo 62 del Reglamento de la LRCT.

Por consiguiente, el requisito materia de análisis no ha sido cumplido por la Organización Sindical.

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 declaratoria de huelga, **la Organización sindical no adjuntó el acta de votación tampoco el acta de asamblea en copia simple.**



De esta manera, este requisito no ha sido cumplido por la Organización sindical.

- 3. Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con (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):**

El requisito materia de análisis exige que la declaratoria de huelga sea comunicada tanto al empleador como a la AAT.

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

*“Artículo 83.- Son servicios públicos esenciales:
a) Los sanitarios y de salubridad”*

Por consiguiente, atendiendo a la naturaleza de la Organización sindical la cual agrupa a médicos, enfermeras, técnicos en enfermería del sector Salud; se puede colegir que se enmarca dentro de un servicio público esencial vinculado a la sanidad y salubridad, por lo que, el plazo que debe observar para la presentación de la comunicación de huelga tanto al empleador, como a la AAT, es por lo menos con diez (10) días útiles de antelación.

En el presente caso, de la comunicación de la declaratoria de huelga, **no se observa que la organización sindical haya comunicado a su empleador (Dirección Regional de Salud del Callao), con la adopción de medida de fuerza a iniciarse con fecha 19 de diciembre de 2024.**

Por otro lado, en cuanto a la comunicación cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, se advierte que **el escrito con registro de ingreso N° 002349, de fecha 16 de diciembre de 2024, no cumple por lo menos con diez (10) días útiles de antelación al inicio de la medida de fuerza,** teniendo en cuenta que la huelga comunicada, se llevara a cabo con fecha 19 de diciembre de 2024, es decir, se comunicó a la AAT solo con 3 días previos a la realización de la huelga.

Finalmente, se debe indicar que, **la comunicación presentada por la organización sindical, no indica la duración de la huelga, no adjuntan copia simple del acta de votación y copia simple del acta de asamblea,** conforme lo establecido en el literal a), b) y c), correspondientemente del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

- 4. Que, conste la Declaración Jurada del secretario general de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73 del TUO de la LRCT (segundo párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

El segundo párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, establece lo siguiente:



“En la comunicación debe constar la declaración jurada del secretario general de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley”

Como se aprecia, la declaración jurada a la que alude el referido requisito, actúa para la Administración como una garantía de veracidad de la información brindada por parte del representante principal de los trabajadores, en relación con el cumplimiento de una condición para la declaratoria de huelga, esto es, el respaldo de la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en la medida de fuerza, acorde a lo establecido en su estatuto.

En ese aspecto, del contenido de la comunicación de huelga, **se observa que la Organización sindical no presenta y/o señala declaración jurada alguna**, por lo que se tiene por no observado el presente requisito.

5. Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando para 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):

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 deben 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 y actividades que así lo exijan”

En el presente caso, **se advierte que la Organización sindical no adjunta documento alguno, que acredite la presentación de la nómina de trabajadores para los servicios mínimos, ni expone las razones que sustenten dicha omisión**. Por consiguiente, este requisito no ha sido cumplido por la Organización sindical.



En atención a los considerandos expuestos;

SE RESUELVE:

- PRIMERO. -** Declarar **IMPROCEDENTE** la declaratoria de huelga realizada por el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Administración Central y Redes De Servicios de la Diresa Callao, consistente en una huelga a realizarse el día 19 de diciembre a las 2:00 pm, al no haber cumplido con los requisitos establecidos en los considerandos precedentes.
- SEGUNDO. -** **HACER DE CONOCIMIENTO** del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Administración Central y Redes De Servicios de la Diresa Callao, que cabe la interposición del recurso de reconsideración o apelación contra el mismo, en un plazo de tres (03) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.
- TERCERO. -** **NOTIFICAR** al **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL Y REDES DE SERVICIOS DE LA DIRESA CALLAO**, sito en Jirón Colina N°879, Bellavista, Callao y de manera complementaria al correo electrónico de su secretaria general (azucenaa11_71@hotmail.com) y a la **DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO**, sito en Jirón Colina N°879, Bellavista, Callao.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

FIRMADO DIGITALMENTE
ABOG. MIGUEL ANGEL JUNIOR NEYRA MONTOYA
DIRECTOR DE LA DIRECCION DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

(MNM/ccr)