



Resolución Gerencial Regional

N° 137-2025-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 119-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 30 de diciembre de 2025, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 073-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 02 de diciembre de 2025; el recurso de apelación de fecha 11 de diciembre de 2025 (Doc. 9029482, Exp. 5474318), presentado por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C, 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 (...)”.*

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,





Resolución Gerencial Regional

N° 137-2025-GRA/GRTPE

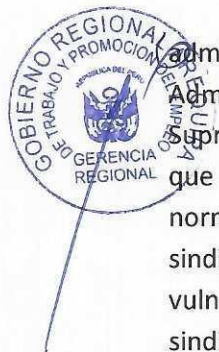
prescribe en su artículo 220°: “El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico”.

Que, mediante Informe Legal N° 119-2025-GRA/GRTPE/AL de fecha 30 de diciembre 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 11 de diciembre de 2025, presentado por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., en contra del Auto Directoral N° 073-2025-GRA/GRTPE-DPSC de 02 de diciembre de 2025, a través del cual se resolvió: “Declarar IMPROCEDENTE, la comunicación de HUELGA por 48 horas, a materializarse el día 05 de diciembre de 2025, presentada por el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR S.A.C, realizada a través del escrito con Registro N° 8981054 (...)”

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los fundamentos expuestos en el recurso administrativo presentado fueron los siguientes: a) El sindicato apelante sostiene que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha incurrido en una interpretación errónea del artículo 65 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, al condicionar la procedencia de la comunicación de huelga a la acreditación de que el empleador haya recibido copia del acta de votación y del acta de asamblea, señalando que la norma únicamente exige que dichos documentos formen parte de la comunicación presentada por el sindicato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; b) El apelante sostiene que la decisión impugnada vulnera el principio de razonabilidad y proporcionalidad, así como el derecho fundamental a la libertad sindical y a la huelga, al haber declarado la improcedencia de la comunicación de huelga, pese a que según señala se habrían cumplido todos los elementos sustanciales de la medida, precisando que la improcedencia se debió a un aspecto meramente formal que no genera perjuicio, ni afectación a terceros; c) El apelante sostiene que la Autoridad debió requerir la subsanación del supuesto defecto conforme a los artículos 124 y 125 de la Ley N° 27444. Se precisa que, si bien la Ley permite requerir subsanación en ciertos casos, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento no prevén expresamente un mecanismo de subsanación para la comunicación de huelga.

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime la apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer punto objeto de apelación**, al respecto, corresponde precisar que dicha interpretación no resulta conforme con una lectura sistemática y concordada del marco normativo aplicable, en particular con el artículo 73, inciso c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, norma de jerarquía superior, la cual establece expresamente que la declaración de huelga debe ser comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, acompañando copia del acta de votación.

En ese sentido, el artículo 65 del Reglamento no regula un supuesto distinto, ni autónomo, sino que desarrolla y precisa el contenido obligatorio de la comunicación de huelga prevista en el artículo 73





Resolución Gerencial Regional

N° 137-2025-GRA/GRTPE

de la Ley. Por tanto, los documentos allí enumerados, entre ellos, la copia del acta de votación y la copia del acta de asamblea, integran el contenido esencial de la comunicación de huelga, el cual debe ser cumplido respecto de ambos destinatarios.

Contrario a lo señalado por el sindicato apelante, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha exigido una prueba adicional no prevista en la norma, sino que ya verificado el cumplimiento de un requisito legal expreso: que la comunicación de huelga al empleador contenga la documentación mínima exigida por la Ley y su Reglamento. La verificación de dicho cumplimiento forma parte del control de legalidad que corresponde ejercer a la Autoridad en el marco de sus competencias.

En tal sentido, aceptar los fundamentos planteados por el apelante implicaría reconocer la validez de una comunicación de huelga dirigida al empleador carente de documentación esencial, lo que vaciaría de contenido la exigencia legal prevista en el artículo 73 inciso c) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo desnaturalizando su finalidad.

Por lo expuesto, no se advierte que la Autoridad Administrativa de Trabajo haya incurrido en interpretación errónea del artículo 65 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, ni que haya vulnerado el principio de legalidad administrativa previsto en el artículo IV numeral 1.1 del TUO de la Ley N° 27444, toda vez que la decisión adoptada se sustenta en la aplicación directa y sistemática de los requisitos expresamente establecidos por la normativa vigente.

Respecto del segundo punto; Al respecto, corresponde precisar que la improcedencia declarada no se sustenta en una formalidad irrelevante o accesorio, sino en el incumplimiento de un requisito legal expreso y sustancial, previsto en el artículo 73 inciso c) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y desarrollado en el artículo 65 de su reglamento, referido al contenido obligatorio de la comunicación de huelga dirigida al empleador.

Respecto del principio de razonabilidad y proporcionalidad, previsto en el artículo IV numeral 1.8 del TUO de la Ley N° 27444, corresponde señalar que la decisión adoptada es idónea, en tanto permite garantizar el cumplimiento efectivo de los requisitos legales previos al ejercicio del derecho de huelga; es necesaria, pues no existe una medida menos gravosa que permita convalidar un incumplimiento material del contenido obligatorio de la comunicación. Es proporcional en sentido estricto, dado que la improcedencia constituye una consecuencia jurídica prevista frente al incumplimiento de los requisitos legales expresos no una restricción arbitraria del derecho.

Por lo tanto, la medida adoptada por la Autoridad Administrativa de Trabajo resulta razonable y adecuada al fin público que persigue la norma.

En cuanto a la alegada vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical y a la huelga reconocidos en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, debe precisarse que dicho derecho no es absoluto, encontrándose sujeto al cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos por la





Resolución Gerencial Regional

N° 137-2025-GRA/GRTPE

ley para su ejercicio válido. La resolución impugnada no ha cuestionado la legitimidad del derecho de huelga en sí mismo, ni ha impedido su ejercicio de manera arbitraria, sino que ha verificado el incumplimiento de un requisito legal previo, cuya observancia resulta obligatoria para que la medida sea considerada procedente.

En tal sentido, la improcedencia declarada no afecta el contenido esencial del derecho de huelga, sino que constituye una consecuencia jurídica del incumplimiento de las condiciones legalmente prevista para su ejercicio.

Respecto de la interpretación favorable al ejercicio del derecho de huelga debe realizarse dentro del marco legal vigente, sin desnaturalizar los requisitos mínimos que el propio ordenamiento ha establecido para garantizar un ejercicio legítimo del derecho de huelga.

En consecuencia, no se advierte vulneración al principio de razonabilidad y proporcionalidad, ni del derecho fundamental a la libertad sindical y a la huelga, careciendo de sustento el agravio formulado por la parte apelante en ese extremo.

Respecto del tercer punto; se precisa que, si bien la Ley permite requerir subsanación en ciertos casos, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento no prevén expresamente un mecanismo de subsanación para la comunicación de huelga.

Asimismo, el plazo legal para emitir pronunciamiento es corto (2 días), lo que hace inviable cualquier requerimiento de subsanación. La omisión de acompañar copia del acta de votación y del acta de asamblea constituye un incumplimiento sustancial de un requisito legal que impide constatar el cumplimiento de la normativa.

En consecuencia, la declaración de improcedencia se ajusta plenamente, sin vulnerar el principio de tutela administrativa efectiva.

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, y el informe legal emitido por la Oficina de Asesoría Legal, esta Gerencia Regional, establece que, los argumentos de apelación esbozados por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C, 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° 294-2025-GRA/GR.





Resolución Gerencial Regional

N° 137-2025-GRA/GRTPE

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación de fecha 11 de diciembre de 2025 (Doc. 9029482, Exp. 5474318) interpuesto por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.; en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 073-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 02 de diciembre 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 por 48 horas, a materializarse el día 05 de diciembre de 2025, presentada por el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR S.A.C, realizada a través del escrito con Registro N° 8981054. (...)”*

Artículo Segundo: **NOTIFICAR** al Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C, y a la empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C, 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 treinta días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca

Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo