



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

VISTOS:

El Recurso de Apelación presentado con fecha 25 de marzo de 2024 por Soren Felipe Cánepa Weyrauch en calidad de representante legal de **la EMPRESA AIRTEC S.A** (en adelante, el Empleador), contra la Resolución Directoral N° 000001-2024-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 20 de marzo del presente año, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (en adelante , DPSC de la DRTPEC) la cual resuelve declarar procedente la declaratoria de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores AIRTEC S.A, se elevan los actuados a este Despacho para el pronunciamiento correspondiente, Y;

CONSIDERANDO:

Qué la huelga es un derecho reconocido por el numeral 3) del Art. 28° de la Constitución Política del Perú, cuyo ejercicio está regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.S. N°010-2003-TR y su Reglamento, el D.S. N° 011-92-TR; por lo tanto, su declaratoria exige cumplir con los requisitos previstos en los Art. 73° del D.S N° 010-2003-TR y Art. 65° del D.S. N° 011-92-TR; del Reglamento, preceptos normativos que tienen que cumplirse con la finalidad que debe regirse la medida de fuerza, que siendo la huelga un derecho constitucional, esta medida de fuerza debe cumplir con los requisitos establecidos en las normas antes acotadas, siendo estas de observancia obligatoria por los trabajadores sindicalizados que promueven el derecho de huelga.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. N°010-2003-TR, respecto a la huelga en su artículo 72, nos da la siguiente definición: “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”.

Los Principios de la OIT sobre el derecho a la huelga, establece que: “Siendo el ejercicio de la huelga uno de los medios fundamentales para hacer efectivo el derecho de las organizaciones de trabajadores «de organizar [...] sus actividades » (artículo 3 del Convenio núm. 87), desde que formuló sus primeros principios en la materia el Comité ha optado por el reconocimiento del ejercicio de la huelga con carácter general,



admitiendo solamente como posibles excepciones las que pudieran imponerse a cierto tipo de funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término. Evidentemente, el Comité admite también la prohibición de la huelga en situaciones de crisis nacional aguda (OIT, 1996, párrafo 527)”.

En el Artículo 209 de La Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, establece:

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

Con fecha 25 de marzo de 2024 el representante legal de la empresa AIRTEC S.A interpone Recurso de Apelación contra la Resolución Directoral N° 000001-2024-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 20 de marzo del presente año, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo la cual resuelve declarar procedente la declaratoria de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores AIRTEC S.A, solicitando “tener por interpuesto el Recurso de Apelación y declarar fundado el mismo, respecto a la comunicación de huelga del sindicato, alegando como sustento de su pretensión impugnatoria que la empresa no presentó este año la comunicación informando sobre los puestos de servicios indispensables, señalando que de conformidad con los artículos 78 y 82 de la LRCT el plazo que tenían para hacerlo vencía recién el 31-03-2024, por lo que es erróneo señalar que no se ha presentado este año dicha comunicación si aún no se ha vencido el plazo. Y en todo aún cuando no se haya presentado dicha comunicación, debe de aplicarse lo expuesto lo señalado en el artículo 67-A del Reglamento de la LRCT para las labores o servicios indispensables: el acta de la asamblea general extraordinaria del sindicato en la que se aprobó la huelga, debió haber aprobado la nómina de los trabajadores que cubrirán durante la misma, los puestos de servicios indispensables determinados por el propio Sindicato, de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad.

De conformidad con lo dispuesto en literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, siempre que sean de alcance local o regional.

En el presente caso, de acuerdo a la comunicación de huelga presentada por el referido Sindicato, la medida de fuerza consistente en una huelga, que iniciará a las 08:00 horas del día 01 de abril de 2024 hasta el 03 de abril del 2024 (72 horas), la misma que será



acatada por trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES AIRTEC, que laboran en el centro de trabajo de la empresa AIRTEC S.A, ubicado en JR. MANUEL ARISPE NRO. 311 URB. LA CHALACA (A UNA CDRA. DE OVALO CENTENARIO) PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO – CALLAO.

En tal sentido, por tratarse de un supuesto de carácter regional, el trámite del presente procedimiento resulta de competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Callao, de acuerdo a lo previsto en el literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

El ordenamiento jurídico peruano reconoce un amplio abanico de derechos y libertades, estableciendo reglas y principios que facilitan su convivencia armónica. El derecho de huelga 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, asimismo, en el numeral 3 del mismo articulado, menciona que el Estado *“regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”*.

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-PYTC, 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 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 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, respecto al derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, el Perú se ha comprometido, en el marco de los 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.

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.

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 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”.

En esa línea, teniendo en cuenta que las reglas para el ejercicio de huelga se encuentran contempladas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, corresponde a esta Gerencia Regional emitir el pronunciamiento respectivo.

Qué en virtud 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, a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. b) 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. c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a 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.



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

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:

b) 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. (...).

Que, a fojas cinco (33), se observa el Acta de Asamblea General Extraordinaria, se observa que el Sindicato cita que la decisión de huelga es adoptada conforme a sus estatutos. Asimismo, en foja cuatro (32), menciona que, de los 38 afiliados al sindicato, asistieron 34 afiliados, contando con el quorum correspondiente para la decisión tomada. Por consiguiente, el requisito materia de análisis ha sido cumplido por el sindicato.

Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

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

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

En ese sentido, mediante Acta de Asamblea en foja cuatro (32), el Sindicato menciona que la negociación colectiva no ha sido sometida a arbitraje alguno. En tal sentido, por lo expuesto, el sindicato cumple con el requisito del literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT.

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, se observa que el Sindicato adjuntó Acta de Asamblea constatando el acta de votación. De esta manera, este requisito ha sido cumplido por el Sindicato.

Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad 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) e inciso c) de la LRCT:

- a) *Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación. (...).*

Al respecto, de la documentación presentada a la declaratoria de huelga, se observa que el sindicato mediante HR. N° 000608 de fecha del 18 de marzo del 2024, comunica a la presente Autoridad de Trabajo (AAT) y a su empleadora la adopción de la medida de fuerza a iniciarse el 01 de abril de 2024 (13 días útiles de antelación).

Asimismo, mediante Votación de las propuestas presentadas en el Acta de Asamblea, el sindicato especifica que el ámbito de la huelga será en Manuel Arispe N° 375 – Callao; el motivo de huelga es el agotamiento previo de la negociación directa y el proceso de conciliación entre las partes y el día de inicio de la huelga es el 01 de abril de 2024 a las 8am y con día de finalización el 03 de abril de 2024 dando una duración de huelga de 72 horas.

Por lo anteriormente expuesto, se observa que el sindicato cumple con el presente requisito.

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 esa misma línea de análisis, mediante foja nueve (28) se observa la Declaración Jurada de fecha 15 de marzo del 2024, del sindicato representado por el Secretario General, JUAN VICTOR GUERRA LLANCARI, en el cual declara que las decisiones adoptadas han cumplido con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley.

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 de 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 que así lo exijan”.

Bajo dicho contexto, es importante señalar que el sindicato no adjunta lista de nómina de trabajadores indispensables que deben seguir laborando ni expone las razones que sustenten dicha omisión.

Por consiguiente, en razón a lo desarrollado, se tiene que el Sindicato no ha cumplido con los requisitos materia de análisis, por dicho motivo

Es pertinente indicar que la resolución materia de apelación se encuentra enmarcada dentro del Principio de Legalidad ya que se actuó dentro del estricto respeto a la Constitución y dentro de las facultades que nos están atribuidas (Numeral 1.1. del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444 y artículo de la Constitución Política del Perú.

Por lo expuesto y de acuerdo a los fundamentos esgrimidos en los considerandos anteriores y en uso de las atribuciones conferidas en el inciso a) y d) del artículo 21 de Ley 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus Leyes modificatorias, el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao.
SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR FUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por el representante legal de la EMPRESA AIRTEC S.A (en adelante, el Empleador), contra la Resolución Directoral N° 000001-2024-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 20 de marzo del presente año, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (en adelante , DPSC de la DRTPEC) la cual resuelve declarar procedente la declaratoria de huelga presentada por el Sindicato de Trabajadores AIRTEC S.A,

ARTÍCULO SEGUNDO: REVOCAR la Resolución Directoral N° 000001-2024-GRC/DRTPE-DPSC de fecha 20 de marzo 2024 emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos conforme a los considerandos expuestos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR al SINDICATO que tratándose la presente Resolución Gerencial Regional de un acto administrativo emitido en segunda instancia cabe la interposición de un recurso de revisión contra el mismo; dentro del tercer día de notificada la presente resolución Directoral Regional ; cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; en concordancia con lo regulado por el último párrafo del numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Oficina de Oficina de Trámite Documentario y Archivo, la notificación de la presente resolución al señor Soren Felipe Cánepa Weyrauch representante legal de la empresa AIRTEC S.A en su domicilio ubicado en el Jr. Manuel Arispe N° 311, Urbanización La Chalaca, Distrito del Callao, así mismo al representante legal del Sindicato de Trabajadores AIRTEVC S.A (SINTRAIRTEC) señor Juan Víctor Guerra Llancari , en su domicilio procesal ubicado Jr. Marco Polo N° 142 Oficina 202- Distrito del Callao, conforme lo previsto en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE