



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 07 -2024-DPSCL-DRTPE-APURIMAC

Abancay, 18 de octubre del 2024

VISTO:

El Escrito ingresado por mesa de partes registrado con hoja de envió N° 3601-2024 ingresado con fecha 18 de octubre del 2024 por el administrado Richard Espinoza Palomino en Calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Administrativos – Dirección Regional de Educación de Apurímac, en adelante SITADREA, y

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 Única 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 Único 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 negociación 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 Único 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"





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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

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° 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 Apurímac resuelve en primera instancia, entre otros procedimientos, la declaratoria de procedencia o improcedencia 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 de Apurímac, 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 de la Constitución Política del Perú, leído de la mano con la referencia específica que hace el numeral 3 del mismo artículo 28 de 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 recala en el expediente N° 008-2005-PI/TC, precisando que:





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"(...) 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 por 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 Administrativos – Dirección Regional de Educación de Apurímac (SITADREA)





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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, ha cumplido con los requisitos que se detallan a continuación:

- a) **Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73° del TUO de la LRCT)**

Conforme a lo señalado en la comunicación de huelga, la medida de fuerza obedecería a la siguiente plataforma de lucha: ///...

- a) Por incumplimiento del convenio colectivo firmado para el año 2023-2024 en forma permanente.

Al respecto, debe tenerse presente que la huelga es en defensa de intereses socioeconómicos o profesionales y de derechos laborales tiene lugar en más de un escenario: Por un lado, el literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT establece que las declaratorias de huelga pueden tener como motivo de plataforma de lucha, la defensa de los "intereses socioeconómicos o profesionales" de los trabajadores en ella comprendidos, lo cual nos sitúa, por lo general, en un escenario de negociación colectiva. Por otro lado, el mismo literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT establece que las declaratorias de huelga pueden tener como motivo de plataforma de lucha, la defensa de los "derechos" de los trabajadores en ella comprendidos, el cual tiene lugar dentro del marco de un conflicto derivado de la interpretación o aplicación de una norma ya existente, sea legal o convencional.

En el presente caso, se advierte que, en su comunicación de huelga, el SINDICATO señala que el motivo de la medida de fuerza tiene el incumplimiento del convenio colectivo, conforme se señaló líneas arriba., a folios 53 se observa el Acta de Asamblea General ordinaria del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación de Apurímac (SITADREA), el presente requisito ha sido cumplido por el sindicato.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- b) **Que la decisión sea adoptada en forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 73° del TUO la LRCT):**

Cabe señalar que el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo 024-2007-TR, 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.”*

Ahora bien, el SINDICATO ha acompañado a su comunicación de huelga el Acta de Asamblea General ordinaria del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación de Apurímac (SITADREA) de fecha 17 de octubre del 2024, en la cual consta 47 trabajadores que suscribieron dicha acta. Asimismo, en el acta señala que por UNANIMIDAD acordaron realizar el paro de 72 horas, a iniciarse las 00 horas del día 05 de noviembre del 2024 hasta las 00 horas del día 07 de noviembre del 2024. Por consiguiente, de acuerdo a la declaración jurada obrante a fojas 49 se ha cumplido con este requisito.

- c) **Que, el acta de asamblea se encuentre refrendada por el Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad (literal b) del artículo 73° del TUO la LRCT y literal b) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT modificado por el Decreto Supremo 014-2022-TR,):**

Sobre el presente requisito, cabe señalar que de acuerdo con lo previsto por el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo 014-2022-TR, se exige el acta sea *“Copia Simple del Acta de Asamblea.”*

En la comunicación de huelga, el SINDICATO ha adjuntado el Acta de Asamblea General ordinaria del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación de Apurímac (SITADREA) de fecha 17 de octubre del 2024, la cual se encuentra legalizado por el Notario Pública Jordán Gamarra Abancay. En tal sentido, el requisito exigido en este extremo ha sido cumplido por el Sindicato.

- d) **De la declaración jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73° del TUO de la LRCT (literal a) del Artículo 65° del Reglamento de la LRCT LRCT modificado por el Decreto Supremo 014-2022-TR:**

Sobre el presente requisito, cabe señalar que de acuerdo a lo previsto por el literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo 014-2022-TR, se exige que la *“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.”*

Sobre el particular, se observa a folios 49 que el sindicato ha presentado una declaración jurada suscrita por su Secretario General del SITADREA; por ende, el sindicato ha cumplido al requisito señalado por ley.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- e) 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 (literal c) del artículo 73° el TUO de la LRCT y literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT modificado por el Decreto Supremo 014-2022-TR:

Del expediente materia de revisión a folios 55 se puede evidenciar:

- El oficio N° 021-2024-FESADEP-SITADREA, de fecha 18 de octubre registrado con N° 14374 en mesa de control de la Dirección Regional de Apurímac, por lo que en este extremo el SITADREA cumple con la normativa correspondiente.
- El oficio N° 020-2024- FESADEP-SITADREA, de fecha 18 de octubre registrado con N° 3601-2024 de mesa de partes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac.

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

"Artículo 83 Son servicios públicos esenciales:

(...)

j. Otros que sean determinados por Ley"

Por consiguiente, el requisito materia de análisis exige que la declaratoria de huelga sea comunicada tanto al empleador como a la 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 N° 3601-2024 ingresado con fecha 18 de octubre del 2024 por el administrado Richard Espinoza Palomino en Calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Administrativos – Dirección Regional de Educación de Apurímac, comunicó a la AAT la materialización de la medida de fuerza acordada efectivizarse a partir de las 00:00 horas del 05 de noviembre de 2024, hasta la media noche del 07 de noviembre de 2024; en atención de lo cual, se desarrollará en el lugar de la Dirección Regional de Educación -DREA Apurímac, conforme al Art. 83° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, respecto de los servicios indispensables, señala que los servicios indispensables no pueden ser interrumpidos, que pongan 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, en aplicación de dicho artículo garantizando el servicio indispensable:

Dos trabajadores de guardianía

Dos Trabajadores de limpieza de turno noche y durante el día

Dos Trabajadores de portería día y noche.

Por consiguiente, en este extremo el Sindicato ha cumplido conforme lo estipula la Ley.

- f) Que, se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**artículo 78° de la LRCT (literal a) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT
modificado por el Decreto Supremo 014-2022-TR:**

Con relación a este punto, cabe pronunciarse que los agremiados al SINDICATO son trabajadores administrativos por lo que no prestan servicios esenciales conforme señala la normativa.

Sin embargo, el SITADREA, pone en conocimiento del personal que estará a cargo de los servicios que a continuación se señalan:

Dos trabajadores de guardianía

Dos Trabajadores de limpieza de turno noche y durante el día

Dos Trabajadores de portería día y noche

En este extremo el sindicato si ha cumplido.

En atención a los considerandos antes expuestos, y de conformidad a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR el mismo que ha sido modificado por el Decreto Supremo N°014-2022-TR;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – DECLARECE PROCEDENTE LA COMUNICACIÓN DEL PARO DE 72 HORAS por el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación Apurímac -SITADREA, representado por el Secretario General Ing. Richard Espinoza Palomino, a materializarse a partir de las 00 horas del día 05 de noviembre del 2024 hasta las 00 horas del día 07 de noviembre del 2024, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR el presente Resolución Directoral al Secretario General del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Educación Apurímac SITADREA y a la entidad empleadora Dirección Regional de Educación de Apurímac.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER la publicación de la presente Resolución Directoral en el portal institucional.

REGISTRESE, PUBLIQUESE

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Abg. Cristina Lantaron Nuñez
DIRECTORA DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
LABORALES Y DERECHOS FUNDAMENTALES (e)

