



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL 0165-2018-MTPE/2/14

Lima, 07 de agosto de 2018.

### VISTO:

El Oficio 000562-2018-GR.LAMB/GRTPE con número de registro 131047-2018, por el cual la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque (en adelante, GRTPE de Lambayeque) remite a esta Dirección General el Expediente 2855564-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, en virtud del recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO** (en adelante, SINDICATO) contra la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE, emitido por la GRTPE de Lambayeque, que resolvió declarar improcedente el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO contra el Auto Directoral 000116-2018-GR.LA.B/GRTPE-DPSC, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la GRTPE de Lambayeque, mediante el cual se declaró ilegal la huelga indefinida materializada por trabajadores de la **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO** (en adelante, ENTIDAD), a partir del 07 de junio de 2018.

### CONSIDERANDO:

#### 1. Antecedentes

Con Oficio 151-2018-SUTAUNPRG, ingresado el 07 de junio de 2018, el SINDICATO pone en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), el reinicio de la huelga indefinida, a partir del 07 de junio de 2018, lo cual fue comunicado a la ENTIDAD el 06 de junio de 2018 mediante Oficio 150-2018-SUTAUNPRG.

Mediante el Auto Directoral 000106-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC de fecha 08 de junio de 2018, la DPSC de la GRTPE de Lambayeque resuelve declarar ilegal la huelga indefinida, materializada por trabajadores de la ENTIDAD, a partir del 07 de junio de 2018, por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 80 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento de la LSC), aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM.

Contra dicho auto directoral, el SINDICATO interpone recurso de apelación mediante escrito de fecha 13 de junio de 2018, por lo que la GRTPE de Lambayeque expidió la Resolución General Regional 000110-2018-GR.LAMB/GRTPE de fecha 19 de junio de 2018, por la cual resuelve declarar la nulidad de oficio del Auto Directoral 000106-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC y dispone que la DPSC de la GRTPE de Lambayeque ejecute la reposición del procedimiento al momento en que se produjo el vicio, y emita nuevo pronunciamiento.

Ante ello, la DPSC de la GRTPE de Lambayeque emite el Auto Directoral 000116-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC de fecha 22 de junio de 2018, por el cual resuelve declarar ilegal la huelga indefinida, materializada por los trabajadores de la ENTIDAD, a partir del 07 de junio de 2018, por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 80 del Reglamento de la LSC.

El SINDICATO, con escrito de fecha 26 de junio de 2018, interpone recurso de apelación contra el precitado auto directoral, argumentando que: i) la DPSC de la GRTPE de Lambayeque ha omitido analizar y valorar los sucesos documentales presentados con escrito de fecha 20 de junio de 2018, y mediante los cuales se acredita que se comunicó al titular de la ENTIDAD el acuerdo del ejercicio del derecho de huelga, en cumplimiento de los requisitos del artículo 80 del Reglamento de la LSC, razón por la cual, ha emitido un pronunciamiento sesgado y parcializado, que toma en cuenta únicamente lo señalado por una de las partes; ii) la DPSC de la GRTPE incurre en una motivación aparente, al hacer mención del acta de fecha 07 de junio de 2018, elaborada por la inspectora auxiliar de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SUNAFIL, sin precisar qué expediente fue objeto de verificación respecto al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 45 del Reglamento de la LSC; y, iii) se ha incorporado como material probatorio el acta de fecha 07 de junio de 2018, elaborada por la inspectora auxiliar de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, pese a que dicho documento carece de eficacia legal, dado que el ámbito de competencia de esta última entidad solo comprende a los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y no es extensivo a los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 1057.

Luego, con Resolución Gerencial Regional 000132-2018-GR.LAMB/GRTPE de fecha 05 de julio de 2018, la GRTPE de Lambayeque resuelve declarar improcedente el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO.

En este caso, la GRTPE de Lambayeque señala que los argumentos esgrimidos por el SINDICATO no desvirtúan en su integridad, las observaciones efectuados por la DPSC en el Auto Directoral 000116-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, materia de impugnación.

Con escrito ingresado el 10 de julio de 2018, el SINDICATO interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional 000132-2018-GR.LAMB/GRTPE, con los siguientes fundamentos: i) mediante Oficio 086-2018-SUNA-UNPRG de fecha 16 de abril de 2018, se comunicó oficialmente el acuerdo de asamblea respecto al inicio de la huelga programada para el día 29 de mayo de 2018, por lo que se ha cumplido con el requisito de 15 días calendario, habiéndose adjuntado el acta que contiene dicho acuerdo, debidamente legalizada por notario público; ii), el acta de la "III Asamblea General Extraordinaria de Afiliados al Sindicato" contiene la decisión de declaratoria de huelga, la cual se ha adoptado en la forma que expresamente determinan sus normas estatutarias, con un total de 112 trabajadores asistentes a la asamblea y tomando los acuerdos por mayoría simple; iv) con respecto a la lista de servidores civiles que quedarán a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables, no se ha tomado en cuenta que no existe antecedente de que se hayan señalado servicios indispensables, por lo que no se puede exigir un requisito no comunicado por el empleador en la forma prevista por ley; y, v) se ha omitido analizar y valorar los sucesos documentales presentados con escrito de fecha 20 de junio de 2018, y mediante los cuales se acredita que se comunicó al titular de la ENTIDAD el acuerdo del ejercicio del derecho de huelga, en cumplimiento de los requisitos del artículo 80 del Reglamento de la LSC.

En atención al recurso interpuesto por el SINDICATO, la GRTPE de Lambayeque eleva los actuados a la Dirección General de Trabajo.

## 2. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el artículo 215.1 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 216.1 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el artículo 7.3 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

En ese marco, la Décima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC),





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

establece que, en tanto no se implemente la Comisión de Apoyo al Servicio Civil (en adelante, CASC), las competencias señaladas en el artículo 86<sup>1</sup> del referido Reglamento General, estarán a cargo del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por su parte, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo respecto del procedimiento de declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la GRTPE de Lambayeque, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo 017-2012-TR.

### 3. Sobre el cumplimiento de los requisitos para la declaratoria de huelga, por parte del SINDICATO

El derecho de huelga se encuentra reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3 se indica que el Estado "*regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social*" y "*señala sus excepciones y limitaciones*".

Por lo tanto, a fin de cautelar el ejercicio legítimo de este derecho, en el caso de los trabajadores que brindan servicios en toda entidad del Estado, independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren, es necesario que la declaratoria de huelga observe los requisitos previstos en el artículo 80 del Reglamento de la LSC.

Atendiendo a ello, se procede a verificar si, en el presente caso, la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO ha incumplido alguno de los requisitos previstos para el ejercicio del derecho de huelga:

#### a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos (literal a) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):

En su comunicación de huelga presentada a la ENTIDAD, el SINDICATO señala que la medida de fuerza tiene por motivos: i) el presunto incumplimiento por parte de la ENTIDAD del acuerdo del acta de fecha 30 de mayo de 2018, referido al beneficio de un (1) uniforme institucional, y ii) la falta de acuerdo en la reunión de la comisión de trato directo de fecha 04 de junio de 2018, con respecto a los demás puntos de la problemática laboral planteada por el SINDICATO.

En ese sentido, el motivo de la medida de fuerza se relaciona con la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles comprendidos en ella, por lo que el presente requisito no ha sido incumplido por el SINDICATO.

<sup>1</sup> El artículo 86 del Reglamento de la LSC establece que la CASC es el órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre éstas y los servidores civiles. Asimismo, el artículo 87 del mismo reglamento establece que la CASC es competente para resolver, entre otras materias, la improcedencia e ilegalidad de la huelga.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Por lo tanto, corresponde concluir que el presente requisito no ha sido incumplido por el SINDICATO, debiendo confirmarse la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE en ese extremo.

**b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):**

Al respecto, es de aplicación supletoria el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo 024-2007-TR, el cual establece que: *"La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen los estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea"; agregando en su párrafo final que "(...) se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea". (Subrayado nuestro).*

En el presente caso, tenemos que el SINDICATO en su comunicación a la ENTIDAD ha señalado que la decisión de reiniciar la huelga indefinida a partir del 07 de junio de 2018, se adoptó en su VIII Asamblea General; sin embargo, no ha acompañado el acta de asamblea respectiva o documento análogo que acredite que, en efecto, dicha decisión se adoptó conforme a sus estatutos y a su vez representó la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

Al respecto, el SINDICATO, tanto en su recurso de apelación como en su recurso de revisión, señala que el acuerdo de asamblea respecto al inicio de la medida de fuerza fue comunicado formalmente a la ENTIDAD mediante Oficio 086-2018-SUNA-UNPRG de fecha 16 de abril de 2018.

De la revisión de dicha comunicación se observa que la misma estuvo referida a los acuerdos de la III Asamblea General Extraordinaria del SINDICATO, en la cual se acordó la realización de un paro de 24 horas el día 17 de abril de 2018, un paro de 48 horas los días 24 y 25 de abril de 2018, un paro de 72 horas los días 8, 9 y 10 de mayo y el inicio de una huelga indefinida a partir del día 29 de mayo de 2018.

Así, se advierte que la voluntad mayoritaria expresada en la asamblea donde se adoptó la decisión de declaratoria de huelga, no solo estuvo circunscrita a la realización de una huelga indefinida, sino también a que esta huelga se inicie el 29 de mayo de 2018. En ese sentido, la suspensión de la medida de fuerza y su posterior reinicio a partir del 07 de junio del presente año, es en realidad una modificación de lo acordado colectivamente en la III Asamblea General Extraordinaria del SINDICATO, razón por la cual, correspondía a este último acreditar que dicha decisión fue adoptada en la forma que expresamente determinan sus estatutos y representó la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la medida de fuerza, lo cual no ha sucedido en el presente caso.

Por lo expuesto, corresponde concluir que el SINDICATO no ha cumplido con el requisito materia de análisis, por lo que debe confirmarse la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE en ese extremo.

**c) El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz Letrado de la localidad (literal c) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):**

De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, de aplicación supletoria al presente caso, el refrendo por Notario Público o, a falta de éste por Juez de Paz Letrado, al que hace referencia el presente requisito, debe entenderse como legalización.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Sin embargo, en tanto el SINDICATO no ha presentado el acta de asamblea respectiva, no se puede concluir si dicha acta se encontraba legalizada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz Letrado de la localidad.

Por ende, se tiene que el requisito exigido no ha sido cumplido por el SINDICATO, por lo que corresponde confirmar la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE en ese extremo.

**d) De tratarse de organizaciones sindicales cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente (literal d) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):**

Considerando que, en el presente caso, no resulta posible conocer si la asamblea del SINDICATO en la que se adoptó la decisión de declaratoria de huelga estuvo o no conformada por delegados, no corresponde realizar análisis del requisito en cuestión.

**e) Que sea comunicada a la entidad pública por lo menos con una anticipación de 15 días calendario, acompañando copia del acta de votación (literal e) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):**

Respecto del mencionado requisito, este exige que la declaratoria de huelga sea comunicada a la ENTIDAD, acompañándose copia del acta de votación. Ahora bien, sobre la oportunidad de entregar dichas comunicación, debe tenerse en cuenta que para efectos del cómputo del plazo se excluye el día en que la ENTIDAD es notificada con la declaratoria de huelga y el día de inicio de la medida de fuerza.

En el presente caso, de la revisión del Expediente 2855564-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, se observa que mediante Oficio 086-2018-SUNA-UNPRG de fecha 16 de abril de 2018, el SINDICATO comunicó la declaratoria de huelga a la ENTIDAD, cuyo inicio estuvo programado para el 29 de mayo de 2018, observándose que la referida comunicación ha sido cursada dentro del plazo de antelación legal de 15 días calendario.

Posteriormente, mediante Oficio 142-2018-SUTA UNPRG, el SINDICATO comunicó a la ENTIDAD la decisión de suspender la medida de fuerza, por acuerdo de su VII Asamblea General, llevada a cabo el 01 de junio de 2018, señalando que dicha suspensión sería hasta el 06 de junio de 2018, por cuanto esa misma fecha, se llevaría a cabo la VIII Asamblea General, donde se acordaría el reinicio de la huelga para el día 07 de junio del presente año, en caso se constate el incumplimiento. Dicho reinicio de la medida de fuerza fue comunicado a la ENTIDAD el 06 de junio de 2018, mediante Oficio 150-2018-SUTA UNPRG.

Además de ello, es importante indicar que el análisis del requisito no se agota en verificar si la comunicación de huelga se realizó dentro del plazo previsto por Ley, como ha ocurrido en este caso, sino además, en verificar si la ENTIDAD tomó conocimiento de lo arribado en votación.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que los servidores civiles al ejercer su derecho de huelga, en tanto medio de acción para la autotutela de sus derechos e intereses, deciden la oportunidad de inicio de la misma, por lo que una vez adoptada la decisión de declaratoria huelga, pueden acordar posteriormente la suspensión y/o reprogramación de la misma.

No obstante, al ser la oportunidad de inicio de la huelga, un aspecto consustancial de la misma<sup>2</sup>, corresponde que, en caso se decida la modificación de la fecha de inicio de la huelga, la entidad sea

<sup>2</sup> Lo señalado en ese punto se refuerza con lo expuesto en el literal b) del numeral 3 de la presente resolución, donde se advierte que "(...) la voluntad mayoritaria expresada en la asamblea donde se adoptó la decisión de declaratoria de huelga, no solo estuvo circunscrita a la realización de una huelga indefinida, sino también a que esta huelga se inicie el 29 de mayo de 2018. En ese sentido, la suspensión de la medida de fuerza y su posterior reinicio a partir del 07 de junio del presente año, es en realidad una





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

comunicada con el acta de votación o documento análogo en el que se detalle la forma en que se sometió a votación la decisión de reinicio de la huelga y el resultado de la misma.

Ahora bien, de lo actuado no se desprende que la ENTIDAD haya sido notificada con el acta de votación, respecto al reinicio de la medida de fuerza a partir del 07 de junio de 2018. Tampoco se verifica que la ENTIDAD haya recibido el acta de asamblea respectiva o documento análogo alguno, a partir del cual se le haya alcanzado el detalle y resultado de la referida votación.

Por lo expuesto, corresponde señalar que el requisito en mención ha sido incumplido por el SINDICATO, en lo que se refiere a acompañar copia del acta de votación, por lo que debe confirmarse la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE en ese extremo.

**f) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal f) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):**

En el presente caso, no se verifica que el conflicto se encuentre o haya sido sometido a arbitraje.

**g) Que la organización sindical entregue formalmente la lista de servidores civiles que se quedará a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables a los que se hace referencia en el artículo 83 del Reglamento de la LSC (literal g) del artículo 80 del Reglamento de la LSC):**

El derecho de huelga se encuentra reconocido como derecho fundamental en el artículo 28 de la Constitución Política. Aunque, dado que la huelga supone una afectación válida a los intereses del empleador, la propia Constitución señala que el ejercicio de este derecho puede encontrarse sujeto a excepciones y limitaciones.

En efecto, la obligación de garantizar la continuidad de determinados servicios mínimos durante una huelga, constituye una limitación al citado derecho, cuyo propósito, tras un análisis de ponderación de bienes jurídicos, es arribar a una salida armónica entre éste y el ejercicio de otros derechos constitucionalmente consagrados.

Así, de acuerdo al artículo 85 del Reglamento de la LSC, la organización sindical tiene la obligación de garantizar la permanencia de determinados puestos de trabajo durante la medida de fuerza, siempre que estos puestos guarden correspondencia con los servicios indispensables, entendiéndose por tales -de acuerdo al artículo 83 del Reglamento de la LSC antes citado- son "(...) *aquellos cuya paralización pone en peligro a las personas, la seguridad, la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad pública una vez concluida la huelga*", o con los servicios esenciales que la ENTIDAD pueda prestar a la comunidad, entendiéndose por tales servicios, "*aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población*"

Desde luego, para una debida dotación de trabajadores por parte de la organización sindical, la ENTIDAD anualmente debe cumplir con comunicar a la citada organización, el número, ocupación y horarios de servidores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables<sup>3</sup>. Los efectos de tal comunicación son distintos dependiendo del destinatario: i) en el caso de la organización sindical, dicha comunicación la vincula si es que no la cuestiona, conforme a ley; y ii) en el caso de la AAT, ésta toma conocimiento de la referida comunicación y da por cumplida la obligación prevista para la ENTIDAD

*modificación de lo acordado colectivamente en la III Asamblea General Extraordinaria del SINDICATO, razón por la cual, correspondía a este último acreditar que dicha decisión fue adoptada en la forma que expresamente determinan sus estatutos y representó la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la medida de fuerza (...)*".

<sup>3</sup> Así lo establece expresamente el tercer párrafo del artículo 85 del Reglamento de la LSC. Asimismo, de acuerdo con el artículo 82 del TUO de la LRCT, de aplicación supletoria, dicha comunicación se debe efectuar tanto a la organización sindical como a la AAT, durante los 3 primeros meses de cada año.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

en el tercer párrafo del artículo 85 del Reglamento de la LSC, sin que ello implique un análisis de fondo y, por tanto, sin que la toma de conocimiento implique una validación o aceptación de la determinación de los puestos indispensables.

Dicho esto tenemos que, en el Auto Directoral 000116-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, la DPSC de la GRTPE de Lambayeque señala que el SINDICATO no ha cumplido con entregar formalmente la lista de servicios que se quedará a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables, lo cual ha sido ratificado por la GRTPE de Lambayeque en la Resolución General Regional 000132-2018-GR.LAMB/GRTPE.

Al respecto, el SINDICATO señala en su recurso de revisión que, en el presente caso, no existe antecedente de que se hayan señalado servicios indispensables por parte de la ENTIDAD, por lo que no se puede exigir un requisito no comunicado por el empleador en la forma prevista por ley, aspecto que no ha sido tomado en cuenta por las autoridades administrativas correspondientes.

Atendiendo a ello, se ha procedido a revisar el Expediente 2555564-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, correspondiente a la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, no observándose que en las instancias de mérito, se haya hecho mención de la existencia de una comunicación previa por parte de la ENTIDAD, con respecto a los servicios indispensables, así como al número ocupación y horarios de trabajo necesarios para el mantenimiento de dichos servicios.

Asimismo, debe repararse que la ENTIDAD, mediante Oficio 470-2018-R-UNPRG, cursado a la GRTPE de Lambayeque el 14 de junio de 2018, con relación al recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO contra el Auto Directoral 000106-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC - primera declaratoria de ilegalidad de la huelga y que posteriormente fuera declarada nula por la Resolución Gerencial Regional 000110-2018-GR.LAMB/GRTPE-, ha expuesto sus argumentos con relación a la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, no haciendo ninguna mención a una previa determinación de puestos indispensables.

En ese contexto, no se observa que la ENTIDAD haya comunicado al SINDICATO el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos.

Por lo tanto, al no haberse acreditado que la ENTIDAD cumpliera con lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 85 del Reglamento de la LSC, resulta razonable determinar, en ese contexto de indefinición, que el SINDICATO no se encontraba obligado a entregar la nómina de trabajadores que garantiza la continuidad de puestos indispensables<sup>4</sup>.

Por lo expuesto, al no presentarse como conclusión que el SINDICATO haya inobservado el requisito en cuestión, corresponde revocar la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE, en ese extremo.

#### 4. Sobre la declaratoria de ilegalidad de la huelga realizada por los trabajadores afiliados al SINDICATO

De acuerdo con el numeral 45.1 del artículo 41 de la LSC "(e) derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a quince (15) días. Es ilegal el ejercicio del derecho de huelga que no haya cumplido con lo establecido en el presente artículo" (subrayado agregado).

<sup>4</sup> Una conclusión en contrario implicaría razón a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarle a priori al SINDICATO el incumplimiento del requisito materia de análisis.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Por su parte, el artículo 84 del TUO de la LRCT, de aplicación supletoria en el presente procedimiento, establece que la huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de aquella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81 del TUO de la LRCT.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82 del TUO de la LRCT.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

De lo señalado se desprende que, tratándose de huelgas en el sector público, el legislador sanciona con la declaratoria de ilegalidad, la paralización colectiva de labores que no sea comunicada a la entidad empleadora con un plazo de antelación de 15 días calendario, equiparándola así a una paralización intempestiva. De este modo, cuando se verifique la materialización de una huelga, pese a que la misma no fue comunicada a la entidad dentro del plazo previsto por ley, corresponde que la AAT declare la ilegalidad de la misma, sin necesidad de que previamente dicha comunicación extemporánea haya sido declarada improcedente.

En el presente caso, mediante el Auto Directoral 000116-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPSC, emitido por la DPSC de la GRTPE de Lambayeque, se resolvió declarar ilegal la huelga indefinida materializada por los trabajadores afiliados al SINDICATO, por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 80 del Reglamento de la LSC. Asimismo, en la parte considerativa del mencionado auto directoral se señala que la huelga debe declararse ilegal, al no cumplir el SINDICATO con lo establecido en el artículo 45 de la LSC.



Al respecto, vemos que la huelga fue declarada ilegal, considerando la constatación efectuada por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, plasmada en el Acta de verificación de paralización de labores o huelga emitida en virtud de la Orden de Inspección 652-2018-SUNAFIL de la Intendencia Regional de Lambayeque.

En dicha acta de verificación se da cuenta de la visita inspectiva realizada por la Inspectora Auxiliar de Trabajo, señora Rocío del Milagro Ripalda Neyra, a las 14.10 horas del día 07 de junio de 2018, en el centro de trabajo de la ENTIDAD ubicado en Calle Juan XIII 391 – Cercado de Lambayeque<sup>5</sup>. En dicha acta, la Inspectora de Trabajo comisionada constató que de un total de 1640 trabajadores, 600 son sindicalizados al SINDICATO y 1040 no sindicalizados; y que de los trabajadores sindicalizados (600), la totalidad estuvo en conflicto, precisándose además que *"La inspectora se constituyó en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo donde verificó que trabajadores administrativos de la inspeccionada han paralizado sus labores. (...) No se verificaron actos de violencia, por cuanto no se encontraron a los sindicalistas en el local (...)"*.

Asimismo, en dicha diligencia se recogió la manifestación del representante del SINDICATO, señor Luis Arturo Reaño Tapia<sup>6</sup>, quien declaró que *"se ha acatado la acatado .la huelga por parte de los trabajadores sindicalizados"*.

Al respecto, el cuarto párrafo del artículo 1 de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobada por Ley 28806, señala que la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas

<sup>5</sup> Según información pública (<http://www.unprg.edu.pe/univ/portal/>), la mencionada dirección corresponde a la sede de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

<sup>6</sup> De acuerdo a la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, el señor Luis Arturo Reaño Tapia tiene la condición de secretario de defensa de la referida organización sindical.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, de conformidad a lo establecido en el quinto párrafo del precitado artículo 1, los actos constatados por los Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares merecen fe<sup>7</sup>.

En tal sentido, habiéndose constatado que los trabajadores afiliados al SINDICATO materializaron una paralización colectiva de labores el día 07 de junio de 2018, sin que haya existido un aviso anticipado a la ENTIDAD con un plazo mínimo de 15 días calendario, respecto de llevar a cabo una huelga en dicha fecha, lo cual constituye una causal de ilegalidad por señalamiento expreso del numeral 45.1 del artículo 45 de la LSC.

En consecuencia, corresponder confirmar la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE, en ese extremo.

En atención a las consideraciones expuestas;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **FUNDADO** en parte el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO** contra la Resolución Gerencial Regional 132-2018-GR.LAMB/GRTPE de fecha 05 de julio de 2018, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lambayeque, en el extremo que no se observa que se haya incumplido el requisito exigido en el literal g) del artículo 80 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga presentada por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**, consistente en una huelga indefinida cuya realización se fijó a partir del 07 de junio de 2018, al no haberse cumplido con los requisitos previstos en los literales b), c) y e) del artículo 80 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil Ley, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar **ILEGAL** la huelga llevada a cabo por los trabajadores afiliados al **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**, desde el día 07 de junio de 2018, al haberse verificado la causal prevista en el artículo 45 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, en virtud a lo dispuesto en el literal c), numeral 226.2 del artículo 226 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS.

<sup>7</sup> En el mismo sentido, por ejemplo, el artículo 47 de la Ley 28806 señala que "los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses".



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**ARTÍCULO QUINTO.- PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

**EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo