

EXPEDIENTE : 02-2021-GRM/GRTPE/DPSC-MOQ P.H.
EMPLEADOR : RED DE SALUD ILO
ORGANIZACIÓN S. : SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES ASISTENCIALES MINSA
ILO - SUTAMI
MATERIA : COMUNICACIÓN DE PLAZO HUELGA

AUTO DIRECTORAL N° 027-2021-GRM/GRTPE/DPSC/MOQ.

Moquegua, Veintitrés de Junio de 2021.

VISTO:

1. El documento s/n, de fecha de recepción 21 de junio de 2021, ingresado con el registro N° 440-2021 de la Unidad de Recepción Documental de la Zona Desconcentrada de Trabajo y Promoción del Empleo Ilo, mediante el cual la Lorena Mercedes García Dávila en su condición de Secretaria General del Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI, comunica un paro preventivo de 48 horas los días 24 y 25 de junio de 2021.
2. El Informe N° 339-2021-GRM/GRTPE/ZDPE.ILO., de fecha 23 de junio de 2021, que da cuenta del ultimo domicilio del Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI.
3. El oficio N° 253-2021-GRM-GERESA-RSI-ADM/DIR/URH., ingresado con el registro N° 627-2021 de la Unidad de Recepción Documental de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, mediante el cual el Director Ejecutivo de la Red de Salud Ilo, en relación al procedimiento de plazo huelga comunicado por la organización sindical, señala dirección electrónica para efectos de notificación.

CONSIDERANDOS:

Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo en el presente procedimiento.

4. La Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, vigente desde el 05 de julio de 2013, y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente desde 14 de junio de 2014, establecen disposiciones referidas a los derechos colectivos de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades; aplicándose supletoriamente en lo que no se oponga lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR¹.
5. Así mismo, conforme a la Décima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM., señala que en tanto no se implemente la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejerce las competencias de la referida Comisión señaladas en los artículos 86° y 87° del referido reglamento², entre ellas la *Imprudencia e Ilegalidad de Huelga*.

¹ Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación.

[...] Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

² DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 86.- De la Comisión de Apoyo al Servicio Civil

La Comisión de Apoyo al Servicio Civil es el órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre estas y los servidores civiles.

Artículo 87.- Competencias de la Comisión

La Comisión es competente para resolver las siguientes materias:



6. Que, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR³, señala que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órganos que haga de sus veces en los Gobiernos Regionales correspondientes, resuelven en primera instancia los procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional, entre ellos la *g) Declaratoria de improcedencia o ilegalidad de huelga*.
7. Que, la comunicación del paro preventivo de 48 horas presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI., es una de alcance local en la ciudad de Ilo, de la región Moquegua, por lo que en razón de la competencia territorial señalada en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR., su trámite debe ser conocido y resuelto en primera instancia por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.

Del cumplimiento de los requisitos de procedencia de huelga establecidos en conformidad a la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

8. El derecho constitucional de huelga se encuentra reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3 se indica que el Estado “*regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social*” y “*señala sus excepciones y limitaciones*”.
9. Que, la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil, en su Novena Disposición Complementaria Final, sobre la vigencia de la ley, señala: a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, **son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728**, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; **y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos**.
10. En ese sentido, para el ejercicio legítimo del derecho de huelga es necesario tener en cuenta el artículo 45° de la Ley Servir, además del cumplimiento de lo previsto en el artículo 79^{a4} y los requisitos señalados en el artículo 80^{a5} del Reglamento de la Ley del



a) Elección del presidente del tribunal arbitral.

b) Improcedencia e ilegalidad de la huelga.

c) En caso de controversia, determinar los servicios mínimos de los servicios indispensables y de los servicios esenciales.

³ Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

Artículo 2.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:

[...]

g) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga.

Corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia.

⁴ Artículo 79.- Definición de huelga.

La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria de manera pacífica por los servidores civiles, con abandono del centro de trabajo. Los representantes de los servidores deben notificar a la entidad pública sobre el ejercicio de huelga con una anticipación no menor a quince (15) días calendario.

Los efectos de la huelga declarada, observando los requisitos legales establecidos, produce los siguientes efectos:

a) Si la decisión fue adoptada por la mayoría de los servidores civiles del ámbito comprendido en la huelga, se produce la suspensión perfecta del servicio civil de todos los servidores comprendidos en este. Se exceptúan los puestos de dirección y los servidores que deben ocuparse de los servicios indispensables y esenciales.

b) Si la decisión fue tomada por la mayoría de servidores del sindicato, pero no por la mayoría de los servidores del ámbito comprendido, se produce la suspensión perfecta del servicio civil de los servidores del sindicato con las excepciones antes señaladas.

⁵ Artículo 80.- Requisitos para la declaratoria de huelga.

a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos.

Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; que en forma supletoria y en lo que no se oponga se aplica el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos, - literal a) del artículo 80° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

11. En el presente caso mediante documento s/n, la Secretaria General del Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI, comunica la medida de protesta consistente realizar un paro preventivo de 48 horas los días 24 y 25 de junio de 2021, señalando como materia de conflicto y plataforma de lucha lo siguiente:

“Que, habiendo agotado las gestiones ante las autoridades correspondientes para que se nombre otro director en la Red de Salud Ilo y el cese de acciones de hostigamiento laboral y al no contar con respuesta alguna del Gobernador Regional Profesor Zenón Cuevas Pare con el cual nos reunimos por más de 02 horas y le hicimos llegar un memorial solicitando la Destitución del Director de la Red de Salud Ilo y sustentamos los actos de hostilidad laboral, procesos logísticos irregulares y la incapacidad de gestión del actual director y habiendo esperado el tiempo que nos solicitó el gobernador para dar solución a estos problemas y al no tener respuesta alguna es que en asamblea general de extraordinaria sindical se acordó realizar un Paro Preventivo de 48 horas los días 24 y 25 de junio, fechas en las cuales no habrá Campaña de Vacunación Covid 19 y solo se atenderá casos de emergencia”. (el subrayado es nuestro).

12. En este escenario, y en aplicación supletoria del artículo 63° del Reglamento de la LRCT indica que: “[en el caso de incumplimiento de disposiciones legales o **convencionales de trabajo**, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada”. Así pues, ante un conflicto en el que el principal fundamento expuesto es el de “hostilidad laboral”, el ordenamiento prevé que a fin de poder realizar una medida de fuerza el empleador debe negarse al cumplimiento de una resolución, sin embargo en el presente caso, dicho incumplimiento debe referirse respecto al cese de actos de hostilidad, hechos que deben constar como un acto previo para la Autoridad Administrativa de Trabajo ante la pretensión de la medida de fuerza. En ese sentido al no existir un pronunciamiento previo que señale el cese de los actos de hostilidad, no puede determinarse el incumplimiento o quebrantamiento de tales disposiciones normativas y/o convencionales, **por lo que, se tiene por no cumplido el requisito por parte de sindicato.**

Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los Estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito, - literal b) del artículo 80° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

13. Al respecto, es preciso indicar que con fecha 10 de mayo de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que

- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
- c) El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz Letrado de la localidad.
- d) Tratándose de organizaciones sindicales cuya asamblea está conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente.
- e) Que sea comunicada a la entidad pública por los menos con una anticipación de quince (15) días calendario, acompañando copia del acta de votación. La entidad deberá avisar a los usuarios de los servicios del inicio de la huelga.
- f) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.
- g) Que la organización sindical entregue formalmente la lista de servidores civiles que se quedará a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables a los que se hace referencia en el artículo 83.



establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19⁶, en cuya Primera Disposición Complementaria Final precisó que el presente Decreto de Urgencia se mantiene vigente en tanto dure la Emergencia Sanitaria.

14. Que, en la comunicación presentada mediante documento s/n, se debe advertir que no se encuentra adjunto a la comunicación del plazo huelga, ningún documento (a excepción de la comunicación al empleador/entidad pública), menos aún el Acta de Asamblea General o en su caso la declaración jurada, que acredite en forma expresa y voluntaria por parte de la mayoría de los afiliados asistentes y votantes sobre la adopción de la medida de protesta conforme a los estatutos. **En tal sentido, se tiene que la Sindicato no ha cumplido con el requisito materia de análisis.**

Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad, - literal c) del artículo 80° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

15. De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, de aplicación supletoria al presente caso, el refrendo por Notario Público o falta de éste por Juez de Paz, al que hace referencia el requisito, debe entenderse como legalización.
16. En la presente comunicación de protesta, el Sindicato no ha cumplido con adjuntar a la comunicación de plazo huelga, el acta de asamblea general correspondiente, menos aún que esta haya sido legalizada; en igual forma no se advierte que la organización sindical haya cumplido con presentar una declaración jurada que subsane dicha inobservancia, según los alcances del Decreto Legislativo N° 1499. **En tal sentido, se tiene que el Sindicato no ha cumplido con el requisito materia de análisis.**

Que sea comunicada a la entidad pública por lo menos con una anticipación de quince (15) días calendarios, acompañando copia del acta de votación. [...],-literal e) del artículo 80° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

17. El requisito materia de análisis exige que la declaratoria de huelga sea comunicada tanto a la entidad pública. Ahora bien, sobre la oportunidad de entrega de dichas comunicaciones, **debe tenerse en cuenta que para efectos del cómputo del plazo se excluye el día en que el empleador y la AAT son notificados con la declaratoria de huelga y el día de inicio de la medida de fuerza.**
18. En el presente caso, se advierte que el Sindicato (cuyos trabajadores realizan labores dentro de servicios públicos considerados esenciales - salud) comunicó la medida de fuerza a la Entidad el día 11 de junio de 2021, y a la Autoridad Administrativa de Trabajo el 21 de junio de 2021, y estando a que el inicio de la medida de fuerza se fijó para el día 24 de junio de 2021, se observa que la referida comunicación no ha sido cursada dentro del plazo de antelación legal de quince (15) días útiles a la entidad pública. Que, en forma supletoria, tampoco ha sido comunicada dentro del plazo de antelación legal a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
19. No obstante, lo anterior, es importante señalar que el análisis del requisito no se agota en verificar si la comunicación de huelga se realizó dentro del plazo de antelación

⁶ Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19.

Artículo 3.- Facilidades para la realización de la actividad sindical.

[...]Tratándose de actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo o que constituyen un requisito o condición de un procedimiento administrativo ante dicha autoridad, el acta que recoge la realización de dicho acto sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del/de la secretario/a general o de los/as delegados/as de los/las trabajadores/as, según corresponda, en la que conste los nombres, apellidos y el número de documento de identidad de los participantes en aquél acto, así como la adopción de la decisión correspondiente.



previsto por ley, como ocurre en el presente caso, sino, además, en constatar si la Entidad y la Autoridad Administrativa de Trabajo tomaron conocimiento de lo arribado en votación.

Ahora bien, en el presente caso, de la información remitida por el Sindicato al empleador (documento adjunto en copia de similar contenido al remitido a la Autoridad Administrativa de Trabajo), no se aprecia que la entidad empleadora, haya sido notificada con la respectiva acta de la asamblea. **En ese sentido, se advierte que la entidad no tomó conocimiento del detalle y resultado de la votación, razón por la que corresponde indicar que el requisito en cuestión no ha sido cumplido por el Sindicato.**

Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje, - literal f) del artículo 80° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

20. En el presente caso, no se verifica que el conflicto se encuentre o haya sido sometido a arbitraje.

Que la organización sindical haya entregado formalmente la lista de servidores civiles que se quedara a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables a los que se hace referencia en el artículo 83, literal g) del artículo 80° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. o tratándose de servicios esenciales lo señalado en el artículo 84.

21. Conforme se ha señalado anteriormente, el derecho de huelga se encuentra reconocido como derecho fundamental en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú. No obstante, dado que la huelga supone una afectación válida a los intereses del empleador, la propia Constitución señala que el ejercicio de este derecho puede encontrarse sujeto a excepciones y limitaciones.

22. En efecto, una de las limitaciones al referido derecho está dada por la obligación de garantizar los servicios mínimos durante una huelga. Así, el artículo 84° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, establece que se deberá garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar su continuidad. Se entiende por tales servicios aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

23. Que, la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuanto al número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales o actividades indispensables, así como los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos por cada puesto, con el objeto de la comunicación de plazo huelga, debe entenderse como el cumplimiento de la obligación prevista para la organización sindical, sin que ello implique un análisis de fondo y, por tanto, sin que la toma de conocimiento implique una validación o aceptación de la determinación de servicios mínimos comunicada por el empleador.

Al respecto, cabe indicar que el Sindicato no ha cumplido con presentar el listado de trabajadores a cargo de dar continuidad a las actividades indispensables y servicios esenciales. **En tal sentido, se tiene que el presente requisito no ha sido cumplido por el Sindicato.**

Que, el artículo 69° del Reglamento de la LRCT establece que la resolución que declare improcedente la declaración de huelga deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos.

Este Despacho Directoral con carácter instructivo sobre el fondo, recomienda al Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAML., que el ejercicio de su derecho de huelga se practique en atención a los considerandos señalados en la presente resolución. Por otra parte, considera necesario señalar que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y su reglamento, aplicado en forma supletoria, señalan que no se encuentran amparadas las modalidades irregulares de huelga, conforme al artículo 81° del TUO de la



LRCT, debiendo en su caso declararse la ilegalidad de la medida de protesta, además de las señaladas en el artículo 84º del TUO de la LRCT.

Del mismo modo siendo el ámbito de medida adoptada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI, resultara necesario que la Zona Desconcentrada de Trabajo y Promoción del Empleo Ilo, tome las precauciones y acciones pertinentes a fin de realizar las diligencias necesarias a efectos de verificar la posible materialización de huelga.

Por último, este Despacho Directoral con carácter instructivo sobre la forma, considera necesario señalar al solicitante que la presentación de los escritos ante cualquier entidad se encuentra regulado en el artículo 124º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS⁷. Así mismo, el artículo 63º del mismo cuerpo normativo, señala que *tienen capacidad procesal ante las entidades las personas que gozan de capacidad jurídica conforme a las leyes*; y el artículo 64º, señala que *las personas jurídicas pueden intervenir en el procedimiento a través de sus representantes legales, quienes actúan premunidos de los respectivos poderes*.

Que, no siendo apreciable en la comunicación de plazo huelga el domicilio donde se practiquen la notificación del presente acto administrativo, debe atenderse esta diligencia conforme inciso 1 del artículo 21º del TUO de la LAPG⁸. Es por ello, que al Informe N° 339-2021-GRM/GRTPE/ZDTPE.ILO., de fecha 23 de junio de 2021, remitido por el Jefe de la Zona Desconcentrada de Trabajo y Promoción del Empleo Ilo, que comunica a solicitud de este Despacho que en un procedimiento anterior y seguido ante su despacho (ZDTPE.ILO), por el Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI, este ha señalado como domicilio el ubicado en Urb. Luis E. Valcárcel Mz. 49 Lote 14, del distrito y provincia de Ilo, de la región Moquegua; a su vez, se ha señalado como domicilio del empleador/entidad pública el ubicado en Av. Miramar s/n, del distrito y provincia de Ilo, de la región Moquegua.

Así también, vista la dirección electrónica para efectos de notificación comunicada por Director Ejecutivo de la Red de Salud Ilo, y estando la parte empleadora/entidad pública cuyos derechos o intereses legítimos se puedan verse afectados por la decisión adoptarse, debe disponerse su correspondiente notificación del presente acto administrativo, al amparo del artículo 62º del TUO de la LAPG⁹.



⁷ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

Artículo 124º.- Requisitos de los escritos.

Todo escrito presentado ante cualquier entidad debe contener los siguientes requisitos:

1. Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.
2. La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoye y, cuando le sea posible, los de derecho.
3. Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.
4. La indicación del órgano, la entidad o la autoridad a la cual es dirigida, entendiéndose por tal, en lo posible, a la autoridad de grado más cercano al usuario, según la jerarquía, con competencia para conocerlo y resolverlo.
5. La dirección del lugar donde se desea recibir las notificaciones del procedimiento, cuando sea diferente al domicilio real expuesto en virtud del numeral 1. Este señalamiento de domicilio surte sus efectos desde su indicación y es presumido subsistente, mientras no sea comunicado expresamente su cambio.
6. La relación de los documentos y anexos que acompaña, indicados en el TUPA.

7. La identificación del expediente de la materia, tratándose de procedimientos ya iniciados.

⁸ **Artículo 21.- Régimen de la notificación personal**

21.1 La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad. [...]

⁹ **Artículo 62.- Contenido del concepto administrado.**

Se consideran administrados respecto de algún procedimiento administrativo concreto:

1. Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.
2. Aquellos que, sin haber iniciado el procedimiento, posean derechos o intereses legítimos que pueden resultar afectados por la decisión a adoptarse.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. -

DECLARAR IMPROCEDENTE la comunicación de huelga presentada por la **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES ASISTENCIALES MINSA ILO - SUTAMI**, consistente en paro preventivo de 48 horas a nivel local en la provincia de Ilo, por los días 24 y 25 de junio de 2021., al no haberse observado el artículo 45º de la Ley del Servicio Civil, ni el artículo 79º, ni los requisitos señalados en el inciso a), b), c), e), f) y g) del artículo 80º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. **Exhortando** a los trabajadores que se abstengan de materializar dicha medida bajo apercibimiento de declararse ilegal.

ARTÍCULO SEGUNDO. -

DISPONER que la Zona Desconcentrada de Trabajo y Promoción del Empleo Ilo, adopte las medidas pertinentes a fin de realizar las diligencias necesarias a efectos de verificar la posible materialización de huelga, adoptada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI, debiendo informar de ello en forma inmediata a este despacho.

ARTÍCULO TERCERO. -

HACER de conocimiento del Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI., que tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del recurso de Apelación contra el mismo, en el plazo de 03 (tres) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO. -

NOTIFÍQUESE el presente acto administrativo a la Red de Salud Ilo en la dirección electrónica "Percy_med93hotmail.com", y así también en la dirección ubicada en Av. Miramar s/n, del distrito y provincia de Ilo, de la región Moquegua; a su vez, **notifíquese** al Sindicato Unificado de Trabajadores Asistenciales MINSA ILO – SUTAMI., conforme al último considerando de la presente resolución, en la dirección ubicada en Urb. Luis E. Valcárcel Mz. 49 Lote 14, del distrito y provincia de Ilo, de la región Moquegua,

Regístrese y notifíquese. -



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO MOQUEGUA
Abog. Higinio Antonio Perilloza Carrillo
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS