



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 160-2024-MPA

Ayabaca, 11 de marzo del 2024

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA.

VISTO:

El Oficio N° 010-2024-SG/SUTRAMUN-A, de fecha 06 de marzo de 2024, emitido por los representantes del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Ayabaca; Informe N° 232-2024-MPA-SGRH, de fecha 08 de marzo de 2024, emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos; Informe N° 469-2024-MPA-GAF, de fecha 11 de marzo de 2024, emitido por Gerencia de Administración; Informe N° 182-2024-MPA-GAJ-PLAO, con recepción de fecha 11 de marzo de 2024, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; Memorandum N° 057-2024-MPA-GAF, de fecha 11 de marzo de 2024, emitido por la Gerencia de Administración y Finanzas, y;

CONSIDERANDOS:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Reforma Constitucional N° 28607, reconoce a los Gobiernos Locales, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la misma que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos, y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico: concordante con los artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, mediante Informe N° 232-2024-MPA-SGRH, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, señala que es oportuno informar que, los días jueves 07 y viernes 08 de marzo del presente año, los trabajadores sindicalizados nombrados y contratados de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y 728 del Sindicato Único de Trabajadores Municipales SUTRAMUN-A de la Municipalidad Provincial de Ayabaca se han declarado en huelga;

Que, es oportuno indicar que a la fecha no obra en este despacho documento alguno mediante el cual el sindicato único de trabajadores SUTRAMUNA, comunica a la Municipalidad Provincial de Ayabaca, la decisión expresa de la declaración de huelga para los días jueves 07 y viernes 08 del año en curso, vulnerando lo descrito en los incisos b) y c) del artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por tal razón podría presumirse la ilegalidad de la huelga;

Que, se tiene que, el artículo 70° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante el RLRCT) establece que la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. En atención a ello, la paralización de funciones que se produzca sin observar los requisitos legales para el ejercicio de la huelga no habilita a los servidores civiles a paralizar sus labores de manera ilegítima;

Que, con Oficio N° 008-2024-SG/SUTRAMUN-A, el SUTRAMUN-A, solicita la destitución del Sub Gerente de Recursos Humanos, indicando que en caso de no ser atendidos se declararan en huelga, corriendo el tiempo legal a partir del día miércoles 21 de febrero de 2024, documento que es proveído por Gerencia Municipal hacia la Gerencia de Administración y Finanzas, con fecha 08 de marzo del 2024, para conocimiento y fines;

Que, mediante Informe N° 469-2024-MPA-GAF, la Gerencia de Administración, indica que, en base a los documentos descritos, solicita la opinión legal y/o recomendaciones respecto a la legalidad o ilegalidad de la huelga acotada por los trabajadores sindicalizados de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, los días 07 y 08 de marzo del año 2024;



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 160-2024-MPA

Que, mediante Informe N° 182-2024-MPA-GAJ-PLAO, La Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, estando a las facultades establecidas en el ROF en su art. 84, para el presente caso en concreto OPINA lo siguiente:

1. Se RECOMIENDA, la emisión de ACTO RESOLUTIVO de declaración de la ilegalidad de la huelga realizada los días 07 y 08 de marzo del 2024, **ACATADA POR TRABAJADORES SINDICALIZADOS SUTRAMUNA.**
2. Que dicho acto resolutivo, sea puesto en conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a la Dirección Nacional del Trabajo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y al Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Ayabaca.
3. Se RECOMIENDA a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, remitir informe sobre el personal que, realizo el marcado de asistencia durante esos días, pero que no presto labores efectivas.

Que, en la Administración Pública, la autoridad competente en cualquiera de sus Tres Niveles de Gobierno (Nacional, Regional o Local), debe sujetarse a lo establecido en el Principio de Legalidad, el mismo que conforme a lo establecido en el Artículo IV numeral 1 sub numeral 1.1 del T.P. del nuevo T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 25 de enero de 2019, señala expresamente lo siguiente: "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas";

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce y cautela el ejercicio democrático de los derechos laborales colectivos como el derecho a huelga, que debe ser ejercido en armonía con el interés social;

Que, el artículo 86 Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante TUO LRCT-, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público se sujetará a las normas contenidas en el Título IV de dicha norma, en cuanto le sean aplicables. Cabe precisar, que dicha alusión comprende a los servidores civiles que prestan servicios en la entidad pública del estado cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos Nos 728, 276 y 1057;

Que, el Artículo 65.- *Comunicación de la declaración de huelga 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.*

c) *Copia simple del acta de la asamblea.*

El presente procedimiento administrativo es de evaluación previa con silencio positivo. La Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con tres (3) días hábiles para emitir pronunciamiento, computados desde la presentación de la comunicación."



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 160-2024-MPA

Que, asimismo, el artículo 70° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que la huelga declarada observando los requisitos legales tiene como efecto la abstención de laborar de los trabajadores comprendidos en el ámbito respectivo, quienes cuentan con autorización legal para paralizar sus funciones. En atención a ello, la paralización de funciones que se produzca sin observar los requisitos legales para el ejercicio de la huelga no habilita a los servidores civiles a paralizar sus labores de manera legítima.

Que, el artículo 71 del referido Reglamento establece que *“La declaratoria de ilegalidad de la huelga de los servidores civiles solo puede ser efectuada por el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo determine su improcedencia por resolución, de corresponder”*.

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:

- Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- 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.
- 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 la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Que, del informe N°232-2024-MPA-SGRH el Sub Gerente de Recursos Humanos, refiere que los días 07 y 08 de marzo los trabajadores sindicalizados nombrados y contratados de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°276 Y N°728 del Sindicato Único de Trabajadores Municipales SUTRAMUNA de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, se han declarado en huelga.

Que, estando a lo dispuesto en la normativa, Ley, Texto Único Ordenado y Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, es necesario el cumplimiento de requisitos para la legalidad de la misma.

Siendo estos:

- Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- 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.
- 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 la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 160-2024-MPA

Que, el tema de la ilegalidad de la huelga está referido con arreglo al ordenamiento legal. Cuando se materializa una huelga, esta debe cumplir con ciertas obligaciones previstas en la ley, cuya infracción origina su ilegalidad;

El artículo 84 del TUOLRCT establece como supuestos por los cuales la huelga puede ser declarada ilegal los siguientes:

- Si se materializa pese a que fue declarada improcedente.
- Por haberse producido violencia sobre bienes o personas.
- Porque se ha incurrido en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- Porque los trabajadores no han cumplido con lo dispuesto en los artículos 78 y 82.
- Por no ser levantada después de que se haya notificado el laudo o la resolución definitiva que supone el término de la controversia.

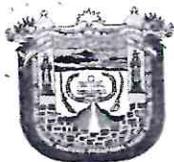
La AAT es la encargada de emitir la resolución que declara ilegal la huelga si es que fuera el caso. Esta resolución debe ser de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos; asimismo, puede ser impugnada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días (último párrafo del artículo 84 del TUOLRCT);

Que, en este sentido, la huelga se considera legal cuando su declaratoria cumpla con los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la ley. Si así fuese el caso, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar y, por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para efectuar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa referido en el artículo 78 del TUOLRCT, ni al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado como tal, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad del servicio (artículo 70 del Reglamento). Finalmente, si la huelga es legal, no es necesario que se expida resolución alguna que así lo declare;

Que, asimismo, se tiene lo dispuesto en la Casación 22596-2018, Lambayeque, la cual establece como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento lo siguiente:

- La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.*
- La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.*
- El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto, durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.*
- Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido.*

Que, vistos los actuados, el sindicato en mención, no oficializo la comunicación de dicha huelga, respetando lo dispuesto en la norma, que la AAT es la encargada de emitir la resolución que declara ilegal la huelga si es que fuera el caso. Esta resolución debe ser de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos; asimismo, puede ser impugnada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días (último párrafo del artículo 84 del TUOLRCT);



Municipalidad Provincial de Ayabaca

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 160-2024-MPA

Por tanto, frente a los hechos descrito, se deberá notificar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a efectos de evaluar la ilegalidad de la huelga realizada por el SINDICATO en mención en los días 07 y 08 de marzo;

Se precisa finalmente que, esta Gerencia de Asesoría Jurídica brinda asesoramiento sobre la adecuada interpretación, aplicación y difusión de las normas legales de la competencia municipal y/o las que sean pertinentes y aplicables para el desarrollo del presente informe, siendo responsabilidad de las demás áreas técnicas lo vertido y revisión de su contenido en los informes técnicos que acompañan los actuados del presente expediente administrativo;

Estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas en el numeral N.º 6 del Art 20, concordante con el art. 43 de la Ley Orgánica de las Municipalidades-Ley 27972;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – DECLARAR LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA REALIZADA LOS DÍAS 07 Y 08 DE MARZO DL 2024, ACATADA POR LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS SUTRAMUNA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA, conforme al considerando de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- PONER de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a la Dirección Nacional de Trabajo, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y al Sindicato Unitario de Trabajadores Municipalidades de Ayabaca.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Recursos Humanos, realizar las acciones para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTICULO CUARTO.- ENCARGAR, a la Subgerencia de Sistemas Informáticos y Estadística de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, cumpla con publicar la presente en el portal Institucional. www.gob.pe/muniprovincialayabaca.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA
CFC. DARWIN WANI QUINDE RIVERA
ALCALDE