



VISTOS:

- a) El escrito con número de registro 177971-2025, por medio del cual el **SINDICATO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL PERU – Sidesp** (en adelante, Sindicato) presenta recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14 emitida por esta Dirección General de Trabajo en su procedimiento de declaratoria de huelga.
- b) El Informe N° 025-2025-LPP de fecha 19 de agosto de 2025.

CONSIDERANDO:

I. DE LOS HECHOS SUSCITADOS

- Mediante el escrito con número de registro 171534-2025, el Sindicato presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) la declaratoria de una medida de fuerza consistente en una huelga nacional indefinida a realizarse a partir de las 00:00 horas del día 18 de agosto de 2025.
- Por medio de la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14, esta Dirección General resolvió declarar improcedente la declaratoria de huelga presentada por el Sindicato, al no haber cumplido con los requisitos establecidos en el primer y último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).
- Mediante el escrito con número de registro 177971-2025, el Sindicato con fecha 18 de agosto de 2025 presenta recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14.

II. ASPECTOS FORMALES

2.1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia *al “lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)”*¹.

Conforme a lo establecido por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone

¹ Martín Mateo, Ramón. “Manual de Derecho Administrativo”. Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: I00GGE4



viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 218, numeral 218.1, del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

2.2. De la competencia de la Dirección General de Trabajo

Conforme se ha determinado en el numeral 2 de la parte considerativa de la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14, objeto de impugnación, el procedimiento de declaratoria de huelga constituye un supuesto de alcance nacional, en atención a lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, razón por la cual esta Dirección General conoce y resuelve el presente procedimiento en calidad de instancia única.

Así pues, corresponde señalar que en aquellos supuestos en los que se aborde el cuestionamiento de actos emitidos en instancia única, en los que en principio el administrado tendría ya agotada la vía administrativa, el TUO de la LPAG lo faculta a presentar el recurso de reconsideración ante la autoridad emisora del acto, siendo que no es preciso presentar una nueva prueba.

III. SOBRE EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN INTERPUESTO POR EL SINDICATO

Mediante el escrito con número de registro 177971-2025, el Sindicato interpone recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14, señalando los siguientes argumentos:

- i) La Resolución Directoral General impugnada deviene en nula en tanto se evidencia la incongruencia de análisis ya que la comunicación remitida a la entidad ha sido cursada en el plazo de antelación previsto en la norma, constituyéndose un error de motivación al considerar el plazo de diez días hábiles por tratarse de servicios públicos esenciales lo que denota confusa apreciación e incongruencia. Asimismo, se señala que no se habría cumplido con acreditar la comunicación a sus respectivas entidades empleadoras, al respecto, se precisa que la entidad empleadora de todos los trabajadores docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicas, Pedagógicas y de Formación Artística Públicos, es el Ministerio de Educación y las Direcciones Regionales de Educación a quienes se les comunicó oportunamente la declaratoria de huelga. Por otro lado, se adjunta a su escrito de reconsideración copias de los cargos que acreditan la comunicación a los respectivos institutos y escuelas de educación superior.
- ii) Corresponde reconsiderar el acto administrativo impugnado en tanto la Educación Superior no se encuentra incluida en la Ley que establece a la Educación Básica Regular como un servicio público esencial, de igual forma, agrega que no ha recibido ninguna comunicación de servicios mínimos de los titulares de los institutos y escuelas de educación superior ni del Ministerio de Educación o de las Direcciones o Gerencias Regionales de Educación; por lo



que no existiría obligación de presentar la nómina de trabajadores cuando se produzca la huelga.

IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

4.1 Sobre el primer argumento del Sindicato

Sobre lo alegado por el Sindicato, en primer término resulta pertinente reiterar, tal como ya se ha desarrollado ampliamente en el numeral 3 de la Resolución Directoral General materia de impugnación que, el derecho de huelga se ejerce en concordancia con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos, ello así en virtud de los derechos colectivos reconocidos 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, con 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”*.

En ese aspecto, 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 Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR² y el Reglamento de la LRCT³, desprendiéndose en ambos cuerpos normativos condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga, los mismos que deben ser observados ante la comunicación de una medida de fuerza lo cual resulta coherente con el marco constitucional que reconoce el derecho a la huelga.

Ahora bien, el Sindicato alega que el acto administrativo impugnado adolece de nulidad en tanto se ha efectuado un error de motivación al considerar el plazo de 10 de días de antelación al evaluar la comunicación efectuada a la AAT y al Ministerio de Educación.

Sobre el particular, en ninguno de los extremos desarrollados en el numeral 4.1 de la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14, en el cual se observa el cumplimiento del requisito establecido en el primer párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, se ha señalado que el Sindicato no haya observado el plazo de antelación de diez (10) días hábiles, caso contrario, se evaluó y advirtió que la comunicación dirigida a la AAT observó el plazo de antelación de cinco (5) días hábiles, ello así en cuanto el escrito con número de registro 171534-2025 presentado por el Sindicato ingresó con fecha 08 de agosto de 2025 y su medida de fuerza tenía como fecha de inicio el 18 de agosto de 2025; no obstante, se constató que no se adjuntó documentación alguna que acredite haber puesto en conocimiento la medida de fuerza a la totalidad de las entidades empleadoras en las cuales prestan servicios cada uno de sus afiliados.

Así pues, resulta pertinente hacer mención del Principio de Legalidad, que se encuentra recogido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO

² Artículo 73 del TUO de la LRCT.

³ Artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: I00GGE4



de la LPAG, según el cual 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; es por ello que, esta Dirección General de Trabajo en cumplimiento del mencionado principio, en el presente procedimiento verificó si la declaratoria de huelga cumplía o no con el requisito establecido en el primer párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, sin embargo, conforme se desarrolló en la Resolución Directoral General impugnada, **no se constató que la medida de fuerza haya sido puesta en conocimiento de la totalidad de las entidades empleadoras –esto es, los institutos y escuelas de educación superior– en las que cada uno de sus afiliados presta servicios.**

Por otra parte, el Sindicato señala que adjunta a su escrito de reconsideración copias de los cargos que acreditan la comunicación a los respectivos institutos y escuelas de educación superior.

En ese aspecto, estaría pretendiendo subsanar uno de los fundamentos técnicos bajo los cuales se declaró improcedente la comunicación de huelga, de modo que, a través de la referida reconsideración, se revoque lo resuelto y se declare la procedencia de la comunicación en cuestión.

Sobre el particular, es pertinente señalar que el recurso de reconsideración no constituye el medio para poder introducir documentos que pretendan subsanar requisitos exigidos para la presentación de una solicitud administrativa como la comunicación de huelga, sino que se constituye como un recurso impugnatorio dirigido a cuestionar lo resuelto por una instancia administrativa, conforme a lo establecido en el artículo 219 del TUO de la LPAG.

En el presente caso, el Sindicato no acreditó en su debida oportunidad haber remitido la documentación que acredite la comunicación a sus respectivas entidades empleadoras; extremo que ha sido materia de observación por esta Dirección General a través la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14, por lo que no resulta amparable que mediante un recurso de reconsideración se pretenda subsanar requisitos omitidos en la comunicación de huelga en cuestión.

Ahora bien, debido al plazo que tiene la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) para emitir pronunciamiento sobre la comunicación de huelga, tres (03) días conforme a lo establecido en el artículo 74 del TUO de la LRCT, no se ha regulado una etapa de subsanación, siendo que los requisitos para la comunicación de huelga están claramente establecidos en los artículos 73 del TUO de la LRCT y 65 del Reglamento de la LRCT, y constituye responsabilidad de la organización sindical contar con la documentación que exige la normatividad al momento de la presentación de la comunicación de huelga tanto al empleador como a la AAT.

Bajo lo expuesto, no corresponde amparar el primer argumento expuesto por el Sindicato.

4.2 Sobre el segundo argumento del Sindicato



Por otra parte, el Sindicato sostiene que se debe reconsiderar el acto administrativo impugnado debido a que la Educación Superior no se encuentra incluida en la Ley que establece a la Educación Básica Regular como un servicio público esencial, asimismo, agrega que no ha recibido ninguna comunicación de servicios mínimos de los titulares de los institutos y escuelas de educación superior ni del Ministerio de Educación o de las Direcciones o Gerencias Regionales de Educación, de modo que, no existiría obligación de presentar la nómina de trabajadores cuando se produzca la huelga.

En primer término, resulta pertinente acotar que la Resolución Directoral General impugnada no desarrolla fundamento alguno que defina a la Educación Superior como un servicio público esencial, en tanto no se advirtió que ésta se encuadre en alguno de los supuestos previstos en el artículo 83 del TUO de la LRCT, así como que haya sido determinado por alguna ley.

Por otra parte, el Sindicato alega no haber recibido ninguna comunicación de servicios mínimos, respecto a ello de la revisión del acervo documentario de esta Dirección General de Trabajo no se advierte que el Ministerio de Educación, así como alguna de las entidades empleadoras de la organización sindical recurrente, haya presentado dicha comunicación en el presente periodo 2025.

Atendiendo a ello, correspondía que el Sindicato observe el orden de prelación establecido en el artículo 67-A.2 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, el cual establece que:

“Artículo 67 -A.- Consecuencias de la no presentación de la comunicación de servicios mínimos

Si el empleador no presenta la comunicación señalada en el artículo anterior, en caso de huelga la Autoridad Administrativa de Trabajo califica el cumplimiento del requisito establecido en el literal c) del artículo 65° de este Reglamento, según el siguiente orden de prelación:

(...)

67-A.2. Para las labores indispensables:

- i. En primer lugar, el acuerdo de partes;*
- ii. En segundo lugar, la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior;*
- iii. En defecto de todo lo anterior, la nómina presentada por el Sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad”**

(El resaltado y subrayado es agregado)

En el presente caso, se observa lo siguiente:



- No existe acuerdo entre el Sindicato y el Ministerio de Educación o las Direcciones/Gerencias Regionales de Educación o sus respectivas entidades empleadoras; respecto a los servicios indispensables.
- No existe resolución de divergencia resuelta del año 2024.

Atendiendo a que ninguno de los dos supuestos se ha verificado, correspondía que la organización sindical recurrente presente una nómina, tal como lo indica el numeral iii. del artículo 67-A.2 del Reglamento de la LRCT, antes citado.

En ese aspecto, el Sindicato junto con su comunicación de huelga debió proporcionar una nómina de trabajadores que continuarían laborando en los servicios mínimos; no obstante, a través de la Resolución Directoral General impugnada se dejó constancia de que no cumplió con tal requerimiento en cuanto no adjuntó documento alguno que acredite la presentación de dicha nómina.

En razón de ello, corresponde desestimar lo argumentado por el Sindicato en este extremo.

Estando a las consideraciones expuestas precedentemente, esta Dirección General de conformidad con el Informe N° 025-2025-LPP de Vistos y en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho contempladas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y por el Decreto Supremo N° 017-2012-TR;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – Declarar **INFUNDADO** el recurso de reconsideración interpuesto por el **SINDICATO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL PERU – SIDESP** contra la Resolución Directoral General N° 000105-2025-MTPE/2/14, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, conforme a lo dispuesto en el literal a) del numeral 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Regístrese y Notifíquese. –