



Trujillo, 08 de Agosto de 2024

RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° -2024-GRLL-GGR-GRTPE

VISTO:

El Oficio N° 000407-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, de fecha 07.08.2024, derivado al Despacho Gerencial, el cual remite el escrito virtual con Registro N° OTD00020240179170, de fecha lunes 05.08.2024, presentado a horas 05:35:02 pm, fuera de horario laboral, teniéndose por bien presentado el primer día hábil siguiente, es decir el miércoles **07.08.2024, a horas 06:21:41 am**, según se verifica en el link del seguimiento de trámite, del Gobierno Regional La Libertad (<https://apps.regionallibertad.gob.pe/SeguimientoTramite/Consulta>); mediante el cual, el Ing. Richard Allison Zavaleta Guarniz, en su calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Paiján, interpone **Recurso de Apelación** contra la **Resolución Sub Gerencial N° 000082-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC**, de fecha 30.07.2024.

CONSIDERANDO:

1. Sobre el marco normativo aplicable para el ejercicio del derecho de huelga de los servidores civiles

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 Estatal¹, 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 al 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 orientó 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*

¹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de mayo de 2021.





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 hace alusión 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 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.

2. Que, el numeral 3) del art. 28° de la Constitución Política del Perú, instituye el derecho de huelga, cuyo ejercicio está regulado por el Texto Único Ordenado de la **Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.S. N° 010- 2003-TR** y su **Reglamento, el D.S. N° 011-92-TR**; por lo tanto, su declaratoria exige cumplir con los requisitos previstos en los **Art. 73° del D.S N° 010-2003-TR** y **Art.65° del D.S. N° 011-92-TR**; del Reglamento, preceptos normativos que tienen que cumplirse con la finalidad que debe regirse la medida de fuerza, que siendo la huelga un derecho constitucional, esta medida de fuerza debe cumplir con los requisitos establecidos en las normas antes acotadas, siendo estas de observancia obligatoria por los trabajadores sindicalizados que promueven el derecho de huelga.
3. Que, el segundo párrafo del artículo 74°, del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante **D.S. N° 010-2003-TR**, respecto a la huelga establece: *“...(...)... **La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte...(...)...”***.
4. 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. Debe tener por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ellos comprendidos².
5. Que, los Principios de la OIT sobre el derecho a la huelga, establece que: *“Siendo el ejercicio de la huelga uno de los medios fundamentales para hacer efectivo el derecho de las organizaciones de trabajadores «de organizar [...] sus actividades » (artículo 3 del Convenio*

² Doloirier Torres, Javier, 2010, Tratado Práctico De Derecho Laboral, Gaceta Jurídica, Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L, Pág. 68.





núm. 87), desde que formuló sus primeros principios en la materia el Comité ha optado por el reconocimiento del ejercicio de la huelga con carácter general, admitiendo solamente como posibles excepciones las que pudieran imponerse a cierto tipo de funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término. Evidentemente, el Comité admite también la prohibición de la huelga en situaciones de crisis nacional aguda (OIT, 1996, párrafo 527)".³

6. Que, el artículo IV inciso 1 numeral 1.1. del D.S. N° 004-2019-JUS – TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, en lo que respecta al Principio de Legalidad, prescribe que *“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”*.
7. Que, el artículo III del Título Preliminar del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe *“El servicio civil **comprende a todos los servidores civiles** que brindan servicios en toda entidad del Estado **independiente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren**”*.
8. Que, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR, respecto a la huelga en su artículo 72°, nos da la siguiente definición: *“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”*.
9. Que, de la revisión del escrito virtual con registro N° **OTD00020240179170**, de fecha lunes 05.08.2024, presentado a horas 05:35:02 pm; fuera de horario laboral, teniéndose por bien presentado el primer día hábil siguiente, es decir el miércoles **07.08.2024, a horas 06:21:41 a.m.**, según se verifica en el link del seguimiento de trámite, del Gobierno Regional La Libertad (<https://apps.regionlalibertad.gob.pe/SeguimientoTramite/Consulta>); mediante el cual, el Ing. Richard Allison Zavaleta Guarniz, en su calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Paiján, interpone **Recurso de Apelación** contra la **Resolución Sub Gerencial N° 000082-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC**, de fecha 30.07.2024.
10. Que, de los actuados virtuales que obran en el Expediente Virtual N° 080-2024-SGPSC/PH; se tiene que, la resolución en cuestionamiento; esto es, la **Resolución Sub Gerencial N° 000082-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC**, de fecha 30.07.2024, fue debidamente notificada a los correos electrónicos de las partes: mesadepartes.paijan@gmail.com y ppcubaorbegoso@hotmail.com, tanto a la Municipalidad Distrital de Paiján y al Sindicato de Trabajadores Municipales Distrital de Paiján, respectivamente, el día martes 30 de julio del 2024, a horas 16:07 pm, tal como se corrobora en el folio virtual 83 del expediente en mención. Asimismo, teniendo en cuenta que, el escrito del Recurso de Apelación presentado mediante escrito virtual con registro N° **OTD00020240179170**, de fecha **07.08.2024**, a horas 06:21:41 a.m.; se encuentra fuera del plazo legal, prescrito el segundo párrafo del artículo 74°, del Texto Único Ordenado de la Ley de

³ Página Web: https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/right_to_strike_es.pdf





Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR, el cual establece: “... (...) ... **La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte...** (...) ...”; tal como se ha hecho mención en el considerando 3, de la presente resolución.

- 11.** Que, de la revisión de los actuados que obran en el expediente y del análisis procedimental establecido en el segundo párrafo del **artículo 74°**, del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante **D.S. N° 010-2003-TR**, en concordancia con el D.S. N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; asimismo, el segundo párrafo del artículo 2°, del D.S. N° 17-12-TR Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo; se advierte que el **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJAN; ha presentado su Recurso de Apelación, fuera del plazo establecido en la norma en comento;** y,

Estando a lo informado mediante Informe Legal N°000013-2024-GRLL-GGR-GRTPE-CVH por lo que, dentro del marco del Principio de Legalidad previsto en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, lo solicitado deviene en improcedente.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **DECLARAR IMPROCEDENTE**, el Recurso de Apelación, contra la **Resolución Sub Gerencial N° 000082-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC**, de fecha 30.07.2024; presentado por el Ing. Richard Allison Zavaleta Guarniz, en su calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Paiján, a través del escrito virtual con registro **N° OTD00020240179170**, de fecha 07.08.2024; en mérito a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **NOTIFÍQUESE**, la presente Resolución Gerencial Regional a los interesados, para su conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Documento firmado digitalmente por
JAVIER ENRIQUE TORRES SARA VIA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

