



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Abancay, 10 de noviembre de 2025

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 0026-2025-GORE-GRDS-DRTPE - APURÍMAC

VISTOS;

Los antecedentes y el recurso de apelación presentado con Registro de M.P N° 5713-25 de 06 de noviembre de 2025, por la Universidad Tecnológica de los Andes, contra la Resolución Directoral N° 36-2025-DRTPE-DPSCyPDF-APURÍMAC, que declara procedente la comunicación de "huelga indefinida" prevista a partir del 17 de noviembre del 2025, comunicada mediante Oficio N° 031-2025-SG-SUTUTEA-Ab de 30 de octubre de 2025 por las secretarías generales del Sindicato Único de Trabajadores (docentes y no docentes) de la Universidad Tecnológica de los Andes SUTUTEA; y, el Sindicato Unificado de Trabajadores Administrativos de la Universidad Tecnológica de los Andes – SIUTUTEA, a la autoridad Regional del Trabajo;

CONSIDERANDO:

Que, dentro del término previsto en el Artículo 74° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el recurso de apelación interpuesto por la Universidad Tecnológica de los Andes, es presentado dentro del plazo establecido por Ley, con los siguientes fundamentos:

1. *La resolución impugnada declara procedente la comunicación de una huelga indefinida partir del 17 de noviembre de 2025, presentada por los sindicatos SUTUTEA y SIUTUTEA contra la Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA), por supuestos incumplimientos en materia remunerativa, actos de hostilidad laboral y acuerdos extraproceso.*
2. *Sin embargo, la autoridad administrativa ha omitido verificar el cumplimiento de los requisitos esenciales para la procedencia de una huelga conforme al artículo 73° y 75° del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. N° 010-2003-TR).*
3. *De acuerdo con el artículo 75° del D.S. N° 010-2003-TR, el ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida*
4. *En el presente caso, no se ha acreditado negociación alguna, ni mesas de trato directo, ni actas de conciliación o arbitraje respecto de los reclamos que sustentan la huelga. Por tanto, no se cumple un requisito habilitante para declarar procedente la comunicación de huelga.*

Al respecto, se verifica en los antecedentes de la impugnada Resolución Directoral N° 36-2025-DRTPE-DPSCyPDF-APURÍMAC que, mediante Oficio N° 013-2025—SIUTUTEA, ingresado por Secretaría del Rectorado el 02 de mayo de 2025, el SIUTUTEA reiteró a la Rectoría de la Universidad Tecnológica de los Andes por segunda vez, el cumplimiento de la Acta de Acuerdo Extraproceso N° 003-2024, celebrado entre la UTEA y SIUTUTEA, la cual se encontraba vinculada como una de las causales que sustentan la medida de huelga indefinida, la cual no habría tenido respuesta.

(083) 204628
Pasaje Kennedy N° 168
trabajoapurimac@gmail.com
www.trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Asimismo, se verifica que, se adjunta al expediente el Oficio N° 044-2025-SIUTUTEA, recepcionado por la Secretaría del Rectorado el **02 de setiembre de 2025**, mediante el cual, el SIUTUTEA solicita el pago de remuneraciones del mes de agosto, considerando según el documento que resulta irregular puesto que los pagos normalmente se realizaban el último día de cada mes, evidenciándose 02 días de retraso en el pago, el mismo que es reiterado con el Oficio N° 045-2025-SIUTUTEA de 05 de setiembre de 2025 y finalmente complementado con el Oficio N° 0048-2025-SIUTUTEA de 12 de setiembre de 2025.

Al respecto, considerando que dichos documentos habrían sido gestionados como acciones correspondientes a la etapa del Trato Directo, previo a la negociación colectiva, evaluado el contenido de lo regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR y del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 011-92-TR, existe un vacío legal respecto al procedimiento de la etapa del Trato Directo o Negociación Directa entre las partes, que solo es mencionado referencialmente en el literal a) del Artículo 61-A del Decreto Supremo N° 011-92-TR; ante lo cual, de acuerdo a lo regulado en el Fundamento Destacado Quinto de la CASACIÓN 461-97, emitido por la Sala Civil Transitoria de Lima, de la Corte Suprema de Justicia de la República, que señala:

"Fundamento destacado: Quinto. En cuanto a la inaplicación del artículo cuarto del título preliminar del Código Civil, que prohíbe la aplicación por analogía de las normas que establecen excepciones o restringen derechos, hay que señalar que la analogía consiste en la aplicación de una norma jurídica a un caso que, no hallándose comprendido en la letra de la ley, presenta una afinidad jurídica esencial con aquel que la ley contempla y se traduce en el aforismo ubi eadem legis ratio, ibi eadem dispositio y facilita la resolución adecuada de casos que el legislador no ha previsto o no ha querido indicar para no caer en excesos de la casuística (...)"

Ratificado con la jurisprudencia comprendida en la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República, Sala Civil Permanente, Casación N° 5443-2009, Arequipa, que señala:

Fundamento destacado: TERCERO.- Cuando los juristas hablan de analogía, suelen referirse por lo común a un procedimiento argumentativo que permite trasladar la solución prevista para un determinado caso, a otro distinto, no regulado por el ordenamiento jurídico, pero que se asemeja al primero en cuanto comparte con aquel ciertas características esenciales o bien (...) la misma razón 1. En ese orden de ideas, procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón;(...)"

Se esgrime que, se encuentra permitida la analogía menos en materia penal, lo cual implica que también aplica supletoriamente la analogía en materia administrativa, y en ese





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

entender, la norma que se asemeja y comparte ciertas características esenciales con la etapa de Trato Directo o Negociación Directa entre las partes en el sector privado (el cual no se encuentra regulado), es el establecido en el literal 13.2 del Artículo 13° de la Ley N° 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que establece:

Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público

13.2 La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.*
- b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo.*
- c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.*

De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga.

(...)



En ese sentido, solicitar y reiterar el requerimiento de cumplimiento de un acta extraproceso y/o de un derecho (no pago de remuneraciones) por parte de los sindicatos demandantes, a través de los documentos antes mencionados, puede interpretarse como una propuesta de negociación directa sin respuesta, especialmente si se demuestra la voluntad de alcanzar un acuerdo que no se busca solo un litigio, pero en todo caso no puede suplir el procedimiento que comprende el requerimiento al empleador que contenga la intención indubitable de establecer el inicio de la etapa del trato directo y proponer un diálogo con él para conciliar los puntos controvertidos materia de cuestionamiento, lo cual debió ser agotado previamente, antes de accionar del derecho de huelga invocado; más aun si se considera que la etapas previas al inicio del derecho de huelga, son las del trato directo y la de negociación colectiva, las cuales no fueron implementadas en el presente caso, razón por la cual debe declarada fundada la apelación en este extremo.

Que, seguidamente la Universidad recurrente señala en los puntos 5, 6 y 7:

- 5. La comunicación de huelga no distingue entre los servicios esenciales y no esenciales dentro de la UTEA. Debe recordarse que las universidades prestan un servicio público esencial vinculado al derecho fundamental a la educación reconocido en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú y en la Ley Universitaria N° 30220, por lo que cualquier medida de paralización debe garantizar la continuidad de dicho servicio público.*
- 6. Asimismo, conforme al artículo 82° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. N° 011-92-TR), la Autoridad Administrativa debe verificar que el derecho de huelga no vulnere derechos fundamentales ni servicios esenciales. En este caso, la*

(083) 204628
Pasaje Kennedy N° 168
trabajoapurimac@gmail.com
www.trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Resolución impugnada, no ha efectuado dicho análisis de ponderación, limitándose a considerar cumplido el requisito formal del artículo 73°, sin atender a los artículos 75° y 82° mencionados.

- 7. La resolución impugnada también carece de motivación suficiente, en vulneración del artículo 6° y 10° de la Ley N° 27444, al no justificar como una huelga indefinida puede declararse procedente sin acreditarse la negociación previa y sin evaluar el impacto de los servicios educativos.*

Que, de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 82° de Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que señala:

"Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, 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. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga.(...)"

Se puede apreciar que, la Universidad Tecnológica de los Andes, no acredita haber cumplido con esta obligación durante el presente año; asimismo, ante esta situación, el SIUTUTEA mediante Oficio N° 052-2025-SIUTUTEA de 16 de octubre de 2025 y Oficio N° 053-2025-SIUTUTEA de 23 de octubre de 2025, solicitaron reiteradamente a la Universidad informar sobre las áreas y/o puestos de trabajo considerados como servicios esenciales, no habiendo obtenido respuesta alguna, ante lo cual, cursaron el Oficio N° 055-2025-SIUTUTEA de 23 de octubre de 2025, a la Rectoría de la Universidad, dejando constancia que se dejaría a la Unidad de Trámite Documentario y Caja como áreas esenciales en funcionamiento que garanticen la atención a los usuarios.

Al respecto, cabe indicar que inicialmente no existe una comunicación acreditada de la Universidad Tecnológica de los Andes, a la Autoridad Regional de Trabajo, ni a las organizaciones sindicales, que haya garantizado el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir; asimismo, como se dijo antes, pese a haber sido requerido por el SIUTUTEA; del mismo modo, tampoco dio respuesta al requerimiento de información sobre los puestos de trabajo considerados como servicios esenciales de parte de la Universidad, omisiones que por un lado, no pueden condicionar el derecho de huelga de los trabajadores sindicalizados protegido por el Artículo 28° de la Constitución Política del Estado; pero por otro, tampoco se puede acceder directamente a este derecho si antes no se han agotado previamente las etapas de trato directo o negociación directa estipulada en el Artículo 75° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, lo cual no se cumplió en el caso submatría, por lo cual se debe amparar el recurso apelación en este extremo.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Por los fundamentos expuestos; y, en uso de las facultades conferidas en el literal k. del Artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional Sectorial de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac, aprobada mediante Ordenanza Regional N° 010-2014-GR. APURÍMAC/CC de 25 de julio de 2014;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR FUNDADO el recurso impugnatorio de apelación interpuesto por la Universidad Tecnológica de los Andes, contra la Resolución Directoral N° 36-2025-DRTPE-DPSCyPDF-APURÍMAC, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución; por tanto, **IMPROCEDENTE** la comunicación de "huelga indefinida" prevista a partir del 17 de noviembre del 2025, comunicada mediante Oficio N° 031-2025-SG-SUTUTEA-Ab de 30 de octubre de 2025 por las secretarías generales del Sindicato Único de Trabajadores (docentes y no docentes) de la Universidad Tecnológica de los Andes SUTUTEA; y, el Sindicato Unificado de Trabajadores Administrativos de la Universidad Tecnológica de los Andes

ARTÍCULO SEGUNDO. – NOTIFICAR, la presente Resolución Directoral Regional a la Universidad Tecnológica de los Andes, al Sindicato Único de Trabajadores (docentes y no docentes) de la Universidad Tecnológica de los Andes SUTUTEA; y, al Sindicato Unificado de Trabajadores Administrativos de la Universidad Tecnológica de los Andes – SIUTUTEA.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL SECTORIAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dr. Carlos A. Chirinos Arredondo
DIRECTOR REGIONAL

Carolina Soto C.
31011917
13/11/25

-El Sindicato unico de Trabajadores docentes, representado por CPC. Isaías Meza Seguiers SUTUTEA y el sindicato unificado de Trabajadores Administrativos SIUTUTEA de la Universidad Tecnológica de los Andes (UTES) Apurímac, se tomaron de conocimiento la Resolución Directoral Regional N° 36-2025 GORE-GRDS DRTPE-AP no quisieron registrarla firmaron.

(083) 204628
Pasaje Kennedy N° 168
trabajoapurimac@gmail.com
www.trabajoapurimac.gob.pe



Gobierno Regional
APURÍMAC
Unidos por el pueblo



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO APURÍMAC

GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Apurímac

Aquilino Domínguez Córdova
NOTIFICADOR - DRTPE
0000 31011917



THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY
540 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILL. 60637
TEL: 773-936-3000
WWW.CHICAGO.EDU