

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

**Estándares sobre los servicios mínimos en labores
indispensables: Un análisis “convencional” sobre su
regulación desde la práctica administrativa**

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Enzo Daniel Mina Vargas

Asesor:

Willman César Meléndez Trigoso

Lima, 2025

Informe de Similitud


Yo, MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “Estándares sobre los servicios mínimos en labores indispensables: Un análisis “convencional” sobre su regulación desde la práctica administrativa”, del autor(a) MINA VARGAS, ENZO DANIEL, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 33%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 14/12/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 15 de diciembre del 2025

MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR	
DNI: 42821994	
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3782-4332	

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es realizar un análisis crítico del requisito y condición previa al ejercicio del derecho de huelga que la legislación nacional impone en relación con las “labores indispensables”. Para ello, se revisará la normativa sobre la huelga como un derecho humano fundamental para la protección de los intereses de los trabajadores.

En esta línea, se examinan dos cuestiones importantes: (i) si las labores indispensables tienen algún tipo de respaldo constitucional desde el marco de los estándares de derechos humanos; y (ii) si la exigencia de la nómina de trabajadores como requisito para la comunicatoria de declaratoria de huelga resulta ser un requisito “razonable” para los trabajadores.

Finalmente, el presente trabajo recoge diversos pronunciamientos por parte de la Dirección General de Trabajo respecto al requisito de la nómina de trabajadores del artículo 78 del TUO LRCT y se analiza si dicha línea de pronunciamientos se adecúa a un análisis correcto de límite válido a la huelga desde la lógica de los estándares internacionales y el deber del Estado peruano de garantizar la efectividad de este derecho humano.

PALABRAS CLAVE

Huelga - Relaciones colectivas - Límites a la huelga - Labores indispensables - Nómina de trabajadores - Estándares internacionales

ABSTRACT

The aim of this research is to conduct a critical analysis of the requirement and prerequisite for the exercise of the right to strike imposed by national legislation in relation to "indispensable tasks." To this end, the regulation on strikes will be reviewed as a fundamental human right to protect workers' interests.

In this context, two important issues are examined: (i) whether indispensable tasks have any constitutional support within the framework of human rights standards; and (ii) whether the requirement of a list of workers as a prerequisite for the declaration of a strike is a "reasonable" requirement for workers.

Finally, this paper gathers various pronouncements by the General Directorate of Labor regarding the requirement of the list of workers in Article 78 of the TUO LRCT and analyzes whether this line of pronouncements aligns with a correct analysis of a valid limit to strikes within the logic of international standards and the Peruvian state's duty to guarantee the effectiveness of this human right.

KEYWORDS

Strike - Collective relations - Limits to strikes - Indispensable tasks - List of workers - International standards

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1: HUELGA Y SERVICIOS MÍNIMOS EN LABORES INDISPENSABLES	5
1.1. Regulación del derecho de huelga: Una mirada constitucional	5
1.2. Límites del derecho de huelga: Los servicios mínimos en labores indispensables	8
CAPÍTULO 2: ANÁLISIS SOBRE EL REQUISITO DE LA “NÓMINA DE TRABAJADORES INDISPENSABLES”	12
2.1. Aspectos formales de la presentación de la nómina de los servicios mínimos	13
2.2. Exoneración del requisito de la nómina por la falta de diligencia del empleador	17
2.3. ¿Relación directa con “ser sindicalizado”?	19
2.4. ¿Fines crematísticos?	20
CONCLUSIONES	23
BIBLIOGRAFÍA	24

INTRODUCCIÓN

La normativa laboral peruana, con relación a la regulación del derecho de huelga, resulta ser muy restrictiva desde la propia definición que se brinda del mismo; ya que, se califica este derecho dentro de un modelo “estático” de huelga. Debido a ello, existen modalidades “irregulares” del derecho de huelga, las cuales resulta estar proscritas en materia de relaciones colectivas de trabajo; es decir, todo lo que no corresponda a la definición escogida por la ley sobre huelga será considerada como “ilegal” (“modelo dinámico” de huelga) y por ende se considera como un límite interno de este derecho.

Asimismo, existe otra serie de límites del derecho de huelga, la cual resulta encasillarse dentro de los límites externos del derecho de huelga, siendo considerado el “límite por excelencia” los servicios esenciales; sin embargo, nuestro ordenamiento ha calificado una categoría relevante dentro del grupo de actividades que no pueden paralizar durante el desarrollo o ejecución de una huelga: las labores indispensables.

Esto resulta importante; ya que, desde el marco legal, se establece una protección al empleador respecto a un número de actividades -las cuales puede indicar el empleador en su comunicación de servicios mínimos- que no deben paralizar al momento de realización de la huelga; e, inclusive, ello se relaciona con un requisito o condición previa para los trabajadores al momento de trasladar su comunicatoria de declaratoria de huelga al empleador y a la Autoridad de Trabajo: la “nómina” de trabajadores que deberán garantizar la continuidad en las labores indispensables.

Al respecto, con relación a evaluar si realmente existe una garantía del derecho de huelga en nuestro ordenamiento y si este resulta ser el “más efectivo”, es completamente válido realizarnos las siguientes interrogantes: (i) ¿cómo se ha ido manejando el concepto de huelga y labores indispensables?; (ii) ¿el requisito de la “nómina” de trabajadores indispensables es uno de tipo razonable y/o flexible?; (iii) ¿las limitaciones respecto a labores indispensables qué tan adecuadas están acorde a los estándares internacionales de huelga en materia de derechos humanos?

Pues, este trabajo pretende realizar este análisis a partir de un enfoque constitucional y entendiendo que, al ser un derecho de huelga un derecho humano, el Estado peruano tiene obligaciones con relación a este derecho respecto a erradicar barreras o limitaciones irrazonables, así como la búsqueda de prácticas de todo tipo que buscan una real efectividad del derecho de huelga

CAPÍTULO 1: HUELGA Y SERVICIOS MÍNIMOS EN LABORES INDISPENSABLES

En este primer apartado se explicará la regulación de los servicios mínimos en labores indispensables en el ordenamiento peruano, así como una crítica de la regulación tomando como antecedentes la norma que da origen a esta limitación válida al derecho de huelga.

1.1. Regulación del derecho de huelga: Una mirada constitucional

El derecho de huelga cuenta con una definición legal acorde al artículo 72⁽¹⁾ del TUO LRCT, en la cual se resalta la vocación pacífica que debe tener esta medida de fuerza; y se observa que una regulación de “limitaciones” a la huelga desde la propia definición. E por “considerar” solo ciertas interrupciones de trabajo como huelga al vincularlo necesariamente con el “abandono del centro de trabajo”.

Esta mirada restrictiva al derecho de huelga también se ve “reforzada” dentro del propio marco constitucional; ya que, si bien existe un reconocimiento a la huelga en el artículo 28 de la Constitución, consideramos que existe una “perspectiva o mirada negativa” desde la consagración de este derecho por parte del Constituyente. En tal sentido, se observa el empleo de la palabra “regula” vinculado al derecho de huelga y que está sujeto a limitaciones; mientras que, en el mismo artículo, se ha señalado que se “garantiza” la libertad sindical o existe un “fomento” de la negociación colectiva.

Al respecto, si bien existe una diferencia en los verbos utilizados en nuestra Carta Magna, no se debe perder de vista que, al ser un derecho consagrado al más alto nivel, el derecho de huelga también es un derecho que se debe garantizar y para ello existen ciertas obligaciones que tiene el Estado Peruano con atención a este derecho; ya que,

(1) Vale precisar que esta es la definición del derecho de huelga considerando la “visión estática” del modelo de huelga; por lo cual, cualquier manifestación de huelga que no se enmarque en tal definición será ilegal. Sin embargo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) recoge una definición más adecuada del derecho de huelga bajo la “visión dinámica”. En tal sentido, en el párrafo 98 de la Opinión Consultiva 27/21, la Corte IDH señala: Asimismo, detalla: **“El Tribunal coincide con esta definición, y considera que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.** Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras **como medio de presión sobre el empleador.** a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras. En ese sentido, el Tribunal Europeo ha calificado a la huelga como el instrumento “más poderoso” de protección de los derechos laborales.” (énfasis agregado).

no solo es un derecho “constitucionalmente” garantizado, sino que es uno que cuenta con la característica de ser un derecho humano..

Justamente, el derecho de huelga es un derecho que se encuentra previsto de forma expresa en diversos tratados de derechos humanos; por lo cual, los Estados no solo se encuentran obligados a reconocer dicho derecho al más alto nivel, sino que debe ser una garantía “real” del goce de este. Específicamente, ello aparece en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Al respecto, este derecho también aparece consagrado, en el Protocolo de San Salvador, específicamente en el artículo 8, al detallarse que: “Los Estados partes garantizarán el derecho a la huelga”.

En un mismo sentido, el artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) detalla lo siguiente respecto a la titularidad del derecho de huelga, explicitando que ello corresponde a los trabajadores.

Artículo 45

Los Estados miembros, (...) convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

(...)

c) (...) **y el de huelga por parte de los trabajadores** (...) (énfasis agregado).

En ese sentido, en conformidad con el artículo 45 de la Carta de la OEA, resulta importante traer a colación lo estipulado por el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH); ya que, si bien dicho cuerpo normativo no detalla de forma explícita el reconocimiento del derecho de huelga, no se debe perder de vista que la huelga es un derecho enmarcado en la categoría de “derecho económico, social y cultural” contenido en la Carta de la OEA. Por ello, el derecho de huelga también se encuentra sujeto a un control de convencionalidad y existe un deber del Estado peruano de lograr que este derecho goce de “plena efectividad”.

Lo anterior, nos permite asegurar que, en virtud de los artículos 1.1 (“obligación de respetar los derechos”) y el artículo 2 de la CADH (“deber de adoptar disposiciones de derecho interno”), en concordancia con el artículo 26 del mismo cuerpo normativo, el Estado peruano se encuentra obligado a adoptar medidas legislativas o de otra índole, con relación al derecho de huelga, que permitan que este sea derecho además de ser

reconocido y respetado por una legislación nacional, también tiene que estar regulados con el objetivo de que el derecho de huelga sea “efectivo”.

En esta misma línea, la Corte IDH, en los párrafos 46 y 47 de la Opinión Consultiva OC-27/21, se ha pronunciado exigiendo a los Estados la adopción de medidas para la realización progresiva del derecho de huelga (“realizando sus máximos esfuerzos”), así como la estipulación de “obligaciones” de efectividad inmediata. Pues, a partir de esta interpretación sistemática de la normativa de la CADH (artículos 1.1, 2 y 26), Carta de la OEA (artículo 8) e inclusive los párrafos pertinentes de la Opinión Consultiva 27/21 (párrafos 46 y 47), se puede asegurar que existe un bloque de convencionalidad del derecho de huelga; por lo cual, el estado debe garantizar un ejercicio real y efectivo del derecho de huelga, así como el respeto de este derecho.

Asimismo, la Corte IDH ha hecho pronunciamientos estableciendo de forma expresa que las opiniones consultivas sí resulta ser obligatorias y que los Estados, al momento de realizar el control de convencionalidad⁽²⁾, deben considerar estas interpretaciones que realiza la Corte. Específicamente, en el párrafo 28 de la Opinión Consultiva OC-23/17, se ha señalado que el control de convencionalidad -involucrando a los diversos órganos de los Estados- deben realizarse también sobre lo que ha señalado la Corte IDH en su “competencia consultiva”, lo cual involucra sus opiniones consultivas.

Además, la Corte IDH ha señalado, en un caso contencioso, aspectos relevantes con relación al derecho de huelga, haciendo como “propia” algunas interpretaciones que ha realizado el Comité de Libertad Sindical⁽³⁾ respecto a su reconocimiento en el ámbito internacional. En tal sentido, ha detallado en el párrafo 107 del Caso Ex Trabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala, que, si bien no hay reconocimiento expreso del

(2) Ello también se relaciona con el deber del Estado peruano de adoptar disposiciones de Derecho interno con el objetivo de lograr una plena efectividad del derecho de la huelga sea eliminado normativa o regulando normas y prácticas que permitan este fin. En tal sentido, en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, específicamente, en el párrafo 207 del Caso Castillo Petruzzi y otros Vs. Perú se ha señalado lo siguiente: “(...) El deber general del artículo 2 de la Convención Americana implica la adopción de medidas en dos vertientes. Por una parte, **la supresión de las normas** y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención. Por la otra, **la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías.** (...)” (énfasis agregado).

(3) Al respecto, ello aparece, en el pie de página 112 del Caso Ex Trabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala, donde se detalla lo siguiente: “Cfr. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018, párr. 754. Cfr. Comité de Libertad Sindical, 344º informe, Caso núm. 2471, párrafo 891; 346º informe, Caso núm. 2506, párrafo 1076, Caso núm. 2473, párrafo 1532; 349º informe, Caso núm. 2552, párrafo 419; 354º informe, Caso núm. 2581, párrafo 1114; y 362º informe, Caso núm. 2838, párrafo 1077”.

derecho de huelga en algún convenio internacional de trabajo, este se encuentra resguardado por el artículo 3 del Convenio 87, ya que la huelga debe ser entendido como “un corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el convenio 87”; ya que, también hay una protección para las organizaciones de trabajadores respecto a sus “actividades” y la formulación de su “programa de acción”.

Por todo lo anterior, se puede detallar que el derecho de huelga está expresamente previsto -y por ello garantizado por el Estado peruano- en diversos tratados internacionales de DDHH. Justamente, de una interpretación de los diversos artículos explicitados de dicha normativa se puede señalar que la huelga es un derecho de los trabajadores [de titularidad individual (de cada trabajador) y colectiva (de las organizaciones sindicales)] que permite ejercer presión al empleador y las autoridades gubernamentales en aras de defender cualquier tipo de interés -principalmente económicos, sociales y/o profesionales- que le interese a los mismos.

1.2. Límites del derecho de huelga: Los servicios mínimos en labores indispensables

El derecho de huelga es un derecho “muy particular” en tanto permite causar daños o consecuencias negativas frente a otro sujeto que también tiene o cuenta con ciertos derechos como resulta ser empleador; por lo cual, el límite por excelencia del derecho de huelga es que no puede ser ejercido por violencia. Esta idea es recogida de forma expresa por el artículo 72 TUO LRCT, respecto a que debe realizarse de forma pacífica por los trabajadores; por lo cual, el límite respecto al ejercicio involucra un ejercicio no violento.

Asimismo, a nivel convencional, la Corte IDH, en su jurisprudencia contenciosa ha establecido solo dos límites explícitos respecto al derecho de huelga y qué grupo de personas no podrían realizarlo. En tal sentido, en el párrafo 102 de la Opinión Consultiva 27/21, se estipula que solo puede existir la posibilidad de prohibir o limitar la huelga en dos supuestos: (i) funcionarios públicos que tengan una representación del poder público y actúen a nombre del Estado; y (ii) trabajadores de servicios esenciales.

Respecto al presente artículo, nos ocuparemos -de forma preliminar- a este segundo grupo; ya que, dentro de nuestra legislación peruana, se establece una limitación y condición previa para los trabajadores de los servicios esenciales (siempre que estén involucrados en el ámbito de la huelga). Al respecto, se debe precisar que, dentro de

nuestro ordenamiento, se establece, en el artículo 83 TUO LRCT, una lista taxativa de lo que se entiende por “servicios esenciales” y esta no necesariamente se condice con el propósito o sentido convencional que da la Corte IDH respecto a estos servicios.

En ese sentido, la regulación peruana de por sí establece dos cuestiones -no menores- críticas; ya que, se limitaría dicho derecho de forma más amplia a lo que el límite convencional ya establece. Dicho de otra forma, solo resultará posible la limitación o prohibición de la huelga, bajo el razonamiento de la Corte IDH, para los trabajadores de servicios esenciales en un sentido estricto del término -y no de forma amplia como resulta ser la lectura del TUO LRCT- estableciendo explícitamente lo siguiente en el párrafo 103 de la Opinión Consultiva 27/21, que este tipo de servicios son aquellos que brindan servicios sobre los cuales una eventual paralización conlleva una “amenaza evidente e inminente sobre 4 bienes o derechos de toda o parte de la población: (i) vida; (ii) seguridad; (iii) salud; o (iv) libertad.

En concordancia con lo anterior, se observa una discordancia entre lo expresado por el TUO LRCT y la Corte IDH respecto a qué se debe entender por servicio esencial y consideramos que, en aras de la efectividad del derecho de huelga y la obligación del Estado peruano de adoptar medidas para que este derecho sea efectivo, se debe realizar una interpretación acorde a lo regulado por la Corte IDH; es decir, solo limitar el derecho para “servicios esenciales en un sentido estricto del término”.

Sin embargo, la segunda cuestión crítica no menor es que nuestro ordenamiento - además de no manejar una concepción adecuada de servicio esencial al ser demasiado amplia- es que crea una nueva muy particular de nuestro ordenamiento. Específicamente, ha establecido un límite -de la misma magnitud- para trabajadores que presten servicios en “labores indispensables”. Por ello, esta lógica “restrictiva del derecho de huelga” también resulta -por decisión del legislador por la regulación del TUO LRCT- de aplicación para los trabajadores inmersos en el contenido del 78 TUO LRCT; ya que ha señalado que existen ciertas actividades que no deben ser paralizadas durante el ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa **cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.**

En esa línea, Villavicencio (1993) detalla una idea de González Biedma (1990) respecto a que existan algunas actividades que están pensadas para resguardar el interés empresarial y preservar la unidad productiva (p. 265). En vista de ello, se puede entender que tal resguardo del legislador involucra 4 supuestos de “labores indispensables” en una empresa:

- (i) Aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas.
- (ii) Aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro la seguridad.
- (iii) Aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro la conservación de los bienes.
- (iv) Aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Al respecto, cabe señalar que en la lógica convencional e internacional de DDHH (sea en decisiones del Comité de Libertad Sindical o la jurisprudencia de la Corte IDH), no existe la categoría de “labores indispensables”, sino que resulta ser una muy particular de nuestra legislación nacional; por lo cual, considero que la única forma de encontrar algún tipo de justificación -al menos desde el marco de los DDHH- a la categoría de labores indispensables es asociándola con la cláusula de “limitaciones generales al derecho de huelga”⁽⁴⁾ del párrafo 114 de la Opinión Consultiva 27/21:

114. **La Corte destaca que el ejercicio del derecho a la libertad sindical, 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 las 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***

(4) Esta idea ha sido sostenida, de forma previa, en otro trabajo académico de nuestra autoría, señalando que, respecto a los 4 supuestos establecidos en el artículo 78 TUO LRCT, solo tienen un asidero “convencional” o alguna concordancia con el estándar de los DDHH, la limitación al derecho de huelga -estableciendo la posibilidad de establecer servicios mínimos- en aquellas labores cuya paralización ponga en peligro: (i) la seguridad de las personas comprendidas en la empresa; (ii) seguridad de los bienes de la empresa; (iii) la conservación o mantenimiento de los bienes de la empresa.

Al respecto, véase Mina, E. (2025). *Informe jurídico sobre la Casación Laboral N° 24457-2019-LIMA ESTE*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://hdl.handle.net/20.500.12404/31480>.

forma tal que carezcan de valor práctico. (...) Esto no obsta a que **las restricciones, para ser convencionales, deben perseguir un fin legítimo, cumplir con el requisito de idoneidad, y las medidas impuestas deben ser necesarias y proporcionales.** (énfasis agregado).

Asimismo, si bien -hemos señalado previamente que- resulta posible prohibir este derecho a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (acorde al párrafo 102 de la Opinión Consultiva 27/21), el modelo peruano, a través del TUO LRCT, ha optado por un modelo en el que no se suprime totalmente el derecho de estos trabajadores, sino más bien opta por un establecer como límite a su derecho de huelga el garantizar un “servicio mínimo”. Inclusive, tal limitación también resulta de aplicación para los trabajadores en labores indispensables; ya que, el artículo 82 TUO LRCT establece que los trabajadores o la organización sindical debe presentar una lista de trabajadores cuando se produzca una huelga que impacte en estas “labores indispensables” con el objetivo de garantizar la no interrupción de estas labores

Entonces esta limitación (“cubrimiento del servicio mínimo”) resulta ser una condición previa para los trabajadores; ya que, bajo la legislación laboral, el derecho de huelga también cuenta con un control ex ante administrativo; ya que, es la Autoridad Administrativa de Trabajo -en el sector privado- quien termina calificando la procedencia de la comunicatoria de la declaratoria de huelga, siendo uno de los requisitos -con el propósito de asegurar la garantía de cubrimiento del servicio mínimo- el deber de adjuntar esta nómina que cubran los servicios mínimos en labores indispensables acorde al inciso c) del artículo 65 del RLRCT.

Sin embargo, considero que tal exigencia a los trabajadores de labores indispensables desde el marco legal peruano no resulta ser “convencional” o adecuada al estándar de derechos humano. Al respecto, a partir de una lectura sistemática del párrafo 104 de la Opinión Consultiva 27/21 y algunas decisiones del Comité de Libertad Sindical, no se regula una “limitación al derecho de huelga” que busque proteger el interés individual del empresario, sino que la imposición de servicios mínimos está vinculado a la defensa de bienes o valores colectivos de la población.

Justamente, en el párrafo 104 de la Opinión Consultiva 27/21, se ha detallado que la imposición de servicios mínimos -enfaticando que se trata en servicios esenciales en un sentido estricto del término- es preferente frente a una prohibición total de la huelga siempre que esta sea una solución que permita la garantía de necesidades básicas de

usuarios o existe una seguridad en las instalaciones; y que la garantía de los servicios mínimos no puede tener como consecuencia que la huelga resulte ser inoperante. En esta misma, en el párrafo 867 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, se ha sostenido que este servicio mínimo puede resultar una solución alternativa que sustituya a la prohibición total del derecho de huelga; y, en el párrafo 867 de la misma recopilación, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que solo debería establecer servicios mínimos en 3 supuestos: (i) servicios esenciales en sentido estricto del término; (ii) servicios no esenciales en sentido estricto siempre que existen huelga de cierta duración que provoquen una crisis nacional aguda; y (iii) servicios públicos de importancia trascendental.

En ese sentido, considero que no existe una protección “expresa” dentro del marco convencional y de los DDHH para servicios mínimos en labores indispensables; ya que no se enmarcan dentro de los 3 supuestos de “actividades” establecidos por el Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, considero que existen al menos dos estándares que permiten “justificar” de alguna forma el establecimiento de dichos servicios mínimos vinculados a la seguridad de las personas y las instalaciones de la empresa. Ello resulta posible a partir de una interpretación teleológica del párrafo 865 de la Recopilación de las Decisiones del Comité de Libertad Sindical al considerar a los “accidentes” (protección a personas) y “seguridad de instalaciones” (bienes de la empresa).

Sea como fuese, a partir de la legislación peruana, se impone como requisito y condición previa para los trabajadores que se encuentren inmersos en “labores indispensables” el tener que adjuntar una nómina de trabajadores en razón de que -a juicio del legislado peruano- existen actividades que no pueden paralizar durante la ejecución de la huelga, las cuales se encuentran encasilladas en dicha categoría y el artículo 78 TUO LRCT; sin embargo, tal cual se estableció en el párrafo 104 de la Opinión Consultiva 27/21, el servicio mínimo no debe tener como resultado que la huelga sea “inoperante”.

CAPÍTULO 2: ANÁLISIS SOBRE EL REQUISITO DE LA “NÓMINA DE TRABAJADORES INDISPENSABLES”

Respecto a este capítulo, se examinará, a partir de los estándares de derechos humanos e internacionales con relación al derecho de huelga, el análisis efectuado por la Dirección General de Trabajo sobre el cumplimiento del requisito de la presentación de la nómina de trabajadores “en labores indispensables” que deben seguir prestando servicios a la empresa durante la ejecución de una huelga; es decir, un examen sobre

el análisis que se realiza, desde la Administración, sobre la calificación de procedencia de la comunicatoria de declaratoria de huelga en cumplimiento de los artículos 78 TUO LRCT y el literal c) del artículo 65 del RLRLCT.

2.1. Aspectos formales de la presentación de la nómina de los servicios mínimos

Un primer aspecto para tener en cuenta respecto a la presentación de la nómina por parte de los trabajadores u organización sindical es que esta debe cumplir con ciertas formalidades; ya que, si bien los trabajadores son los que deben brindar dicha nómina (“quién son los trabajadores que laborarán”), debe responder este a un número de trabajadores, puestos determinados, con horarios y turnos que deben cumplir en virtud del artículo 82 TUO LRCT.

Respecto a ello, no estamos señalando que esta nómina deba corresponder a una totalidad de los puestos o cantidades que el empleador haya señalado a inicios de año respecto a su comunicación de servicios mínimos, sino que los trabajadores al momento de presentar su propia “nómina” detalle también cuáles son los puestos, cantidad de trabajadores, horarios y turnos que el Sindicato -por ejemplo- considera que deben cubrirse necesariamente.

Al respecto, en la Resolución Directoral General N° 0348-2021-MPTPE/2/14, se declaró como improcedente la comunicatoria de la declaratoria de huelga presentada por el Sindicato Único de Trabajadores de Productos Tissue del Perú respecto a una huelga general indefinido, siendo el “único” requisito incumplido por el Sindicato el literal c) del artículo 65 RLRCT.

En el caso, el 28 de enero de 2021, la empresa había comunicado al Sindicato los servicios mínimos que debían ser requeridos, en el cual se había señalado la cantidad de trabajadores, puestos de trabajo y demás requisitos que se establecen en el artículo 82 TUO LRCT; sin embargo, el Sindicato al momento de presentar la nómina de trabajadores solo había detallado la cantidad de trabajadores; es decir, el número de los trabajadores.

NÓMINA DE TRABAJADORES INDISPENSABLES

- Lima Metropolitana: AV. SANTA ROSA NRO. 580 URB. FUNDO INQUISIDOR (TAMBIEN N 586) LIMA - LIMA - SANTA ANITA; AV. LOS ROSALES NRO. 677 LOTE. 3-D ZI. SANTA ANITA LIMA - LIMA - SANTA ANITA AV.

Puesto	N° Trabajadores	Horarios: Considera 1° Turno de 07:00horas a 19:00horas y 2° de 19:00horas a 07:00horas	
Área Caldera	04	1° Turno 02	2° Turno: 02
Área Yanqui	04	1° Turno 02	2° Turno: 02
Maquina Papelera	04	1° Turno 02	2° Turno 02
Maquina Pulpínera	04	1° Turno 02	2° Turno 02

- Lima Metropolitana: CALLE LOS CEDROS MZ.D.LT 07, CENTRO POBLADO-HUACHIPA, En esta sede laboran 07 trabajadores, siendo que ninguno de ellos están en puestos indispensables.
- Lima Provincias: LOTE. 26 FND. HERBAY BAJO LIMA - CAÑETE - SAN VICENTE DE CAÑETE. En esta sede, laboran 08 trabajadores, los mismo que cubren no cubren puestos indispensables.
- Calle: CALLE B. MZA. E LOTE. 4 URB. INDUSTRIAL ZONA 6 (ESQUINA CALLE LINDO Y CALLE B) PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO. En esta sede solo labora un trabajador que no cubre puesto indispensable.

Lima, 10 de marzo del 2020.

Página 10 de la Resolución Directoral General N° 0348-2021-MPTPE/2/14

Al respecto, la Dirección General de Trabajo señaló, al momento de examinar este requisito detalló que el artículo 82 del TUO LRCT exige -en el caso- al Sindicato presentar una nómina de “trabajadores individualizados”; por lo cual, el adjuntar tan solo el número y no un detalle de quiénes son dichos trabajadores hace que el Sindicato no cumpla con este requisito.

Asimismo, en otro caso, específicamente en la Resolución Directoral General N° 359-2021-MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la comunicatoria de declaratoria de huelga del Sindicato Nacional de Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (SINTRARENIEC). Ello en virtud del incumplimiento de los literal a), e) y g) del artículo 80 del Reglamento General de la Ley N° 30057 (Ley de Servicio Civil)

Pues, si bien se trata de incumplimientos de otra normativa en el sector público (y no directamente del RLRCT), esta también tiene requisitos similares, siendo relevante - para propósitos del presente trabajo- el “fraseo” del artículo 83 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, debido a que se detalla que no se pueden interrumpir los servicios indispensables.

Al respecto, la Dirección General de Trabajo señaló que, en el año 2020, el RENIEC había presentado una comunicación de servicios mínimos en “labores indispensables” que no había sido cuestionado por el Sindicato; por lo cual, surtía efectos dicha

declaración, acorde al Informe Técnico presentado en dicho momento por el RENIEC, con el número de trabajadores que resultaban necesarios, así como los puestos de trabajo, áreas y centros de trabajo.

En ese sentido, al momento de que el Sindicato comunicó su nómina de trabajadores por medio del documento “Lista de Servidores Civiles que se quedarán a cargo para dar continuidad a los servicios mínimos del RENIEC”, se observó el detalle que no se habían dado los puestos de trabajo que iban a ser cubiertos por un determinado número de trabajadores, pese a que se había detallado la lista individualizada de los nombres.

“Lista de Trabajadores Indispensables para Lima”

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
FERNANDEZ MAYRENA JORGE LUIS	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
FLORES LEIVA EMPERATRIZ DIANA	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
GONZALES FERNANDEZ LUIS ENRIQUE	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
GUTIERREZ AMASIFUEN JUAN ANTONIO	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
HENRIQUEZ ARELLANO ZOLA ROSA	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
HEREDIA VILLALOBOS ROSA CARVELA	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
QUINTANILLA ROCA FELIFE LEO	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
GUZMAN ARROYO IVAN ENRIQUE	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
RAMOS CASTILLO JUSTA JACKELINE	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA
TIPSIMANA TENDRÓN LUZ LILY	REGISTRADOR	07:00 A 12:00	LIMA

Página 8 de la Resolución Directoral General N° 359-2021-MTPE/2/14

“Lista de Trabajadores Indispensables para Regiones”

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
CHATA HUAMAN ESTEBAN	02143710	07:00 A 12:00	PIURA
CRUZ FLORES SILVERIO	01263603	07:00 A 12:00	PIURA
ESCOBAR GUZMAN WALTER	01641837	07:00 A 12:00	PIURA

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
ANGULO TEJEDA EVELYN YANINA	43949306	07:00 A 12:00	ICA
ARACON URIDE PAOLA ANTONELLA	21514742	07:00 A 12:00	ICA
ATUNCAR ESTEBAN MIGUEL ANGEL	21616583	07:00 A 12:00	ICA

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
RENGO LINO RODOLFO	00288433	07:00 A 12:00	PUCALLPA
RUIZ NORIEGA LEYSI	41942408	07:00 A 12:00	PUCALLPA
SANGAMA TANANTA CLAUDIO	00036502	07:00 A 12:00	PUCALLPA

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
URETA JURADO JOSE LUIS	43510750	07:00 A 12:00	HUANCAYELICA
ABRECU RODRIGUEZ CIRILO	28224552	07:00 A 12:00	HUANCAYELICA
TRAVEZANO RUIZ ELIOT	23214277	07:00 A 12:00	HUANCAYELICA

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
RUIZ AGUIAR ANDREA YVESENA	44142952	07:00 A 12:00	HUANCAYELICA

RUIZ PEREZ LOLO FERNANDO	41649507	07:00 A 12:00	HUANCAYELICA
SANTIBERIA CAMERON HUAMAN RAJAL ALVA	04952271	07:00 A 12:00	HUANCAYELICA

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
VALLEJO LOPEZ CARLOS MANUEL	41168394	07:00 A 12:00	TRUJILLO
RODRIGUEZ ZAVALA DIANA MELINA	42251478	07:00 A 12:00	TRUJILLO
ROJAS MENDOZA CLORIS SOLEDAD	28734587	07:00 A 12:00	TRUJILLO

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
MURGAS VILLACORTA KATHERINE VANESSA	42342168	07:00 A 12:00	TARAPOTO
MEDINA PEREZ LILLY CRISTIN	40996354	07:00 A 12:00	TARAPOTO
CASTILLO CAYCHO MANUEL	01977135	07:00 A 12:00	TARAPOTO

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
RODRIGUEZ GAYA ROSA SADIEM	42549081	07:00 A 12:00	IGUITEO
RUIZ VASQUEZ FLORELLA MELISSA	42565303	07:00 A 12:00	IGUITEO
SANJURJO YILCHIZ ROSA MARTIN	05339425	07:00 A 12:00	IGUITEO

NOMBRE	OCCUPACION	HORARIO DE TRABAJO	UBICACION
CERDAN MENA CESAR WILFREDO	40921116	07:00 A 12:00	CHIBOTE
DE LA ROSA GONZALEZ MANUELA	32586830	07:00 A 12:00	CHIBOTE
MILUTINOVICH CAVERO MARIA EUGENIA	17428296	07:00 A 12:00	CHIBOTE

Página 9 de la Resolución Directoral General N° 359-2021-MTPE/2/14

Al respecto, la Dirección General de Trabajo (2021, p. 10), ha señalado:

"Sobre el particular, es de indicar **que la nómina presentada por el SINDICATO no se ajusta a la información brindada por la RENIEC en su comunicación de servicios mínimos.** En efecto, **para el caso de Lima, el SINDICATO solo ha indicado la ocupación de diez (10) trabajadores pero no ha indicado en qué puestos de trabajo** prestarán servicios según lo referido en la comunicación de servicios mínimos. Asimismo, **para el caso de sedes ubicadas en regiones, el SINDICATO únicamente ha consignado la ocupación de los trabajadores para la sede de Piura, toda vez que para las otras sedes solo consigna el número de documento** de identidad en la casilla de ocupación.

(...)

En ese sentido, **el SINDICATO no ha cumplido con señalar la lista de los servidores civiles que se quedarían a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables** a los que hace referencia el artículo 83 del Reglamento de la LSC. En ese sentido, se tiene por no cumplido el mencionado requisito." (énfasis agregado)

De lo anterior, se observa que, para una validez de la nómina, se debe cumplir con todos los apartados correspondientes en aras de garantizar el cubrimiento de los servicios mínimos necesarios para salvaguardar el interés empresarial en bienes relacionados a

este; por lo cual, los nombres, puestos de trabajo (exactos), sedes, horarios y turnos son necesarios de forma copulativa, no resultando posible de exoneración el no cumplimiento de alguno de estos apartados.

Al respecto, desde una mirada del estándar de los DDHH, específicamente de los párrafos 118 y 125 del Caso Ex Trabajadores del Organismo Judicial vs Guatemala, considero que este “requisito y condición de previa” respecto al cumplimiento de la formalidad de detallar los “nombres, cantidad, puestos y demás apartados” resulta ser razonable y no es complicado a tal punto de ser un obstáculo para los trabajadores. Ello en virtud de que sí han podido identificar quiénes serán los trabajadores que cubrirán las labores indispensables se debe a que han seguido la comunicación de servicios mínimos del empleador con el detalle correspondiente como referencia.

Por lo anterior, considero que sí resulta ser razonable el requisito exigido además de cumplir con la seguridad jurídica correspondiente; sin embargo, lo que sí resulta necesario -y no se observa del caso por parte de la Dirección General de Trabajo- es el análisis correspondiente si la comunicación de servicios mínimos corresponde al propósito del artículo 78 TUO LRCT y los bienes que busca tutelar; es decir, si son realmente indispensables en un sentido estricto; por lo cual, el no realizar ello puede terminar afectando la eficacia de la huelga en caso se hubiera aprobado.

2.2. Exoneración del requisito de la nómina por la falta de diligencia del empleador

Hemos señalado previamente que el artículo 78 TUO LRCT establece una limitación importante para el derecho de huelga de los trabajadores; ya que, habrá un determinado número de trabajadores que no podrán ejercer su derecho de huelga -en caso sean parte del ámbito de la huelga- por cubrir o garantizar la continuidad de las labores indispensables.

En esa línea, en la comunicatoria de declaratoria de huelga resulta -acorde a la línea de la práctica administrativa- un requisito a adjuntarse la nómina de trabajadores y sujeto a evaluación por la Dirección General de Trabajo; pero se ha identificado dos supuestos en los cuales, sí se ha dado por cumplido el literal c) del artículo 65 del RLRCT.

En primer lugar, aparece la comunicatoria de declaratoria de huelga analizada por la Dirección General de Trabajo en la Resolución Directoral General N° 933-2021-MTPE/2/14, en la que se analiza la conducta del Sindicato Nacional de Trabajadores

Obreros de Gloria S.A (SINATOG), en la que se examina por parte de la Dirección General de Trabajo (2021, pp. 9-10) el requisito del cumplimiento de la nómina a partir de la conducta realizada por el Sindicato en procurar cumplir en la medida de lo posible con este. Específicamente se detalla, el siguiente accionar por parte del Sindicato acorde a dicha Resolución Directoral General:

" (...) el 2 de julio de 2021, para el cumplimiento cabal de nuestra obligación, **se le solicitó a la empresa “información para permitir el ejercicio de nuestro derecho fundamental de libertad sindical”**; por lo que se les solicitó:

“se sirvan proporcionarnos una relación de todo el personal (incluyendo trabajadores afiliados y no afiliados) que se encuentran asignados a los puestos indispensables establecidos en la Resolución Directoral General N° 070-2020-MTPE/2.14 **a efectos de que, ante una eventual decisión de ejercer nuestro derecho de huelga, podamos cumplir con adjuntar la nómina de personal indispensable correspondiente.”**

(...)

“no estamos requiriendo que se nos alcance una nómina de trabajadores que realizarán servicios mínimos, por cuanto ello corresponde a nuestra organización sindical en caso decidiéremos ejercer el derecho a huelga. Lo que solicitamos es que se nos indique el universo total de trabajadores asignados a tales posiciones de manera **que nuestra organización pueda cumplir con la obligación correspondiente si se optase por ejercer dicho derecho constitucional** (...)”⁽⁵⁾ (énfasis agregado).

En ese sentido, la Dirección General de Trabajo señaló que el requisito había sido cumplido por el sindicato debido a que, en todo momento, se mostró la iniciativa y voluntad de solicitar a la empresa información relevante y necesaria con el fin de poder elaborar una nómina que responda a mantener las labores indispensables; sin embargo, en tanto no se observó una conducta diligente de la empresa, el requisito de cumplir con la “nómina” se flexibilizó; ya que, no sería lógico exigir algo que no resulta posible de cumplir en tanto no se tuvo esta información.

Considero que este análisis efectuado por la Dirección General de Trabajo responde a un estándar interamericano respecto a la huelga importante; ya que, al flexibilizarse un límite o barrera del derecho de huelga como es la presentación de la “nómina” como

(5) Este apartado citado también es señalado, en la Resolución Directoral General N° 1040-2021-MTPE/2/2014, en la cual se resolvió declara presente la declaratoria de huelga realizada por el SINATOG respecto a una huelga indefinida a iniciarse el 4 de octubre de 2021; por lo cual, se señaló que el requisito del literal c) del artículo 65 del RLRCT había sido cumplido por el Sindicato.

requisito y condición previa, se estaría cumpliendo con el estándar de “materialización” de la huelga, el cual aparece en el párrafo 111 de la Opinión Consultiva 27/21:

En relación con el derecho de huelga (supra párrs. 95 a 105), el Tribunal advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. **Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización.** (énfasis agregado).

Justamente, la flexibilización de la condición previa “entrega de la nómina de trabajadores que prestarán servicios en labores indispensables” hace que sea posible la realización fáctica de la huelga del SINATOG debido a que no es responsabilidad del Sindicato la falta de diligencia y preocupación sobre la continuidad de estas labores, sino que ello resulta de completa responsabilidad del empleador.

2.3. ¿Relación directa con “ser sindicalizado”?

En el año 2021, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bebidas y Afines (SINTRABA) buscó realizar una huelga general indefinida frente a AJEPER DEL ORIENTE S.A; por lo cual, había comunicado la declaratoria de huelga correspondiente para iniciar una huelga desde el día 15 de febrero del 2021. Sin embargo, la Dirección General de Trabajo detalló que el Sindicato no había cumplido con el literal c) del artículo 65 del RLRCT debido a que no había “indicado personal sindicalizado” que cubriera las labores indispensables.

En específico, la Dirección General de Trabajo (2021, p. 27), en la Resolución Directoral General N° 0195-2021-MTPE/2/14 ha detallado lo siguiente:

Del análisis de los cuadros presentados por la Empresa y por el Sindicato, se observa lo siguiente:

- **Pese a que el Sindicato tiene 01 trabajador afiliado** para el puesto de operador llenadora, **este no cubre dicho puesto como servicio mínimo indispensable.**
- **Pese a que el Sindicato tiene 01 trabajador afiliado** para el puesto de operador flomix, **este no cubre dicho puesto como servicio mínimo indispensable.**
- **Pese a que el Sindicato tiene 02 trabajadores afiliados** para el puesto de operador lavadora, **no ofrece ninguno para cubrir dicho puesto como servicio mínimo indispensable.**

- **Pese a que el Sindicato tiene 02 trabajadores afiliados** para el puesto de operador ingreso a lavadora, **no ofrece ninguno para cubrir dicho puesto como servicio mínimo indispensable.** (énfasis agregado)

Entonces, el argumento de la Dirección General de Trabajo para detallar el incumplimiento de la nómina es que hay puestos en labores indispensables que no han sido cubiertos y existe una responsabilidad del Sindicato en ello debido a que cuenta con personal “idóneo” sindicalizado que debe realizarlo.

Sin embargo, este análisis no resulta ser el más adecuado; ya que, podría haber personal no afiliado al Sindicato o que pertenezca a otro sindicato que -perfectamente- también podrían realizar la misma labor siempre que sean idóneos; sin embargo, esto no ha sido examinado en la Resolución Directoral General y pareciera concluir que solo el personal sindicalizado es aquel que debe prestar el servicio en labores indispensables.

Al respecto, dicho análisis -o falta de análisis- por parte de la Dirección General de Trabajo podría restar “efectividad” -el cual es un criterio o estándar establecido en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva 27/21- a la huelga; ya que, habrían, en el caso, 6 trabajadores afiliados al Sindicato que deberán prestar labores cuando podría haber personal no sindicalizado que puede realizar tal labor; y, en todo caso, exigir ello al Sindicato haría que la huelga pierda fuerza en el daño proporcional que se busca realizar en tanto no todos los afiliados estarían sumándose a la medida de fuerza del SINTRABA.

Además, la Dirección General de Trabajo pierde de vista que, frente a restricciones, no se deben hacer interpretaciones expansivas, sino restrictivas; por lo cual, exigir que solo sean sindicalizados los que cubran los puestos indispensables podría ser una barrera que haga en la práctica muy complicado la realización de huelgas cuando la garantía de los servicios mínimos podría ser perfectamente cubierto por personal no sindicalizado. Entonces, ello -respecto a la nómina de trabajadores- no resulta una obligación para el sindicato bajo el principio pro-persona en tanto las actividades indispensables podrían ser cubiertas de una forma “menos restrictiva” al derecho de huelga.

2.4. ¿Fines crematísticos?

En el año 2022, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Transportes 77 S.A. comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como a su empleador la declaratoria de huelga que iba a desarrollarse desde el 4 de febrero de forma indefinida.

Justamente, el 16 de enero de 2022 -a partir de lo detallado en la Resolución Directoral General N° 018-2022-MTPE/2/14- por medio del voto de 86 afiliados asistentes a la votación se aprobó la huelga general indefinida; por lo cual, en consonancia con el cumplimiento de los requisitos de la comunicatoria de declaratoria de huelga, el Sindicato no presentó una nómina de trabajadores que correspondiese en su totalidad al Informe Técnico que había presentado la empresa en su comunicación de servicios mínimos en el año 2021, sino que solamente detalla una lista mínima de 4 trabajadores “operarios” para todas las sedes de la empresa Transportes y, en el caso de trabajadores conductores, no presentó ninguno para todas las sedes.

Gráficos adjuntados en la Resolución Directoral General N° 018-2022-MTPE/2/14

Ate - Lima							
Aviso de huelga del Sindicato				Informe Técnico de la Compañía			
Puesto	Turno 1	Turno 2	Turno 3	Turno 1	Turno 2	Turno 3	Puesto
Operario Grifo	1	1	1 trabajador no sindicalizado	1	1	1	Operario de Servicio Express
Conductores	Ninguno			107			Conductores

Página 4 de la Resolución Directoral General

Motupe - Lambayeque							
Aviso de huelga del Sindicato				Informe Técnico de la Compañía			
Puesto	Turno 1	Turno 2	Turno 3	Turno 1	Turno 2	Turno 3	Puesto
Operario Grifo	1	Ninguno	Ninguno	1	1	1	Operario de Servicio Express
Operario Almacén Principal	1 trabajador no sindicalizado	-	-	1	-	-	Operario de Almacén
Conductores	Ninguno			37			Conductores

Página 5 de la Resolución Directoral General

Arequipa							
Aviso de huelga del Sindicato				Informe Técnico de la Compañía			
Puesto	Turno 1	Turno 2	Turno 3	Turno 1	Turno 2	Turno 3	Puesto
Conductores	Ninguno			23			Conductores

Página 5 de la Resolución Directoral General

Al respecto, cabe mencionar que el Informe Técnico tiene como propósito demostrar y denotar la relación que existe entre un número de actividades “indispensables” y cómo la paralización de estos pondría en riesgo a las personas, seguridad, conservación de

bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa Transportes 77.

Sin embargo, del expediente del caso evaluado por la Dirección General de Trabajo, es menester precisar que el informe técnico no guarda una lógica de justificación y/o relación con el propósito de las labores indispensables, sino que Ernst & Young -quienes elaboran el informe técnico de esta empresa- desarrolla el siguiente argumento para sostener estas cantidades de trabajadores “necesarios” para las labores indispensables frente a paralizaciones de estas:

“(…) la eventual paralización de las operaciones como producto de una huelga **supone un impacto directo en la reanudación inmediata de las actividades de la Compañía, debido a que contractualmente se ha estipulado un nivel de servicio mínimo del 95% de viajes mensuales exitosos**, con los principales clientes, los cuales son asignados íntegramente a la flota propia de camiones de la Compañía. **El no cumplimiento del nivel de servicio mínimo es una causal suficiente de resolución del vínculo contractual.** Por lo tanto, si la Compañía no estuviera en la capacidad de mantener un nivel operativo adecuado y suficiente como para asegurar el nivel de servicio estipulado, se vería afectada su capacidad de reanudar inmediatamente las actividades una vez culminada la huelga” (énfasis agregado).

Al respecto, la Dirección General de Trabajo, en la Resolución Directoral General N° 018-2022-MTPE/2/14, ha establecido que las labores indispensables no están vinculadas necesariamente a una defensa absoluta del interés crematístico del empresario en seguir realizando sus actividades frente a paralizaciones de huelga, sino que esta tiene que responder a una finalidad mínima, la cual está vinculado al propósito del artículo 78 TUO LRCT: preservación de los servicios mínimos de seguridad o servicios mínimos de funcionamiento.

A partir de ello, la Dirección General de Trabajo establece un criterio importante al momento de determinar cuáles son las labores indispensables en el caso; ya que, la DGT termina validando la nómina del Sindicato en tanto se corresponde con la finalidad de las labores indispensables en la medida que el Informe Técnico presentado por Transportes 77 solo guarda relación con la “necesidad de resguardar el interés comercial de la empresa”, mas no se explica en qué medida se pone en riesgo los bienes que buscar resguardar el artículo 78 TUO LRCT.

Por lo tanto, desde el análisis del estándar interamericano, específicamente de una interpretación adecuada del párrafo 114 de la Opinión Consultiva 27/21 y específicamente con el estándar de efectividad de la huelga, señalamos que las labores indispensables tienen una lógica distinta a los servicios esenciales en tanto el interés que se protege en las “labores indispensables” es uno individual y vinculado al empresario, mas no involucra un riesgo a la población o una parte de la comunidad.

En vista de ello, partiendo de la premisa de que no existe un riesgo grande o de una magnitud colectiva en el caso de la empresa Transportes 77, claramente no puede ser equiparable la “limitación” (exigencia de garantizar una gran cantidad de conductores) como si se tratara de puestos exclusivos o relacionados al servicio público esencial; por lo que, en caso la AAT lo considera de tal forma, ocasionaría que el ejercicio de huelga de los trabajadores no produzca un daño esperable y efectivo; es decir, sería una manifestación de una huelga impráctica.

Entonces, en el presente caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de entender una limitación tiene una obligación de resguardar el estándar interamericano; por lo cual, deberá interpretar la idea de límite de labor indispensable considerando el principio pro- persona, lo cual sí resulta visible al dar por cumplido este requisito por parte del Sindicato.

CONCLUSIONES

1. El derecho de huelga debe ser entendido como un derecho humano y al momento de interpretar ciertas restricciones a este derecho deben utilizarse como instrumentos los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
2. Existen estándares a nivel interamericano, respecto al derecho de huelga que deben respetarse en virtud de los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana de Derechos Humanos.
3. La lógica del servicio esencial en sentido estricto supone mayores limitaciones con relación a las labores indispensables debido a que, en el primero, existes bienes jurídicos colectivos que merecen un mayor resguardo y ello resulta posible “limitando de forma más amplia” el derecho de huelga, prefiriéndose en cualquier caso la imposición de servicios mínimos.

4. La imposición de presentar una “nómina” de trabajadores relacionada a labores indispensables en la comunicatoria de declaratoria de huelga resulta ser un requisito y condición previa del derecho de huelga; ya que, se realiza un control administrativo ex ante sobre la procedencia de dicha comunicación.
5. Existen diversos criterios de la Dirección General de Trabajo sobre la “nómina” de trabajadores indispensables, en virtud del literal c) del artículo 65 del RLRCT, los cuales utilizan principalmente una interpretación “legalista”; sin embargo, no se puede perder que, en aplicación del control de convencionalidad, existe una obligación de seguir los estándares internacionales establecidos con relación al derecho de huelga, los cuales hemos utilizado para examinar esta práctica administrativa de la Dirección General de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Canchaya, G. (2024). *Huelga y servicios mínimos: Una mirada crítica al ordenamiento jurídico peruano*. *Tecnohumanismo*, 4(3), 1-238. <https://doi.org/10.53673/th.v4i3.314>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 17 de noviembre). *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones*. Sentencia. <https://copadeh.gob.gt/wpcontent/uploads/2022/09/SENTENCIA-EXTRABAJADORES-OJ.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Opinión Consultiva OC-27/21. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Cortés Carcelén, Juan Carlos & Godoy Palomino, Yuri. (1994). Título IV: De la Huelga. En G. Boza, M. Carrillo, A. Ciudad, J. C. Cortés, O. Ermida, Y. Godoy, C. Gonzáles Hunt, P. Sumar y A. Villavicencio (autores). *Ley de Relaciones de Trabajo Comentada* (pp. 157-212). Consultores Jurídicos Asociados S.A.

González Biedma, E. (1990). Los servicios de seguridad y mantenimiento en la empresa mediante la huelga (I y II). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 295-362.

González Biedma, E. (1992). *Derecho de huelga y servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa*. Editorial Civitas S.A.

Mina, E. (2025). Informe jurídico sobre la Casación Laboral N° 24457-2019-LIMA ESTE. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://hdl.handle.net/20.500.12404/31480>.

Organización Internacional de Trabajo. (2018). *Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical (6ta edición)*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

Resolución Directoral General N° 0195-2021/MTPE-2/14. (2021, 5 de febrero). Dirección General de Trabajo.

Resolución Directoral General N° 0348-2021-MTPE/2/14. (2021, 18 de marzo). Dirección General de Trabajo.

Resolución Directoral General N° 0359-2021-MTPE/2/14. (2021, 22 de marzo). Dirección General de Trabajo.

Resolución Directoral General N° 0933-2021-MTPE/2/14. (2021, 12 de agosto). Dirección General de Trabajo.

Resolución Directoral General N° 0018-2022-MTPE/2/14. (2022, 1 de febrero). Dirección General de Trabajo.

Villavicencio, A. (1993). Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Perú. En O. Ermida (Coord.), *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo* (pp. 213-273). Fundación de Cultura Universitaria.