



Resolución Gerencial Regional

N° 142-2024-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 95-2024-GRA/GRTPE/AL de fecha 17 de diciembre de 2024, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 025-2024-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 27 de febrero de 2024; el recurso de apelación de fecha 29 de febrero de 2024 (Doc. 6695836, Exp. 4197908), presentado por la Municipalidad Provincial de Arequipa, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Texto Único y Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece en su artículo 72° lo siguiente: *“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”.*

Así también, el artículo 73° del mismo cuerpo normativo, señala lo siguiente: *“Para la declaración de huelga se requiere: 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. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases; 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 (...). (...)”.*

De otro lado, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR de 24 de julio de 2022, a través del cual se modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, establece en su artículo 65° que: *“La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: 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. 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. Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando; b) Copia simple del acta de votación; Copia simple del acta de asamblea (...)”.*





Resolución Gerencial Regional

N° 142-2024-GRA/GRTPE

Que, en relación a los recursos de apelación en sede administrativa, se tiene que, el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, prescribe en su artículo 220°: *“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”.*

Que, mediante Informe Legal N° 95-2024-GRA/GRTPE/AL de fecha 17 de diciembre de 2024, el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación al recurso de apelación de fecha 29 de febrero de 2024, presentado por la Municipalidad Provincial de Arequipa, en contra del Auto Directoral N° 025-2024-GRA/GRTPE-DPSC de 27 de febrero de 2024, a través del cual se resolvió: *“Declarar PROCEDENTE, la comunicación de huelga indefinida contenida en el escrito con Registro N° 6671900 de fecha 22 de febrero de 2024, presentada por el SINDICATO PROVINCIAL DE SERENAZGO DE AREQUIPA – SIPSA, a materializarse desde las 06:00 horas del día 01 de marzo de 2024 (...)”*

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los fundamentos expuestos en el recurso administrativo presentado fueron los siguientes: **a)** Aparece del Auto recurrido que el Sindicato presentó su solicitud de huelga indefinida el 22 de febrero de 2024, y que la medida de fuerza inicia el 1 de marzo de 2024; existiendo 5 días hábiles entre la comunicación y el inicio de la huelga; **b)** En atención al artículo 66, inciso a) primer párrafo del Decreto Supremo N° 111 establece que, la *“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”* se debe de tener en cuenta que, el servicio de serenazgo es un servicio esencial, por lo tanto, no se ha cumplido con los 10 días que exige la norma; **c)** El artículo 83 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que son servicios públicos esenciales, entre otros; **h)** Los de naturaleza estratégica que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; y **j)** Otros que sean determinados por Ley.”

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime la apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer y segundo punto objeto de apelación**, referente a que el Sindicato presentó su solicitud de huelga indefinida el 22 de febrero de 2024, y que la medida de fuerza se inicia el 1 de marzo de 2024; existiendo 5 días hábiles entre la comunicación y el inicio de la huelga; y a la comunicación de la declaración de huelga establecida en el artículo 65, inciso a) del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; se advierte, que la comunicación de declaración de huelga indefinida del Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa, se efectuó el 22 de febrero de 2024 conforme se tiene del cargo de recepción en Trámite Documentario de esta Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, solicitud que estuvo dirigida a la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos, es decir, se presentó 5 días antes del inicio de la huelga indefinida convocada.





Resolución Gerencial Regional

N° 142-2024-GRA/GRTPE

En tal sentido, se concluye que, la solicitud presentada por el Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa, al momento en que fue presentada a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta Gerencia Regional (22 de febrero de 2024), no contaba con el requisito exigido por el inciso c) del artículo 73° del Texto Único y Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por D.S. N° 014-2022-TR; dado a que el servicio que brinda el serenazgo municipal es considerado un servicio esencial, por lo que, la comunicación de huelga debió de efectuarse con una anticipación de 10 días anteriores al inicio de la declaratoria de huelga.

La naturaleza de servicio “esencial” se desprende de lo regulado en la Ley N° 31297 – Ley del Servicio de Serenazgo Municipal que en su artículo 3 precisa: “El serenazgo municipal es el servicio de seguridad ciudadana que brindan los gobiernos locales en su respectivo ámbito geográfico y consiste en acciones de vigilancia pública y apoyo en atención de emergencias, así como auxilio y asistencia al Ciudadano (...)” (Lo subrayado y resaltado es nuestro). Asimismo, el artículo 5° del mismo cuerpo normativo señala que la finalidad del serenazgo municipal es: “participa en las acciones preventivas y disuasivas del servicio de seguridad ciudadana y en apoyo al cumplimiento de las disposiciones municipales, de conformidad con lo establecido en la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27933, Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.” La Ley N° 27933, en su artículo 2°, ha precisado que: “Se entiende por Seguridad Ciudadana, para efectos de esta Ley, a la acción multisectorial, integrada y articulada que desarrolla el Estado, con la participación del sector privado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, a través de la prevención, control, sanción y reinserción social, para garantizar una convivencia pacífica, la erradicación de la violencia interpersonal y la utilización libre de miedos de los espacios públicos frente a los diversos tipos de criminalidad nacional e internacional.” (Lo subrayado y resaltado es nuestro).

En atención a la variada normativa citada, se entiende que el servicio de serenazgo municipal se encuentra considerado como un servicio esencial, pues su asistencia en situaciones de peligro y/o emergencias es indispensable para la ciudadanía; por lo que, no cabe el argumento sostenido en la comunicación de huelga efectuada por el Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa, que señaló: “de acuerdo a la resolución de alcaldía N° 313-2011-MPA de fecha 24 de marzo de 2011 (vigente a la fecha) señala las áreas y números de trabajadores que son indispensables para garantizar los servicios brindados por la Municipalidad Provincial de Arequipa, los cuales son: LIMPIEZA PÚBLICA, PARQUES Y JARDINES Y VIGILANCIA INTERNA”, resolución de Alcaldía que no consideró como servicio esencial la labor que desempeñan los serenos municipales; sin embargo, y atención a la normativa esgrimida dicho servicio es considerado esencial, es evidente que la Resolución de Alcaldía citada por el Sindicato se encuentra desactualizada dado a que esta data del año 2011, a la fecha de comunicación de huelga habían transcurrido más de 10 años, por lo que, si bien conforme lo regulado en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, artículo 67° es obligación de la Entidad (Municipalidad





Resolución Gerencial Regional

N° 142-2024-GRA/GRTPE

Provincial) actualizar y comunicar a sus trabajadores, organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos; la apelante, no ha cumplido con dicha disposición; sin perjuicio de ello, en atención a lo dispuesto en el artículo 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y del artículo 67°-A. de su reglamento, dispone que, si el empleador no ha presentado la comunicación, en caso de huelga, la Autoridad Administrativa de Trabajo es la encargada de calificar el cumplimiento del requisito establecido conforme un orden de prelación. Dicho orden se encuentra previsto en el artículo 67°-A.1. el mismo que señala: "i. *En primer lugar, el acuerdo de partes*; ii. *En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior*; iii. *En tercer lugar, la comunicación de servicios mínimos del empleador del año inmediatamente anterior*; iv. *En defecto de todo lo anterior, los estándares internacionales de derechos humanos sobre la garantía debida de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población.*" Sobre esto último es preciso mencionar la decisión N° 836 del Comité de Libertad Sindical, que precisa en qué situaciones una huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición: "Para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una **amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población**" (Lo subrayado y resaltado es nuestro); en ese sentido, es evidente que la suspensión de servicios del personal de serenazgo municipal, conforme la Ley N° 31297 – Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, podría poner en riesgo la integridad física, material, la salud y la vida de un segmento de la población de la circunscripción del distrito de Arequipa.

Respecto del tercer punto; referente a lo regulado en los literales h) y j) del artículo 83 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha previsto que servicios públicos tienen el carácter de ser esenciales, siendo que para el caso en concreto nos encontraríamos dentro del supuesto del literal j), y no del h) como cita la apelante, dado a que éste se encontraría restringido para aspectos vinculados con la defensa o seguridad nacional a cargo de las Fuerzas Armadas, y la Policía Nacional del Perú. Así el literal j) se refiere a los servicios públicos esenciales a "Otros que sean determinados por Ley."; por ello es necesario citar el artículo 84° del reglamento de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que prevé cuando una huelga afecta los servicios esenciales, considerando como servicios esenciales a: "(...) b) Los casos en los que se produzca una huelga en una actividad no calificada como servicio esencial, pero que **por su prolongación en el tiempo pone en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población.**" Siendo que la huelga anunciada era de carácter indefinida, es natural que con el desarrollo de ésta y con el transcurrir de los días, los servicios que brinda este sector de trabajadores (serenos municipales) pondría en serio riesgo la seguridad ciudadana, la atención de emergencias, la prestación de auxilio y de asistencia al ciudadano, con ello exponiendo al peligro a los ciudadanos. Y dado a que esta Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil es aplicable al personal obrero de los Gobiernos locales, es posible su invocación y aplicación de la normativa prevista.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 142-2024-GRA/GRTPE

Por lo que, con las facultades previstas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, esta Autoridad Administrativa de Trabajo, es de la opinión de calificar al servicio de serenazgo como un servicio esencial, y como tal se debe de dar cumplimiento a las exigencias determinadas por ley sobre el plazo de comunicación de huelga. Por tanto, respecto a los argumentos esbozados en los puntos objeto de apelación, los mismos tienen asidero y corresponden ser estimados.

Consecuentemente, teniendo en cuenta la normativa invocada en los puntos precedentes, los hechos acreditados a través de la documentación obrante en el expediente administrativo, los argumentos del recurso de apelación presentado, así como el informe legal emitido por la Oficina de Asesoría Legal de esta Gerencia Regional, esta Gerencia Regional, establece que, los argumentos de apelación esbozados por la Municipalidad Provincial de Arequipa, en calidad de empleador, presentan asidero y corresponden ser estimados. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar fundado el recurso de apelación planteado, y en consecuencia, declarar nulo el Auto Directoral N° 025-2024-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 27 de febrero de 2024, por estar incurso en la causal de nulidad establecida en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece como vicio del acto administrativo, y que acarrea la nulidad de pleno derecho del mismo, la contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias, y dado a que contamos con los elementos suficientes para emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto, corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la Municipalidad Provincial de Arequipa contra el Auto Directoral N° 025-2024 de fecha 27 de febrero de 2024.

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 730-2024-GRA/GR;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: DECLARAR FUNDADO el recurso administrativo de apelación de fecha 29 de febrero de 2024 (Doc. 6695836, Exp. 4197908), presentado por la Municipalidad Provincial de Arequipa; en consecuencia, se resuelve: declarar la **NULIDAD** del Auto Directoral N° 025-2024-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 27 de febrero de 2024, emitido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del cual se resolvió: "*Declarar PROCEDENTE, la comunicación de huelga indefinida contenida en el escrito con Registros N° 6671900 de fecha 22 de febrero de 2024, presentada por el SINDICATO PROVINCIAL DE SERENAZGO DE AREQUIPA – SIPSA (...)*", por incurrir en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 142-2024-GRA/GRTPE

Artículo Segundo: NOTIFICAR a la Municipalidad Provincial de Arequipa, y al Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa; con la presente resolución.

Artículo Tercero: HACER de conocimiento de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta Gerencia Regional, la presente resolución; para su conocimiento y fines.

Artículo Cuarto: Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los veintiséis días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Mary Ann Zuñiga Lluncor
Abg. Mary Ann Zuñiga Lluncor
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Doc.: 7772437
Exp.: 4212306