



Resolución Gerencial Regional

N° 054-2025-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 53-2025-GRA/GRTPE-AL de fecha 06 de mayo de 2025, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 017-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 07 de abril de 2025; el recurso de apelación de fecha 09 de abril 2025 (Doc. 8149771, Exp. 5005020), presentado por el Sindicato Unificado de Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, y;

CONSIDERANDO:

Que, el derecho de huelga se encuentra reconocido en el numeral 3 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el mismo que establece: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones."*

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° 054-2025-GRA/GRTPE

Que, por su parte el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por Decreto Supremo N° 014-2022-TR, señala cuáles son los requisitos para la comunicación de declaración de huelga, precisando: *“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. c) Copia simple del acta de la asamblea. (...)”*

Que, el artículo 83° de la normativa en análisis ha detallado cuáles son los servicios públicos esenciales; siendo éstos: *“Son servicios públicos esenciales: a) Los sanitarios y de salubridad. b) Los de limpieza y saneamiento. c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible. (...) j) Otros que sean determinados por Ley.”*

Que, teniendo en consideración que, el Sindicato apelante está conformado por docentes universitarios, los mismos que se encuentran regulados bajo los alcances de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en el artículo 3° de la referida Ley, se ha establecido lo siguiente: *“La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. (...)”*

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° 052-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 06 de mayo de 2025, el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación a recurso de apelación¹ de fecha 09 de abril de 2025, presentado por el Sindicato Unificado de Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en contra del Auto Directoral N° 017-2025-GRA/GRTPE-DPSC de 07 de abril de 2025, a través del cual se resolvió: *“Declarar IMPROCEDENTE, la comunicación de huelga indefinida, programada para el día 21 de abril de 2025 a las 00:00 horas, presentada por el SINDICATO UNIFICADO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA-SUDUNSA, y contenida en el*



Resolución Gerencial Regional

N° 054-2025-GRA/GRTPE

escrito con Registro N° 8121431. Estando a lo señalado en la parte considerativa de la presente resolución.”

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los fundamentos expuestos en el recurso administrativo presentado fueron los siguientes: **a)** “Primer Error”, en el segundo párrafo de la parte considerativa del Auto Directoral N° 017-2025-GRA/GRTPE-DPSC impugnado, parte de una premisa falsa porque el escrito de comunicación de huelga fue presentado el 02 de abril de 2025 a las 08:46 p.m. acreditando tal hecho con una captura de pantalla de la que aparece el día y hora de ingreso del documento citado por mesa de partes virtual de la Gerencia Regional de Trabajo. Añadiendo que cuando la decisión parte de una premisa falsa estamos ante una resolución indebidamente motivada y por lo tanto nula, porque afecta el principio del Debido Proceso; **b)** “Segundo Error”, el funcionario que dicta la resolución incurre en error al sostener que es obligación de la organización sindical acreditar que la organización sindical haya puesto en conocimiento de la entidad empleadora, la respectiva comunicación de huelga, siendo una premisa falsa dado a que en ningún artículo del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se establece esa obligación, igualmente en ningún artículo del Decreto Supremo N° 011-92-TR se establece tal obligación; **c)** “Tercer Error”, el funcionario que dicta la resolución incurre en error cuando no hace una valoración razonable de lo fáctico y lo normativo. En el escrito de comunicación de huelga se dice que: “Hago presente que no se adjunta la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando” porque la naturaleza de la labor de la prestación del servicio educativo universitario no lo exige ni condiciona.

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime el apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer punto objeto de apelación**, en referencia al supuesto error en que habría incurrido el Auto apelado, es necesario remitirnos a lo regulado en el artículo 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificada por Decreto Supremo N° 014-2022-TR, el cual establece disposiciones relacionadas con la comunicación de la declaración de huelga, y conforme los argumentos establecidos en el Auto Directoral N° 017-2025-GRA/GRTPE-DPSC, reiteramos que, al tratarse de un servicio público esencial, catalogado por el artículo 3° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, resulta razonable la exigencia establecida por nuestro ordenamiento jurídico, que establece que la comunicación de declaración de huelga debe ser con una anticipación de 10 días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales.

En el presente caso si bien la parte apelante pretende acreditar que la comunicación se efectuó dentro de los 10 días establecidos por la normativa de la materia al señalar que el ingreso del escrito sobre comunicación de declaración de huelga cursado por mesa de partes virtual de la Gerencia Regional de Trabajo se efectuó el 02 de abril de 2025, y no el 03 de abril como aparece del sello de recepción con Registro N° 8121431 el mismo que fue tomado en cuenta al momento de emitir el Auto Directoral apelado, por lo que no cumpliría con los 10 días de antelación al inicio de la huelga, pues conforme lo señalado la medida de fuerza estaba programada como fecha de inicio el 21 de abril de 2025. Al respecto, debemos de precisar que si bien la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una mesa de partes virtual la misma que se encuentra habilitada las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana; los plazos se computan dependiendo de la hora de presentación, siendo así que el registro del expediente se realizará en horario de oficina, es decir, de lunes a viernes de 7:30 horas a 15:30 horas, los documentos ingresados fuera de este horario son registrados al siguiente día hábil (dicha





Resolución Gerencial Regional

N° 054-2025-GRA/GRTPE

información se encuentra alojada en la mesa de partes virtual siendo visible para cualquier persona que ingresa escritos a través de la plataforma virtual); en consecuencia, de la captura de pantalla que aparece del escrito de apelación, se advierte que la presentación por medio de la mesa de partes virtual se efectuó el 02 de abril de 2025 a las 20:46 horas, es decir en un horario posterior a las 15:30 horas, por lo tanto, la presentación se ha considerado fuera de horario de oficina, debiendo de ser registrado al día siguiente hábil, es decir se consideró presentado el 03 de abril de 2025. En consecuencia, no resulta amparable el argumento vertido en el primer punto objeto de apelación, los mismos que carecen de asidero y corresponden ser desestimados.

Respecto al segundo punto objeto de la apelación, el argumento esbozado por la organización sindical apelante no ha tomado en consideración que para que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda verificar la legalidad de la huelga, es indispensable constatar el cumplimiento de todos los requisitos formales, entre ellos, lo contemplado en el literal c) del artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) aprobada por Decreto Supremo N° 010-2003, que señala para la declaración de huelga se requiere que sea comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo por lo menos con 10 días de anticipación tratándose de servicios públicos esenciales. Aunque la exigencia no se halle expresamente formulada en un artículo concreto de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, su exigencia deriva de la necesidad de garantizar que el empleador tenga conocimiento del ejercicio del derecho de huelga, de modo que pueda adoptar las medidas pertinentes para salvaguardar la continuidad del servicio, así como la seguridad de los estudiantes y servidores administrativos que se encuentran en las instalaciones de la Universidad.

Por lo tanto, la exigencia de acreditar dicha comunicación no constituye una premisa falsa ni una carga arbitraria impuesta por el funcionario, sino un elemento mínimo indispensable para la verificación del cumplimiento de los requisitos del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, como parte del procedimiento administrativo de control de legalidad de la huelga. Consecuentemente los argumentos esbozados en el segundo punto objeto de apelación carecen de asidero y corresponden ser desestimados.

Respecto al tercer punto objeto de la apelación, respecto del supuesto error en la exigencia de presentar la nómina de personal esencial para garantizar la continuidad del servicio educativo universitario. El argumento del apelante carece de sustento, en tanto parte de una interpretación errónea del carácter del servicio prestado por las universidades públicas y la aplicación del artículo 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

En efecto, si bien es cierto que la prestación del servicio educativo universitario comprende tanto horas lectivas como no lectivas, ello no desvirtúa su calificación como servicio público esencial, reconocida expresamente por el artículo 3° de la Ley Universitaria que define a la Universidad como: "(...) una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica (...). Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. (...)". Dicha calificación impone exigencias específicas en caso de huelga, como lo señala el artículo 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que obliga a la





Resolución Gerencial Regional

N° 054-2025-GRA/GRTPE

organización sindical a presentar al momento de comunicar la huelga, la nómina de trabajadores que deben continuar laborando para impedir la interrupción total del servicio.

No resulta suficiente que la organización sindical declare unilateralmente que la prestación del servicio "no lo exige, ni condiciona", ya que tal calificación no corresponde a la parte sindical, sino que debe ser verificada y controlada por la Autoridad Administrativa de Trabajo en función de la naturaleza del servicio involucrado y su impacto en los derechos fundamentales de terceros, como es el derecho a la educación. Adicionalmente, el argumento del apelante respecto de la continuidad de actividades no lectivas durante la huelga, aunque históricamente aplicado en algunas prácticas sindicales universitarias, no tiene valor normativo suficiente para eximir a la organización sindical de presentar la nómina de personal indispensable, pues la afectación del dictado de clases implica una interrupción significativa del servicio público esencial. Siendo que la exigencia busca equilibrar el ejercicio del derecho de huelga con la necesidad de proteger servicios esenciales.

En ese sentido, la exigencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el Auto Impugnado no constituye un error ni una interpretación arbitraria, sino una aplicación razonada del artículo 82° del TUO de la LRCT, conforme a la calificación legal del servicio universitario y al deber del Estado de asegurar su continuidad durante una huelga. En tanto, los argumentos vertidos en el tercer punto objeto de apelación carecer de fundamento y corresponden ser desestimados.

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, esta Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo establece que, los argumentos de apelación esbozados por el Sindicato Unificado de Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, carecen de asidero y corresponden ser desestimados. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar infundado el recurso de apelación planteado, 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 de apelación de fecha 09 de abril de 2025 (Doc. 8149771, Exp. 5005020) interpuesto por el Sindicato Unificado de Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 017-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 07 de abril de 2025, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, a través del cual se resolvió: "Declarar *IMPROCEDENTE*, la comunicación de huelga indefinida, programada para el día 21 de abril de 2025 a las 00:00 horas, presentada por el SINDICATO UNIFICADO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA-SUDUNSA, y contenida en el escrito con Registro N° 8121431. (...)"

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 054-2025-GRA/GRTPE

Artículo Segundo: NOTIFICAR al Sindicato Unificado de Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (SUDUNSA), y a la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA) con la presente resolución.

Artículo Tercero: 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 siete días del mes de mayo del año dos mil veinticinco.



REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

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

Folios: 06
Doc.: 8234679
Exp.: 5032140