



Resolución Gerencial Regional

N° 029-2025-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 21-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 18 de febrero de 2025, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 001-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 17 de enero de 2025; el recurso de apelación de fecha 23 de enero de 2025 (Doc. 7870371, Exp. 4843942), presentado por el Sindicato de Trabajadores Administrativos del Hospital Regional Honorio Delgado, 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 socio económicos 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° 029-2025-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° 21-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 18 de febrero de 2025, el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación al recurso de apelación de fecha 23 de enero de 2025, presentado por el Sindicato de Trabajadores Administrativos del Hospital Regional Honorio Delgado, en contra del Auto Directoral N° 001-2025-GRA/GRTPE-DPSC de 17 de enero de 2025, a través del cual se resolvió: *“Declarar IMPROCEDENTE, la comunicación de huelga indefinida contenida en el escrito con Registro N° 7838857 de fecha 14 de enero de 2025, presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, a materializarse desde las 00:00 horas del día 29 de enero de 2025.*

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los fundamentos expuestos en el recurso administrativo presentado fueron los siguientes: **a)** Cumplimiento con la presentación de la nómina de trabajadores esenciales, el sindicato presentó oportunamente la comunicación de huelga junto con la nómina de trabajadores esenciales a la Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa, conforme lo dispuesto en el artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR.; **b)** Impacto limitado de las funciones administrativas, el ámbito de aplicación de la huelga está restringido exclusivamente al personal administrativo del Hospital Regional Honorio Delgado, cuyas funciones son de carácter logístico, operativo y contable, cuyas funciones no tienen incidencia directa sobre la atención médica de los pacientes ni sobre la operatividad de los servicios médicos esenciales; **c)** Vulneración del derecho a la huelga, el Auto Directoral emitido señala supuestos incumplimientos normativos que no se ajustan a la realidad; **d)** La decisión de convocar a huelga responde a la falta de atención por parte de la administración a demandas legítimas del Sindicato, entre ellas, la solución de acuerdos pendientes en la negociación colectiva 2024-225, la implementación de procedimientos disciplinarios justos y transparentes frente a denuncias de maltrato laboral y mejoras en la infraestructura y condiciones laborales.

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime el apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer punto objeto de apelación**, referente a que al incumplimiento de la presentación de la nómina de personal esencial, requisito exigido a efectos de garantizar la continuidad del servicio esencial conforme lo dispuesto en el artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR,





Resolución Gerencial Regional

N° 029-2025-GRA/GRTPE

señalado en el Auto Directoral N° 001-2025-GRA/GRTPE-DPSC. Al respecto, del Oficio N° 006-2025-FENUTSSA-SITRAD-HRHD dirigida al Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha de presentación 14 de enero de 2025, a lo largo de su contenido y documentos adjuntos no se puede apreciar la nómina de trabajadores que deben de seguir laborando durante los días que se llevará a cabo la huelga indefinida, incumpliendo el requisito exigido en el último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobada mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR y modificada por Decreto Supremo N° 014-2022-TR que regula la comunicación de la declaración de huelga que deberá de efectuarse tanto al empleador, como a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Es decir, si bien la huelga es un derecho humano fundamental de los trabajadores que se encuentra previsto en la Constitución y ampliamente reconocido por la normativa internacional, su declaratoria se encuentra supeditada al cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por la normativa de la materia, así el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, ha preciado que "(...) la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. (...)"; en ese marco, no se ha cumplido con precisar la nómina de personal esencial, es decir, la identidad de los trabajadores que deben de realizar labores al materializarse la huelga, ello en atención a que las actividades que desarrollan los afiliados del gremio sindical apelante están relacionados con el servicio sanitario y de salubridad considerados servicios públicos esenciales, los mismos que se encuentran regulados en el artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Para mayor abundamiento, la comunicación de huelga exigida por la normativa laboral en el artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 65° de su Reglamento están referidas a la comunicación de declaratoria de huelga, en las que se indica que previo a la materialización de la huelga deberá de comunicarse su inicio y cumplimiento de requisitos tanto al empleador, como a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el caso de autos se evidencia que la comunicación efectuada tanto a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo (Autoridad Administrativa de Trabajo) y al Director General del Hospital Regional Honorio Delgado (Empleador), difieren en su contenido, generando confusión en el sindicato apelante al aseverar haber presentado la nómina de trabajadores esenciales requerida para garantizar la continuidad de los servicios públicos esenciales, cuando ello no ha sido efectuado en el documento cursado a la Autoridad Administrativa de Trabajo. En tal sentido, este punto de apelación, carece de asidero y corresponde ser desestimada.

Respecto al segundo punto objeto de la apelación, referente al supuesto impacto limitado de las funciones administrativas, argumentadas con el sindicato apelante que refiere que el ámbito de aplicación de la huelga está restringido exclusivamente al personal administrativo del Hospital Regional Honorio Delgado, cuyas funciones son de carácter logístico, operativo y contable, cuyas funciones no tienen incidencia directa sobre la atención médica de los pacientes ni sobre la operatividad de los servicios médicos esenciales., contrario a lo argumentado en el auto apelado que señala que la organización sindical se encuentra relacionada a un servicio público esencial vinculado a la salubridad,





Resolución Gerencial Regional

N° 029-2025-GRA/GRTPE

por lo tanto corresponde remitirse al literal a) del artículo 83° del D.S. N° 010-2003-TR. Al respecto, el sindicato argumenta que el alcance de la huelga es sobre el personal administrativo cuyas funciones no tienen vinculación con los servicios médicos considerados esenciales; sin embargo, el propio sindicato evidencia contradicción al precisar en el mismo numeral de su escrito de apelación que *“El personal esencial destinado a garantizar la continuidad de los servicios médicos prioritarios fue identificado claramente en la nómina presentada junto con la comunicación de huelga (...)”*; por lo que es evidente que los servicios prestados por personal administrativo en un centro hospitalario como en el presente caso es considerado servicio público esencial en razón a que sus actividades no están exclusivamente ligadas al campo administrativo, existiendo puestos laborales que por su naturaleza están estrechamente vinculadas con personal asistencial, médico o pacientes ya sea en consultorios externos, hospitalización y otras áreas críticas cuyos servicios deben de ser garantizados al estar ligados con las actividades de sanidad y salubridad como señala el artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Por lo tanto, este punto de apelación, carece de asidero.

Respecto al tercer punto objeto de la apelación, referente a que el Auto Directoral emitido señala supuestos incumplimientos normativos que no se ajustan a la realidad. En particular señala: No se especifica cuáles serían las presuntas deficiencias en la nómina presentada lo cual genera indefensión; respecto de este punto, la autoridad de primera instancia no se pronuncia sobre este punto en atención a que de la revisión del contenido del comunicado de huelga presentado no figura nómina alguna de trabajadores que prestarían servicios durante los días de huelga indefinida, ni menos que se ha precisado la identidad de éstos. Por lo que no existe incumplimiento alguno en la resolución emitida. No se valora adecuadamente el impacto limitado de la huelga, restringida a personal administrativo. En el literal anterior se ha brindado sustento respecto de la naturaleza administrativa de los servicios y el impacto de la huelga al tratarse de servicio público esencial. Sobre el cumplimiento de los plazos y procedimientos establecidos en la normativa aplicable. Al respecto, no se advierte incumplimiento de plazos, ni procedimientos establecidos en la normativa aplicable; por lo tanto, no corresponde amparar este extremo.

Respecto al cuarto punto objeto de apelación, la decisión de convocar a huelga responde a la falta de atención por parte de la administración a demandas legítimas del Sindicato, entre ellas, la solución de acuerdos pendientes en la negociación colectiva 2024-2025, la implementación de procedimientos disciplinarios justos y transparentes frente a denuncias de maltrato laboral y mejoras en la infraestructura y condiciones laborales. Al respecto, no cabe emitir pronunciamiento debido a que los puntos señalados no han sido objeto de controversia y la autoridad de primera instancia ha dado por válido el cumplimiento del literal a) artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo referida al objeto de la medida (huelga), si bien se ha señalado mecanismos distintos para los otros pedidos que comprenden la plataforma de reclamos, ello se efectúa en estricto cumplimiento a lo establecido por la norma antes citada que señala: *“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.”*, no encontrándose como supuestos válidos para la declaración





Resolución Gerencial Regional

N° 029-2025-GRA/GRTPE

de huelga los demás pedidos que conforman la plataforma presentada por el sindicato apelante; en consecuencia, no corresponde amparar este extremo de la apelación.

Consecuentemente, teniendo en cuenta la normativa invocada en los puntos precedentes, los hechos acreditados a través de la documentación obrantes 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 el Sindicato de Trabajadores Administrativos del Hospital Regional Honorio Delgado, carecen de asidero y corresponden ser desestimados. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar infundado el recurso de apelación planteado, y en consecuencia, confirmarse el acto administrativo materia de impugnación.

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 INFUNDADO el recurso administrativo de apelación¹ de fecha 23 de enero de 2025 (Doc. 7870371, Exp. 4843942), presentado por el Sindicato de Trabajadores Administrativos del Hospital Regional Honorio Delgado; en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 001-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 17 de enero de 2025, 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 IMPROCEDENTE, la comunicación de huelga indefinida contenida en el escrito con Registro N° 7838857 de fecha 14 de enero de 2025, presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO, a materializarse desde las 00:00 horas del día 29 de enero de 2025. (...)"

Artículo Segundo: NOTIFICAR al Sindicato de Trabajadores Administrativos del Hospital Regional Honorio Delgado; al Director General del Hospital Regional Honorio Delgado; y, al Gerente Regional de Salud, 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.

¹ El recurso de reconsideración fue reconducido como recurso de apelación, a través del Decreto Directoral N° 148-2023-GRA/GRTPE-DPSC de 18 de agosto de 2023, emitido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de esta Gerencia Regional.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 029-2025-GRA/GRTPE

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 diecinueve días del mes de febrero del año dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA


Mg. Mary Ann Zúñiga Lluncor
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

06 Folios
Doc.: 7964388
Exp.: 4863584