

EXPEDIENTE N.º 004-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL/H

**RESOLUCION DIRECTORAL N° 003-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**

Huacho, 27 de febrero de 2023

**VISTO:**

Que, con documento N° 4235619, de fecha 23 de febrero de 2023, recepcionado por este despacho con fecha 24 de febrero de 2023, el **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE HUAURA-HUACHO** (en adelante **EL SINDICATO**) pone en conocimiento el paro de 24 horas, fijada para el día 13 de marzo de 2023.

**CONSIDERANDO**

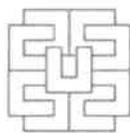
Que, el numeral 3 del artículo 86° del T.U.O de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, señala: "(...) *Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus partícipes, los siguientes: (...) 3. Encauzar de oficio el procedimiento, cuando advierta cualquier error u omisión de los administrados, sin perjuicio de la actuación que les corresponda a ellos. (...)*"; en consecuencia, habiéndose puesto en conocimiento por parte del **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE HUAURA-HUACHO**, a través del documento N°04235616, el paro de 24 horas previsto a ser materializado el día 13 de marzo de 2023, y al considerar que lo informado califica como un procedimiento de comunicación de plazo de huelga, corresponde el presente procedimiento ser encausado por uno de declaratoria de huelga de conformidad con el Texto Único de Procedimientos Administrativos (T.U.P.A) del Gobierno Regional de Lima.

**1. Sobre la competencia de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el presente procedimiento**

Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 28° establece que: "*El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático...*", en tal sentido "...3.Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social...", prescribiendo que las limitaciones y excepciones a éste derecho se han de regular a través de legislación ordinaria, como es el caso del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 25593; Ley de Relaciones colectivas de trabajo, en cuyo artículo 72° precisa que la 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*".

Que, en lo que respecta a la declaratoria de huelga respecto de los trabajadores de la actividad privada, se tiene que el literal g) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-





## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

2012-TR, refiere que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos u órgano que haga a sus veces en el Gobierno Regional correspondiente resuelve en primera instancia entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia, siempre que ésta sea de alcance local o regional.

De otro lado, en el extremo de la declaratoria de huelga respecto de los trabajadores de la actividad pública, se tiene que, con fecha 05 de julio de 2013, entró en vigencia la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), en cuyo Capítulo VI del Título III se contemplaron disposiciones normativas referidas a los derechos colectivos de los servidores civiles, entre ellos, el ejercicio del derecho de huelga (artículo 45). A su vez, las normas reglamentarias del ejercicio del derecho de huelga se desarrollaron en el Capítulo III del Título V del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC) (del artículo 79 al artículo 85).



Posteriormente, a través de la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal<sup>1</sup>, se derogaron diversos artículos del Capítulo VI del Título III de la LSC, entre ellos, el artículo 45 referido al ejercicio del derecho de huelga. Como consecuencia de lo anterior, quedaron sin efecto, además, aquellas normas reglamentarias relacionadas con los artículos 41 a 45 de la LSC.

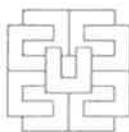
Ahora bien, dicha situación no implica que el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles se encuentre sin base normativa, sino que, por el contrario, el tratamiento normativo del ejercicio de este derecho se sujeta ahora, por remisión de la Ley N° 31188, al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).

Efectivamente, para el ejercicio del derecho de huelga en el escenario de una negociación colectiva en el sector público a nivel descentralizado, el marco normativo se encuentra en la Ley N° 31188. Así, el literal e) del numeral 13.2 del artículo 13 de la norma precitada establece que, en caso no se llegue a un acuerdo en la etapa de conciliación, "los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (...)". Por su parte, el TUO de la LRCT también cubre el ejercicio del derecho de huelga en un escenario distinto a la negociación colectiva. En relación a esto último, el artículo 86 del TUO de la LRCT prevé que "la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables".

Cabe señalar que cuando el artículo 86 del TUO de la LRCT alude a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, no se refiere únicamente a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de

<sup>1</sup> Publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de mayo de 2021





## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Remuneraciones del Sector Público; por el contrario, la regulación actual existente (LSC y el Reglamento General de la LSC) hace referencia a la categoría de los servidores civiles, categoría que comprende a los trabajadores que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan no solo por el Decreto Legislativo N° 276, sino también por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

De esta manera, a propósito de la derogación del artículo 45 de la LSC y sus disposiciones reglamentarias por parte de la Ley N° 31188, el marco normativo aplicable para el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles se encuentra conformado por las reglas establecidas en el TUO de la LRCT, conforme han sido citadas precedentemente.

### 2. Sobre las condiciones y requisitos para el ejercicio efectivo del derecho de huelga

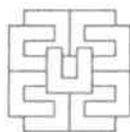
El ordenamiento jurídico peruano reconoce un amplio abanico de derechos y libertades, estableciendo reglas y principios que permiten que todos ellos confluyan en armonía. Es el caso del derecho de huelga que se ejerce en concordancia con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos. Este enunciado se deriva del reconocimiento de los derechos colectivos en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, leído de la mano con la referencia específica que hace el numeral 3 del mismo artículo 28, en relación a que el Estado “regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social” y “señala sus excepciones y limitaciones”.

Sobre el derecho de huelga también se ha pronunciado nuestro Tribunal Constitucional en el considerando 40 de la sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC, precisando que: “(...) la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. (...)”.

De manera específica, en el párrafo 100 de la Opinión Consultiva OC-27/21, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recordó que: “100. (...) los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal. En ese sentido, la obligación de dar un preaviso al empleador antes de emplazar a la huelga es admisible, siempre que este sea razonable. (...)”.

Asimismo, en el párrafo 111 de la citada Opinión Consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que: “111. En relación con el derecho de huelga (...) el Tribunal advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones





## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

*y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización. (...)*. (resaltado agregado)

De otro lado, en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva en mención, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha indicado que: *"(...) el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estas sean propias en una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás. Sin embargo, las restricciones que se establezcan al ejercicio de estos derechos se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico"*. (resaltado agregado)



Ahora bien, en el Perú, la Constitución Política ha delegado al legislador la función de establecer reglas que permitan viabilizar el ejercicio del derecho de huelga en armonía con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos, siendo estas las contempladas en el TUO de la LRCT<sup>2</sup>. A su vez, las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores tienen su expresión práctica en el Reglamento de la LRCT, a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR<sup>3</sup>. En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga.

Por tal motivo, las reglas para el ejercicio del derecho de huelga deben interpretarse de manera restrictiva y en términos de razonabilidad, aplicando el principio pro persona, de tal forma que resulte favorable su ejecución. Adoptar una postura contraria a lo anteriormente expuesto implicaría concebir que las restricciones previstas en disposiciones normativas de carácter legal o reglamentaria pueden producir un obstáculo a la efectiva realización del derecho de huelga, privándolo de su contenido esencial o bien reduciéndolo de forma tal que carezcan de valor práctico.

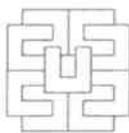
Todo lo expuesto ya es un criterio reiterado de esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Gobierno Regional de Lima, que encuentra fundamento constitucional y, concretamente, base en expresiones normativas como las disposiciones del TUO de la LRCT y su Reglamento (modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR).

En atención a ello, corresponde emitir pronunciamiento sobre la declaratoria de huelga presentada por el **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE HUAURA**, considerando que el artículo 69° del Reglamento de la LRCT establece que *"La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos"*.

<sup>2</sup> Artículos 73 del TUO de la LRCT.

<sup>3</sup> Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

### 3. Análisis del caso concreto

De acuerdo a lo establecido en el artículo 73° del TUO de la LRCT, para la declaratoria de huelga se requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tales como, i) el objeto o finalidad de la huelga, ii) la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, iii) la comunicación previa al empleador y a la AAT, y iv) el no sometimiento de la negociación colectiva al arbitraje. A su vez, el artículo 65 del Reglamento de la LRCT, que desarrolla el requisito de la comunicación previa al empleador y a la AAT, precisa que la declaratoria de huelga debe contener información del ámbito, motivo y duración de la huelga, así como del día y hora fijados para su iniciación. Además, dicha declaratoria debe acompañar la declaración jurada suscrita por el Secretario General de la organización sindical, luego, cuando se trate de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, la nómina de trabajadores para servicios mínimos, y finalmente, copia simple del acta de votación y acta de asamblea.

De la revisión del escrito de declaratoria de huelga, se aprecia que la Organización Sindical no ha observado los requisitos que se detallan a continuación:

**a) Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando para los servicios mínimos, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables (último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

El último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, señala que la comunicación de la declaración de huelga a que alude el literal c) del artículo 73 del TUO de la LRCT, se sujeta a los siguientes requisitos:

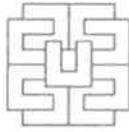
*"(...) tratándose de servicios públicos esenciales o labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando".*

Dicho requisito guarda correspondencia con lo establecido en el primer párrafo del artículo 82 del TUO de la LRCT que dispone lo siguiente:

*"Artículo 82.- 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"*

En el presente caso, se advierte que el SINDICATO no adjuntó a la presente comunicación, documento que acredite la presentación de la nómina de trabajadores para los servicios mínimos. En consecuencia, corresponde tener por no observado el requisito previsto en el último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

b) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

El literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT señala, sobre el objeto de la huelga, que:

*“Artículo 73.- 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”.*

Que, previo a realizar un desarrollo más extensivo, debemos remitirnos a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que respecta a la *“Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”*, en cuyo numeral 479, establece lo siguiente:

*“479. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.”*

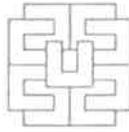
Que, conforme al documento N° 4235619, **EL SINDICATO**, refiere textualmente que el motivo de la medida de fuerza se detalla en la copia remitida ante este despacho y que la misma fue acordada en Asamblea realizada el 17 de febrero del presente año.

Que, es de advertir que el artículo 61° de la LRCT, prevé lo siguiente: *“Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.”*; ampliando el artículo 62° del mismo cuerpo normativo, señala: *“En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. “Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador”.*

Que, sobre lo señalado el artículo 75° de la LRCT, señala: *“El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.”*

Que, en ese orden de ideas, cuando hacemos referencia a la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales, por lo general, está relacionado con la negociación colectiva (propriadamente dicha); asimismo, con relación a la defensa de los derechos de los trabajadores ello tiene que ver con los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de normas legales o convencionales; un ejemplo concreto del último, es el escenario del artículo 63° del Reglamento de la LRCT, que indica: *“en el caso de*





## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

*incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada”, lo cual nos traslada al posible escenario de un proceso judicial terminado, con sentencia firme que acredita la negativa del empleador a cumplir la disposición legales o convencionales.*

En tal sentido, el marco legal vigente cuenta con una regla particular en casos en que la huelga responde a incumplimientos de una determinada **norma o acuerdo**, debiendo, en tal caso, **declararse y llevarse a cabo la huelga una vez obtenida la resolución judicial consentida o ejecutoriada que el empleador se niegue a cumplir**, tal como lo ha señalado en reiteradas resoluciones el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, siendo una de ellas la Resolución Directoral General N° 90- 2016-MTPE/2/14, que establece:

*“(…) ante un conflicto por la dilucidación de un derecho o una situación jurídica, el ordenamiento prevé que sea el Poder Judicial (Justicia laboral ordinaria, en principio) la que deba dilucidar dicho conflicto, a fin de poder realizar en tal caso una medida de fuerza, en caso de incumplimiento a lo resuelto en sede judicial. (...) en el presente caso, se desprende que los motivos de la huelga en cuestión se encuentran relacionados con supuestos de incumplimiento de disposiciones legales y/o convencionales, razón por la cual resulta de observancia lo prescrito en el artículo 63° del Reglamento de la LRCT. (...)”*

En ese contexto, conforme a las consideraciones expuestas en este extremo corresponde a este despacho, tener por no cumplido el presupuesto previsto en el literal a) del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

**c) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT):**

El literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT señala, sobre el objeto de la huelga, que:

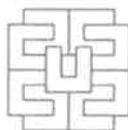
*“Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:*

*d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.*

Al respecto, lo dispuesto en la normativa previamente señalada es enfática en referir que la negociación no haya sido sometida a arbitraje, generando una prohibición en el caso del arbitraje obligatorio; por lo que de la revisión de autos del expediente se tiene que la medida de huelga definida ha sido adoptada en merito al supuesto incumplimiento de un laudo arbitral originado como parte del proceso de negociación colectiva del año 2019

Por otro lado es importante tener en consideración que, si bien la huelga es un derecho constitucional reconocido por el inciso 3 del artículo 28° de nuestra Carta





## GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Magna, también es cierto que previamente deberá de cumplirse obligatoriamente los requisitos establecidos por la ley de la materia, caso contrario esta deberá declararse improcedente por carecer de los requisitos de procedibilidad, más aún al encontrarse su ejercicio enmarcado en el interés público, en la medida que la huelga no es un derecho absoluto sino regulable conforme así se ha pronunciado el Tribunal Constitucional (STC N° 008-2005-PI/TC, fundamento 41).

Que, al respecto el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N°00005-2008-PI-TC, fundamento 14, considera que las garantías o facultades que conforman el contenido esencial de la huelga son las que siguen: i) ejercer o no el derecho de huelga; ii) convocar dentro del marco de la Constitución y la ley. Cabe ejercitar, asimismo, el atributo de su posterior desconvocatoria; iii) establecer el petitorio de reivindicaciones, cuyo objetivo debe ser la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga; iv) adoptar las medidas necesarias para el desarrollo de la huelga, siempre y cuando sea dentro del marco previsto en la Constitución y la ley; v) establecer la modalidad de huelga, que puede ser a plazo determinado o indeterminado.

Que, sobre el análisis realizado sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 73° de la LRCT, si bien se han advertido el incumplimiento de ciertos requisitos de procedibilidad, habiendo quedado pendiente absolver otros presupuestos; no obstante, este despacho establece que carece de objeto emitir pronunciamiento sobre los otros presupuestos, advirtiendo que ya se han generado el incumplimiento de requisitos de procedibilidad previstos en la LRCT y RLRCT.

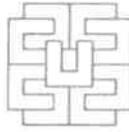
Por las consideraciones expuestas, estando dentro del plazo legal corresponde declarar la **IMPROCEDENCIA** de la declaratoria de la Huelga definida fijada para el 13 de marzo de 2023, por el **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE HUAURA -HUACHO (SOMUN)**; por incumplimiento de lo establecido por el literal a) y d) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y, en literal a) último párrafo del Decreto Supremo N°011-92-TR; debiéndose **EXHORTAR** a la organización sindical a la no materialización de la huelga, bajo apercibimiento de ser declarado **ILEGAL**, en mérito a lo regulado en el inc. a) del artículo 84° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Que, en uso de las facultades conferidas a este despacho por el Decreto Supremo N.º 017-2012-TR, inc. g) del artículo 2º, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.** – Dar por **ENCAUZADO** el procedimiento iniciado con documento N°4235619, por uno de declaratoria de Huelga, en conformidad con las facultades previstas en el numeral 3 del artículo 86° del T.U.O de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, en merito a lo dispuesto en la parte considerativa del presente auto.





**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

**ARTÍCULO 2°.** - Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de Huelga definida fijada para el día 13 de marzo de 2023, presentada por el **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE HUAURA-HUACHO**, conforme a los fundamentos expuestos en el presente Auto Directoral.

**ARTÍCULO 3°.** - **EXHORTAR** al **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE HUAURA-HUACHO**, a abstenerse de materializar la Huelga a que se refiere el presente acto resolutivo, bajo apercibimiento de ser declarada **ILEGAL**, conforme a lo regulado en el literal a), del artículo 84° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

**ARTICULO 4°.** - **PONER A CONOCIMIENTO** de la organización sindical, la presente resolución para conocimiento y fines.

*Regístrese, Comuníquese y archívese.*

  
GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
.....  
Mg. JESUS GONZALES CAMILOAGA  
Director  
Prevención y Solución De Conflictos



