



Resolución Gerencial Regional

N° 54-2026-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 052-2026-GRA/GRTPE-AL de fecha 15 de mayo del 2026, emitido por la Oficina de Asesoría Legal de esta Gerencia; el Auto Directoral N° 014-2026-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 17 de marzo del 2026; y el recurso de apelación de fecha 24 de marzo del 2026 (Doc. 9392322, Exp. 5680698), presentado por el SINDICATO MIXTO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA (SIMITRAUN).

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 (...)”.*

Que, el artículo 82° del referido cuerpo normativo, refiere lo siguiente: *“Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan (...)”.*

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° 54-2026-GRA/GRTPE

Que, el artículo 67º-A del Reglamento de la LRCT refiere lo siguiente:

“Artículo 67º -A. Si el empleador no presenta la comunicación señalada en el artículo anterior, en caso de huelga la Autoridad Administrativa de Trabajo califica el cumplimiento del requisito establecido en el literal c) del artículo 65º de este Reglamento, según el siguiente orden de prelación:

67-A.1. Para los servicios públicos esenciales:

- 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.*

67-A.2. Para las labores indispensables:

- i. En primer lugar, el acuerdo de partes;*
- ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;*
- iii. En defecto de todo lo anterior, la nómina presentada por el Sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad”.*

Que, el Sindicato apelante está conformado por personal de limpieza pública, vigilantes, entre otros, cuyas funciones se enmarcan dentro de servicios públicos esenciales conforme al artículo 83º del TUO de la LRCT.

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 220º: *“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°052-2026-GRA/GRTPE/AL de fecha 15 de mayo 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 24 de marzo de 2026, presentado por el Sindicato Mixto de Trabajadores Unidos de La Municipalidad Provincial de Castilla (SIMITRAUN), en contra del Auto Directoral N° 014-2026-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 17 de marzo del 2026, a través del cual se resolvió: *“Declarar IMPROCEDENTE, la comunicación de HUELGA indefinida, programada para el día 26 de marzo del 2026, presentada por el Sindicato Mixto de Trabajadores Unidos de La Municipalidad Provincial de Castilla (SIMITRAUN), contenida en el escrito con Registro N° 9354172(...)”*





Resolución Gerencial Regional

N° 54-2026-GRA/GRTPE

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los argumentos expuestos en el recurso de apelación presentado por el Sindicato Mixto de Trabajadores Unidos de la Municipalidad Provincial de Castilla (SIMITRAUN), a fin de que se revoque la resolución impugnada Auto Directoral N° 014-2026-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 17 de marzo del 2026 y, reformándola, se declare procedente la medida de fuerza comunicada, son los siguientes: **a)** Respecto del fundamento referido a la operatividad del silencio administrativo positivo y extemporaneidad de la Autoridad en resolver el escrito de comunicación de huelga, **b)** Respecto del fundamento referido a la Subsanación de error material en la fecha de inicio de huelga, **c)** Respecto a la acreditación de requisitos formales y voluntad mayoritaria, **d)** Respecto del fundamento "Notificación al Empleador", y **e)** Respecto al fundamento referido a los Servicios mínimos y el personal esencial.

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime el apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer punto objeto de apelación**, el sindicato apelante refiere que el último párrafo del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N°011-92-TR, señala que el procedimiento de comunicación de huelga es de evaluación previa sujeto a silencio administrativo positivo y que la Autoridad Administrativa de Trabajo no habría cumplido con emitir pronunciamiento en el plazo perentorio de tres (03) días hábiles, de manera que al haberse excedido el plazo legal se habría configurado el silencio administrativo positivo y con ello la comunicación tendría la condición de aprobada. Así también refiere que a pesar de haber autorizado la notificación vía correo electrónico, se habría omitido realizarla oportunamente al sindicato.

Al respecto, efectivamente el artículo 74° del TUO de la LRCT señala que dentro de los 3 días útiles de recibida la comunicación de huelga, la AAT deberá pronunciarse, no obstante, debe entenderse que dicho plazo empieza a correr desde que dicho escrito de comunicación de huelga es puesto a conocimiento del órgano encargado de resolver, en el caso específico se advierte que el escrito de "Comunicación de Declaratoria de Huelga Indefinida" fue presentado el 12 de marzo del 2026 y que el Auto Directoral N°014-2026-GRA/GRTPE-DPSC que es materia de impugnación, fue emitido el 17 de marzo del 2026, es decir dentro de los 3 días hábiles que dispone la ley, siendo enviado a efecto de ser notificado al día siguiente 18 de marzo del 2026 (según cargos de notificación a folios 10-11) tanto a la Municipalidad Provincial de Castilla como también al SIMITRAUN. De manera que, estando a lo expuesto no resulta aplicable el silencio administrativo positivo y consecuentemente no corresponde tener por aprobada la comunicación de huelga realizada.

En tal sentido, respecto de este primer argumento, se advierte que la Autoridad Administrativa de Trabajo cumplió con emitir pronunciamiento dentro del plazo establecido por ley de manera que no se da lugar a la aplicación de silencio administrativo positivo aunado al hecho que no obstante el apelante autorizó la notificación por correo por lo que debió notificarse el Auto Directoral impugnado por dicho medio, se tiene que con la notificación física efectuada no se advierte haberse ocasionado un perjuicio al apelante a lo que debe agregarse que en uno u otro caso la decisión de la AAT habría sido la misma. Es así que no resulta amparable el argumento del apelante debiendo por tanto confirmarse el Auto Directoral N°014-2026-GRA/GRTPE-DPSC en lo referido a este extremo.





Resolución Gerencial Regional

N° 54-2026-GRA/GRTPE

Respecto del segundo punto; el sindicato apelante señala que en el escrito original por error material se habría consignado erróneamente el inicio de la huelga para el 26 de marzo del 2026 y que sin embargo la voluntad del gremio y el cálculo correcto para el cumplimiento estricto del plazo legal correspondería al 27 de marzo del 2026, refiriendo que con su escrito de apelación pretende subsanar dicho extremo.

Al respecto, no obstante la parte apelante refiere que la fecha correcta del inicio de la medida de fuerza habría sido acordada para el 27 de marzo del 2026, se advierte que la señalada fecha no se condice con la que figura en los documentos que obran en el presente expediente administrativo los cuales debieron a su vez ser adjuntados y presentados conjuntamente con su escrito de "Comunicación de Declaratoria de Huelga Indefinida" y no al momento de interponer su recurso de apelación, según lo establece expresamente el artículo 73° del TUO de la LRCT en concordancia con el artículo 65° del Reglamento de la LRCT, los mismos que han sido citados en los párrafos anteriores de la presente resolución.

De ese modo, se concluye que no es jurídicamente viable la subsanación de la fecha de inicio de la huelga planteada por el impugnante. Ello se debe a que la comunicación de huelga exige una concordancia plena entre lo declarado por el administrado y las exigencias legales, debiendo presentarse los requisitos de forma íntegra y en una primera oportunidad, esto es al momento de presentar el escrito de comunicación de huelga. En consecuencia, al no haberse cumplido con adjuntar la documentación exigida por ley, corresponde desestimar el fundamento alegado.

Respecto del tercer punto; el apelante refiere que habría cumplido con presentar oportunamente, vía tramite documentario virtual : i) Declaración Jurada suscrita por el Secretario General , ii) Copia del Acta de Asamblea donde se acordó la huelga por mayoría absoluta, iii) Acta de votación correspondiente; y que a efecto de no dejar duda sobre el cumplimiento de los literales a) y b) del artículo 73° del TUO de la LRCT, remite nuevamente dichos anexos con su escrito de apelación lo que sería un reflejo fiel de la voluntad de las bases y que ha sido debidamente refrendada.

Sobre el particular, se advierte que si bien el sindicato no adjunta a su recurso de apelación en análisis, el cargo de presentación de su escrito de "Comunicación de Declaratoria de Huelga Indefinida" a fin de verificarse la cantidad de folios presentados el 12 de marzo del 2026, dentro de los cuales se encontrarían los citados documentos a los que hace mención, de oficio se ha procedido a verificar el reporte del sistema de trámite documentario virtual de esta GRTPE en el que se precisa que el escrito de comunicación se ingresó con un total de 4 folios que únicamente corresponderían al propio escrito de comunicación así como a la copia de DNI del Secretario General del SIMITRAUN.

En ese sentido, no resulta amparable el argumento del apelante referido a haber cumplido con presentar la documentación o requisitos exigidos por ley (artículo 73° del TUO de la LRCT y artículo 65° del Reglamento de la LRCT), más aún por cuanto el momento en el que deben ser ofrecidos es con la presentación del escrito de comunicación de huelga.





Resolución Gerencial Regional

N° 54-2026-GRA/GRTPE

Respecto del cuarto punto; el apelante señala que en cumplimiento de las formalidades adjunta a su recurso de apelación el cargo de presentación de la comunicación de huelga ante la Municipalidad Provincial de Castilla, con lo que demostraría que la contraparte ha sido válidamente informada respecto a la medida de fuerza el 12 de marzo del 2026.

Sobre el particular, de conformidad con lo expuesto en el punto anterior, se ha advertido que el ahora apelante al momento de presentar su escrito de comunicación de huelga únicamente adjuntó la copia de DNI del Secretario General del SIMITRAUN; sin embargo, ese constituía el momento en el que correspondía anexar la totalidad de la documentación que sirviera para calificar la procedencia o no de la medida de fuerza de forma íntegra.

En ese sentido, corresponde desestimar también el presente fundamento referido a haber cumplido con acreditar la comunicación de la medida de fuerza a la Municipalidad Provincial de Castilla, esto por cuanto el ofrecimiento del citado documento correspondía realizarse al momento de la presentación del escrito de comunicación de huelga.

Respecto del quinto punto; el apelante cuestiona el Auto Directoral N° 014-2026-GRA/GRTPE-DPSC por cuanto refiere que estando a lo precisado en el artículo 82° del TUO de la LRCT y el artículo 67° del Reglamento de la LRCT que imponen al empleador la obligación de comunicar anualmente, en el primer trimestre (enero), el número y ocupación de los trabajadores necesarios para servicios mínimos; la Municipalidad Provincial de Castilla no habría presentado dicha comunicación de servicios mínimos ni en el presente año ni en el anterior, por lo que, estando al artículo 67°-A del Reglamento, ante la omisión del empleador, no se podría pretender restringir el derecho de huelga del sindicato.

Al respecto, en primer término, corresponde precisar que los servicios prestados por los integrantes del Sindicato Mixto de Trabajadores Unidos de la Municipalidad Provincial de Castilla (SIMITRAUN) constituye un servicio público esencial, conforme al artículo 83° del TUO de la LRCT, en tanto sus funciones (orientadas a limpieza pública, vigilancia) son indispensables para evitar una afectación a la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población (artículo 84° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM), 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 que además constituye una exigencia legítima en materia de protección de derechos fundamentales de la población, sin que ello suponga vulneración del derecho de huelga de la organización apelante.

Que, en el recurso de apelación, el sindicato refiere que la Municipalidad Provincial de Castilla no remitió la comunicación anual de servicios mínimos prevista en el artículo 67° del Reglamento de la LRCT, lo que sin embargo, no debe restringir su derecho de huelga. En ese sentido, la normativa establece expresamente las consecuencias de tal incumplimiento, así conforme al artículo 67A.1 del Reglamento de





Resolución Gerencial Regional

N° 54-2026-GRA/GRTPE

la LRCT, ante la falta de comunicación del empleador, la AAT 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.

Al no existir en el presente caso ninguno de los tres primeros elementos, corresponde 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 realización de la huelga implica “una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.”

Que, de igual forma, la ausencia de comunicación del empleador no exime al sindicato del cumplimiento del requisito previsto en el artículo 65° del Reglamento de la LRCT referido a la presentación de la nómina del personal que debe continuar laborando durante la huelga en servicios esenciales, concordante con el artículo 82° del TUO de la LRCT, lo cual constituye una carga propia de la comunicación de huelga y no depende de la conducta del empleador.

En ese sentido, corresponde también desestimar este fundamento del apelante, al no ser eximidos de la presentación de la nómina correspondiente incluso cuando su empleadora no haya comunicado anualmente con lo señalado por ley.

Por lo expuesto, se advierte que la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa ha verificado adecuadamente los requisitos para dar lugar a la improcedencia de la comunicación de huelga conforme al artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 65° de su Reglamento, toda vez que la decisión adoptada debe sustentarse en la aplicación directa y sistemática de los requisitos expresamente establecidos por la normativa vigente.

Al respecto, corresponde precisar que lo expuesto no se sustenta en una formalidad irrelevante o accesorio, sino en el incumplimiento de requisitos legales expuestos y sustanciales, de acuerdo a lo previsto en el artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 65° de su Reglamento.

Por consiguiente, de acuerdo a lo expresado precedentemente, se tiene que, los argumentos esgrimidos por el apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que, corresponde confirmar el Auto Directoral N° 014-2026-GRA/GRTPE-DPSC, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, al haberse verificado que la organización sindical no ha cumplido con presentar la totalidad de requisitos exigibles para la procedencia de la comunicación de huelga y en la forma prevista por ley.

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 Mixto de Trabajadores Unidos de



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 54-2026-GRA/GRTPE

la Municipalidad Provincial de Castilla (SIMITRAUN), corresponden ser desestimados. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar infundado el recurso de apelación planteado, en consecuencia, confirmar 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.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación de fecha 24 de marzo del 2026 (Doc. 9392322, Exp. 5680698) interpuesto por el SINDICATO MIXTO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA (SIMITRAUN) contra el Auto Directoral N° 014-2026-GRA/GRTPE-DPSC, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución; en consecuencia, se resuelve: **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 014-2026-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 17 de marzo del 2026, que resolvió: *"Declarar IMPROCEDENTE, la comunicación de HUELGA indefinida, programada para el día 26 de marzo del 2026, presentada por el SINDICATO MIXTO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASTILLA (SIMITRAUN), realizada a través del escrito con Registro N° 9354172 "*, al haberse verificado que la organización sindical no ha cumplido concurrentemente con los requisitos sustanciales para la procedencia de la comunicación de huelga previstos en el artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 65° de su Reglamento.

Artículo Segundo: **NOTIFICAR** al Sindicato Mixto de Trabajadores Unidos de la Municipalidad Provincial de Castilla (SIMITRAUN) y la Municipalidad Provincial de Castilla, 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 dieciocho días del mes de mayo del año dos mil veintiséis.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca

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

Folios: 07
Doc.: 9584537
Exp.: 5660414