



Resolución Gerencial Regional

N° 19-2026-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 009-2026-GRA/GRTPE/AL de fecha 23 de enero de 2026, emitido por el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Auto Directoral N° 071-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 01 de diciembre de 2025; el recurso de apelación de fecha 04 de diciembre de 2025 (Doc. 9012655, Exp. 5465184), presentado por el Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa -SIPSA, 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 (...)”.*



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 19-2026-GRA/GRTPE

Que, el Sindicato apelante está conformado por personal de serenazgo cuyas funciones consisten en brindar seguridad ciudadana mediante acciones de vigilancia, patrullaje, apoyo en la atención de emergencias y otras, las cuales se encuentran reguladas bajo los alcances de la Ley N° 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, corresponde citar la norma pertinente: *“Artículo 3.- 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 y cooperación con las entidades públicas que la requieran, en materia de seguridad ciudadana. Sus procedimientos están enmarcados en la Constitución Política del Perú, y el ordenamiento jurídico en materia de seguridad ciudadana, observando el respeto irrestricto de los derechos humanos.”*

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° 009-2026-GRA/GRTPE/AL de fecha 23 de enero de 2026, el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación al recurso de apelación de fecha 04 de diciembre de 2025, presentado por el Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa, en contra del Auto Directoral N° 071-2025-GRA/GRTPE-DPSC de 01 de diciembre de 2025, a través del cual se resolvió: *“Declarar IMPROCEDENTE, la comunicación de huelga de 48 horas contenida en el escrito con Registro N° 8974232 de fecha 26 de noviembre de 2025, presentada por el SINDICATO PROVINCIAL DE SERENAZGO DE AREQUIPA – SIPSA, a materializarse desde las 06:00 horas del día 15 de diciembre de 2025. (...)”*

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los fundamentos expuestos en el recurso administrativo presentado fueron los siguientes: **a)** Que, la notificación del Auto Directoral N° 071-2025-GRA/GRTPE-DPSC, fue notificada el quinto día hábil contraviniendo lo señalado por el artículo 65 del TUO del Decreto Supremo N° 011-92-TR, debiendo corresponder declarar PROCEDENTE la huelga declarada para el día 15 de diciembre del año 2025.; **b)** El Sindicato apelante sostiene que conforme la Ley N° 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal ha conferido funciones de apoyo en seguridad ciudadana, ya que es la Policía Nacional la entidad encargada de velar por la seguridad de la población en general. Además, agrega que, siendo un total de 200 trabajadores obreros serenos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, solo 95 pertenece al sindicato, siendo una cantidad menor a la que se dejaría prestando los servicios supuestamente esenciales. A su vez señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo habría vulnerado sus derechos al no haberse citado a ambas partes para la determinación de los servicios mínimos y al no contar con la comunicación anual de servicios mínimos remitida por la



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 19-2026-GRA/GRTPE

Municipalidad Provincial de Arequipa, generaría una contravención a los principios fundamentales internacionales como la libertad sindical, protección contra la discriminación, libertad de acción y restricciones permitidas; c) la organización sindical apelante sostiene que la nómina presentada sí cumple con los requisitos exigidos, al consignar turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo incluso horarios (06:00-14:00, 14:00-22:00 y 22:00-06:00).

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime la apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer punto objeto de apelación**, corresponde precisar que el citado artículo 65, concordante con el artículo 74 del Decreto Supremo N° 010-2023-TR, establece un plazo de tres (3) días hábiles para que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita su pronunciamiento sobre la procedencia o improcedencia de la comunicación de huelga; es decir, el plazo legal se refiere al dictado del acto administrativo, más no a su notificación, la cual constituye una etapa posterior destinada únicamente a la eficacia del acto, pero no condiciona su validez, ni su emisión dentro del plazo.

Que, en el presente caso, aun cuando la comunicación de huelga fue presentada el 26 de noviembre de 2025 a través de Trámite Documentario (Reg. 8974232-Exp. 5443838), el Auto Directoral que declaró su improcedencia fue emitido el 01 de diciembre de 2025, esto es, dentro de plazo legal de tres (3) días hábiles previsto normativamente, por lo que se ha cumplido estrictamente con el mandato contenido en el artículo 65 del TUO del Decreto Supremo N° 011-92-TR y artículo 74 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

En consecuencia, la notificación realizada con posterioridad no enerva, ni invalida la emisión oportuna del pronunciamiento, toda vez que la validez del acto se determina por su fecha de emisión dentro del plazo legal, razón por la cual no resulta amparable el argumento vertido en el primer punto objeto de apelación, por lo que no corresponde declarar la nulidad solicitada por el sindicato apelante en este extremo.

Respecto del segundo punto; en primer término, corresponde precisar que el servicio prestado por los integrantes del Sindicato Provincial de Serenazgo constituye un servicio público esencial, conforme a lo dispuesto en el artículo 84 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en tanto sus funciones (orientadas a la vigilancia pública, auxilio inmediato, atención de emergencias y asistencia al ciudadano) son indispensables para evitar una afectación a la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población, siendo este criterio además consistente con lo previsto en la Decisión N° 836 del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que permite la imposición de servicios mínimos cuando la interrupción del servicio representa una amenaza evidente e inminente para dichos bienes jurídicos.

Que, por tal razón, la obligación de garantizar la continuidad mínima del servicio no solo es compatible con los estándares internacionales de libertad sindical, sino constituye una





Resolución Gerencial Regional

N° 19-2026-GRA/GRTPE

exigencia legítima en materia de protección de derechos fundamentales de la población, sin que ello suponga vulneración de los principios alegados por la organización apelante.

Que, en el recurso, el sindicato sostiene que la Municipalidad Provincial de Arequipa no remitió la comunicación anual de servicios mínimos prevista en el artículo 67 del TUO del Decreto Supremo N° 011-92-TR, lo cual le generaría una desventaja para la organización al desconocerse la cantidad de personal requerido durante la huelga. Sin embargo, la normativa establece expresamente las consecuencias de tal incumplimiento. Así, conforme al artículo 67A.1 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ante la falta de comunicación del empleador, la Autoridad Administrativa de Trabajo debe aplicar criterios supletorios en orden sucesivo: i) acuerdo de partes; ii) resolución de divergencia del año anterior; iii) comunicación de servicios mínimos del empleador del año anterior; y iv) estándares internacionales de derechos humanos sobre la garantía de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población.

Que, al no existir en el presente caso ninguno de los tres primeros elementos, correspondía como se efectuó en el Auto Directoral apelado, acudir al cuarto criterio, debiendo garantizarse la continuidad del servicio esencial conforme al estándar señalado por la Decisión N° 836 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, según la cual resulta legítima la imposición de servicios mínimos cuando la paralización implica "una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población".

Que, de igual modo la ausencia de comunicación del empleador no exime al sindicato del cumplimiento del requisito previsto en el artículo 65 del Decreto Supremo N° 011-92-TR referido a la presentación de la nómina del personal que debe continuar laborando durante la huelga en servicios esenciales, lo cual constituye una carga propia de la comunicación de huelga y no depende de la conducta del empleador.

Que, en cuanto a la alegada contravención a los principios fundamentales internacionales, la Autoridad Administrativa de Trabajo actuó dentro del marco normativo, recurriendo al numeral iv) del artículo 67-A.1 del Decreto Supremo N° 011-92-TR que establece un orden de prelación para calificar el cumplimiento de la presentación de la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando al tratarse de servicios públicos esenciales, señalando que: iv) En defecto de todo lo anterior, los estándares internacionales de derechos humanos sobre la garantía de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población. El razonamiento expuesto no vulnera la libertad sindical, sino que se alinea con lo previsto por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en la Decisión N° 836, que admite restricciones al derecho de huelga cuando existe una amenaza evidente para la vida, la seguridad o la salud de la población, como ocurre en los servicios de seguridad ciudadana que brinda el personal de serenazgo.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 19-2026-GRA/GRTPE

Que, en consecuencia, no se advierte transgresión a los principios internacionales invocados, pues la libertad sindical no es un derecho absoluto y las restricciones aplicadas en el presente caso son legales, necesarias y proporcionales.

Respecto del tercer punto; se debe de tener en cuenta que, la evaluación de la procedencia de la huelga se efectúa sobre la base de la documentación presentada en su oportunidad, es decir, al momento de la comunicación de plazo de huelga. De la revisión de la nómina presentada se advierte que: si bien se consignan turnos genéricos (mañana, tarde y noche), no se precisan las fechas concretas en las que cada trabajador prestará servicios, ni se establece una programación efectiva y verificable que permita a la Autoridad Administrativa de Trabajo constatar que se garantiza la continuidad del servicio durante todo el periodo de huelga. La sola indicación de turnos, sin correlato temporal específico, no resulta suficiente para cumplir con la finalidad del artículo 82 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que exige garantizar la permanencia del personal necesario para evitar la interrupción total del servicio público esencial.

Asimismo, es necesario tener en cuenta que recién en sede de apelación el sindicato incorpora la precisión de los horarios asociados a cada turno, por lo que, dicha información no debe ser considerada, por cuanto implicaría subsanar extemporáneamente un requisito esencial que debía cumplirse al momento de la comunicación de plazo de huelga.

En atención al artículo 220 del Texto único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General regula los supuestos de interposición del recurso de apelación, ello no habilita a las partes a incorporar nuevos elementos de hecho o prueba destinados a subsanar omisiones sustanciales del procedimiento previo. En el presente caso, la apelación no se sustenta en una distinta interpretación de las pruebas oportunamente presentadas, sino en la incorporación de información que no fue consignada en su momento, lo cual no resulta jurídicamente admisible tratándose de un requisito previo a la procedencia de huelga en servicios públicos esenciales.

Que, en consecuencia, los agravios formulados por la organización sindical no desvirtúan los fundamentos de la resolución impugnada, correspondiendo confirmar la improcedencia de la comunicación del plazo de huelga.

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, y el informe legal emitido por la Oficina de Asesoría Legal, esta Gerencia Regional, establece que, los argumentos de apelación esbozados por el Sindicato Provincial de Serenazgo 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.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 19-2026-GRA/GRTPE

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 294-2025-GRA/GR.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación de fecha 04 de diciembre de 2025 (Doc. 9012655, Exp. 5465184) interpuesto por el Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa - SIPSA; en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 071-2025-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 01 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 de 48 horas contenida en el escrito con Registro N° 8974232 de fecha 26 de noviembre de 2025, presentada por el SINDICATO PROVINCIAL DE SERENAZGO DE AREQUIPA – SIPSA, a materializarse desde las 06:00 horas del día 15 de diciembre de 2025. (...)"

Artículo Segundo: **NOTIFICAR** al Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa -SIPSA, y a la Municipalidad Provincial de Arequipa, 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 veintitrés días del mes de enero del dos mil veintiséis.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Folios: 06
Doc.: 9186199
Exp.: 5443838