



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000019-2025-MDP/GM [43454 - 2]

VISTO:

- Oficio 011-2024-SITRAMUN PIMENTEL [43408-0];
- Informe N° 25-2025-MDP/OGGRH [43454-0];
- Informe Legal N° 53-2025-MDP/OGAJ [43454-1];

Documentos referentes a la paralización de 72 horas por parte de trabajadores afiliados a SITRAMUN Pimentel;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194º de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley N° 27680, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobiernos Local, y tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en su artículo II del Título Preliminar, señala respecto a la Autonomía, que *“Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico”*;

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, indica “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Que, el artículo 73 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha indicado ciertos requisitos para la declaración de huelga, por ende, se requiere:

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

Que, el artículo 81 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala *“No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”*.

Ahora, bien, SERVIR, mediante Informe 000581-2022-Servir-GPGSC, en el numeral 2.4 y 2.5. señala lo



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000019-2025-MDP/GM [43454 - 2]

siguiente:

2.4. "Al respecto, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre el descuento por horas y días no trabajados producto de una huelga, a través del Informe Técnico N° 1179-2019-SERVIR/GPGSC el cual ratificamos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

"3.1 La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, realizada en forma voluntaria y de manera pacífica, con abandono del centro de trabajo; el cual tiene como consecuencia la suspensión perfecta de la relación laboral, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. 3.2 Las entidades públicas solo se encuentran obligadas a retribuir el trabajo efectivamente realizado, procediendo al descuento de aquellos días no laborados. En ese sentido, teniendo en cuenta que el ejercicio del derecho de huelga produce la suspensión perfecta de la relación laboral, no corresponde el pago de las remuneraciones durante el tiempo que se prolongue la huelga, empero subsiste la relación de trabajo. 3.3 En el supuesto que las partes en conflicto decidan establecer una fórmula que atenúe las consecuencias de la pérdida de la remuneración como consecuencia del ejercicio de la huelga, se debe tener en cuenta que esta no haya sido declarada ilegal, pues de lo contrario, se estaría atenuando las consecuencias de un acto que no es reconocido por el ordenamiento jurídico. (...)"

Que, mediante Informe Técnico N° 275-2019-SERVIR/GPGSC, SERVIR indicó algunos aspectos a tener en cuenta en el supuesto que las partes en conflicto decidan establecer una fórmula que atenúe las consecuencias de la pérdida de la remuneración como consecuencia del ejercicio de la huelga, bajo el rubro denominado "recuperación" de horas, concluyéndose lo siguiente:

"(...) 3.3 De acuerdo al literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (en adelante, TUO de la LGSNP), el pago de remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado.

3.4 Cualquier decisión que tienda a establecer una fórmula que atenúe las consecuencias de la pérdida de la remuneración por consecuencia del ejercicio de la huelga, bajo el rubro de denominación de "recuperación" de horas, tiene que ser acordada voluntariamente por las partes en conflicto, es decir, los representantes de la entidad y la representación de los servidores civiles.

3.5 Para que proceda el acuerdo se deben tomar en consideración los siguientes aspectos:

- a. Que la huelga no haya sido declarada ilegal, en tanto que si lo hubiera sido, se estaría atenuando las consecuencias de un acto que no es reconocido por el ordenamiento jurídico. (Resaltado agregado)
- b. Que exista un objetivo mayor como puede ser por ejemplo, no afectar el funcionamiento operacional de la entidad o lograr los objetivos establecidos por la entidad.
- c. Que las actividades dejadas de realizar puedan efectivamente ser recuperadas, de lo contrario dicha recuperación no ayudaría a revertir los efectos perjudiciales generados a los receptores de los servicios que se dejaron de brindar.
- d. Que exista el presupuesto correspondiente. Si la "recuperación" fuera dentro del mismo ejercicio presupuestal, las remuneraciones están presupuestadas. Sin embargo, si fuera en otro ejercicio presupuestal, además de deber contar con el presupuesto correspondiente, tendría verificarse que no fuera afectarse lo programado, por lo que, es posible que sea necesaria la acción coordinada con el Ministerio de Economía y Finanzas.

Que, mediante Oficio 011-2024-SITRAMUN PIMENTEL [43408-0] de fecha 30 de enero del 2025, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales-SITRAMUN; José Juan Huamanchumo Galán, informa que con fecha 22 de enero 2025, SITRAMUN llevó a cabo una Asamblea Extraordinaria, aprobando por unanimidad realizar una manifestación de 72 horas a partir del 31 de enero 2025.

Que, mediante Informe N° 25-2025-MDP/OGGRH [43454-0] de fecha 31 de enero del 2025, el Jefe de la



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000019-2025-MDP/GM [43454 - 2]

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos informa que: i) La aludida paralización se enmarca dentro la paralización intempestiva, de por sí, constituye una modalidad irregular de huelga, conforme lo preve el artículo 81° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por ende, se le considera ilegal; ii) El Sindicato de Trabajadores de Pimentel - SITRAMUN, no adjunta acta de Asamblea del 22 de enero 2025, la misma que debe ser refrendada por Notario Público o Juez de Paz; asimismo debió ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación, según lo establecido en el artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En ese sentido, da cuenta a la Gerencia Municipal para que la Oficina General de Asesoría Legal emita el informe correspondiente y la entidad proceda con arreglo a Ley;

Que, con Informe Legal N° 53-2025-MDP/OGAJ [43454-1] de fecha 31 de enero del 2025 la jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica informa que ha cumplido con realizar el análisis técnico legal, por ende, opina que se DECLARE ILEGAL la paralización intempestiva realizada por el Sindicato de Trabajadores Municipales-SITRAMUN DE PIMENTEL de fecha 31 de enero del 2025. Asimismo, concluye que se EMITA EL ACTO RESOLUTIVO a través del despacho de Gerencia Municipal;

Que, mediante SISGEDO la Gerencia Municipal deriva el expediente a la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria a fin emitir el acto resolutive correspondiente de acuerdo a lo indicado mediante Informe Legal N° 53-MDP/OGAJ;

Estando a las consideraciones expuestas y en mérito a la Resolución de Alcaldía N° 186-2023-MDP/A que designa a la Abog. Angelica Patricia Paredes Távora, en el cargo de confianza de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Pimentel; Resolución de Alcaldía N° 311-2024-MDP/A [39908-2], que ratifica a partir del 01 de enero del 2025, a la Abg. Angelica Patricia Paredes Távora, en el cargo de confianza de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Pimentel y Resolución de Alcaldía N° 202-2023-MDP/A del 14 de junio del 2023, la misma que delega las facultades administrativas y resolutive propias de despacho de alcaldía al Gerente Municipal, en estricta observancia Artículo 20° inciso 20) de la Ley 27972 - "Ley Orgánica de Municipalidades";

SE RESUELVE:

ARTICULO 1o.- DECLARAR ILEGAL la paralización intempestiva realizada por el Sindicato de Trabajadores Municipales-SITRAMUN DE PIMENTEL desde el 31 de enero del 2025.

ARTICULO 2o.- Encargar a la Oficina General de Atención del Ciudadano y Gestión Documentaria de la Municipalidad Distrital de Pimentel la difusión de la presente Resolución a las unidades de organización y servidores que correspondan.

ARTICULO 3o.- Difundir la presente Resolución a través del portal institucional de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

Firmado digitalmente
ANGELICA PATRICIA PAREDES TAVARA
GERENTE MUNICIPAL
Fecha y hora de proceso: 31/01/2025 - 17:23:19



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000019-2025-MDP/GM [43454 - 2]

siguiente dirección web: <https://sisgedo3.munipimentel.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:

- OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA
MAYRA TERESA DE JESUS VELEZMORO DELGADO
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA
31-01-2025 / 17:21:17
- OFICINA GENERAL DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTARIA
MARCO ANTONIO NECIOSUP RIVAS
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTARIA
31-01-2025 / 17:20:26
- OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
EDWARD CARDENAS DEL AGUILA
JEFE DE OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
31-01-2025 / 17:22:41