



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónESPINOZA SAMPERT  
Tinky Yajaira FAU  
20131370998 soft  
ASESORA LEGAL - DIG  
MINEDU  
Soy el autor del documen  
2024/09/23 12:58:18

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroínas de Junín y Ayacucho"

Lima, 23 de setiembre de 2024

**OFICIO MÚLTIPLE N.º 00105-2024-MINEDU/VMGP-DIGEDD**

Señores (as)

**DIRECTORES REGIONALES DE EDUCACIÓN  
GERENTES REGIONALES DE EDUCACIÓN  
DIRECTORES DE UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
COLEGIOS MILITARES**Presente. -

**Asunto:** SE HACE DE CONOCIMIENTO RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000282-2024-MTPE/2/14 QUE DECLARA **IMPROCEDENTE** EL COMUNICADO DE HUELGA PRESENTADA POR LA FENATEPERU

**Referencias:** a) RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000282-2024-MTPE/2/14.  
b) OFICIO MÚLTIPLE N° 00062-2024-MINEDU/VMGP-DIGEDD  
(Expediente: DITEN2024-INT-0693456)

De mi consideración:

Es grato dirigirme a ustedes, para expresarles un cordial saludo, y a la vez comunicarles que Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con fecha 20 de setiembre de 2024, ha notificado al Ministerio de Educación, la Resolución Directoral N° 000282-2024-MTPE/2/14, mediante el cual declara IMPROCEDENTE el comunicado de huelga nacional de cuarenta y ocho (48) horas, a realizarse el 25 y 26 de setiembre de 2024, convocada por la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES EN LA EDUCACIÓN DEL PERÚ- FENATEPERU, al no haber cumplido con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

En consecuencia, corresponde derivar a sus despachos el documento de la referencia a), con la finalidad que puedan adoptar las acciones que correspondan para garantizar que la prestación del servicio educativo no se vea afectado por ningún motivo.

Finalmente, corresponde a sus despachos, que en caso se interrumpa el normal desarrollo de las actividades escolares, en el marco de lo establecido en la Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU, y las precisiones brindadas por esta dirección a través del OFICIO MÚLTIPLE N° 00062-2024-MINEDU/VMGP-DIGEDD<sup>1</sup>; vuestros despachos puedan adoptar las acciones que les compete para no afectar el servicio educativo.

<sup>1</sup> Que brinda precisiones a tener en consideración ante la posible paralización de labores en ILEE.

EXPEDIENTE: DITEN2024-INT-0693456 CLAVE: 191EF4

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, 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://esinad.minedu.gob.pe/e\\_sinadmed\\_1/VDD\\_ConsultaDocumento.aspx](https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_1/VDD_ConsultaDocumento.aspx)

BICENTENARIO  
PERÚ  
2024[www.gob.pe/minedu](http://www.gob.pe/minedu)Calle Del Comercio 193  
San Borja, Lima 41, Perú  
T: (511)615 5800



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Hago propicia la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

(firmado digitalmente por)  
**ELOY ALFREDO CANTORAL LICLA**  
Director General  
Dirección General de Desarrollo Docente



Firmado digitalmente por:  
CANTORAL LICLA Eloy  
Alfredo FAU 20131370998 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 23/09/2024 14:11:08-0500

**Cc:**  
DITEN  
DIGEGED  
ODI

**Se adjunta:**  
a) RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000282-2024-MTPE/2/14.  
b) OFICIO MÚLTIPLE N° 00062-2024-MINEDU/VMGP-DIGEDD

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.  
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



EXPEDIENTE: DITEN2024-INT-0693456 CLAVE: 191EF4

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, 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://esinad.minedu.gob.pe/e\\_sinadmed\\_1/VDD\\_ConsultaDocumento.aspx](https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_1/VDD_ConsultaDocumento.aspx)



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



[www.gob.pe/minedu](http://www.gob.pe/minedu)

Calle Del Comercio 193  
San Borja, Lima 41, Perú  
T: (511)615 5800



Jesus Maria, 16 de Septiembre del 2024

## RESOLUCION DIRECTORAL GENERAL N° 000282-2024-MTPE/2/14

### VISTO:

El escrito con número de registro 146219-2024, por medio del cual la **FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES EN LA EDUCACIÓN DEL PERÚ – FENATEPERU** (en adelante, la Federación) hace de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) la declaratoria de una huelga nacional de cuarenta y ocho (48) horas, a realizarse el 25 y 26 de setiembre de 2024.

### CONSIDERANDO:

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

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 Estatal<sup>1</sup>, 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 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*

<sup>1</sup> Publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de mayo de 2021.



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

De conformidad con lo dispuesto en el literal e) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, cuando se trata de un supuesto de alcance supra regional o nacional. Tal supuesto puede referirse a un conflicto colectivo laboral que involucra a trabajadores de una empresa, entidad o sector productivo que laboran en centros de trabajo ubicados en más de una región del país.

En relación a lo acontecido en el presente caso, la Federación indica que su medida de fuerza es de carácter nacional.

En tal sentido, y estando a que el ámbito de dicha medida de fuerza adquiere carácter nacional, el trámite del presente procedimiento resulta de competencia de la Dirección General de Trabajo, conforme a lo previsto en el literal e) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

## **3. Sobre las condiciones y requisitos para el ejercicio efectivo del derecho de huelga**

El ordenamiento jurídico peruano reconoce un amplio abanico de derechos y libertades, estableciendo reglas y principios que permiten que todos ellos confluyan en armonía. Es el caso del derecho de huelga que se ejerce en concordancia con el interés social y garantizando el respeto de otros bienes jurídicos. Este enunciado se deriva del reconocimiento de los derechos colectivos 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, en 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”.

Sobre el derecho de huelga también se ha pronunciado nuestro Tribunal Constitucional en el considerando 40 de la sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC, precisando que:

*“(...) la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. (...)”.*

De las referencias antes señaladas se sigue que el derecho de huelga es un derecho humano fundamental de los trabajadores y de las trabajadoras que se encuentra previsto en la Constitución y ampliamente reconocido en el *corpus iuris* internacional<sup>2</sup>. Como tal, merece la protección del ordenamiento jurídico y de los operadores del Derecho, con el fin de salvaguardar su ejercicio pleno.

Sobre esto último, recuérdese que, al igual que el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, el Perú se ha comprometido, en el marco de los dispuesto en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, a adoptar medidas para lograr la plena efectividad del derecho de huelga, de conformidad a lo previsto en el numeral 1 del artículo 1 y el artículo 2 de dicho tratado internacional.

De manera específica, en el párrafo 100 de la Opinión Consultiva OC-27/21, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recordó que:

***“100. (...) los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal. En ese sentido, la obligación de dar un preaviso al empleador antes de emplazar a la huelga es admisible, siempre que este sea razonable. (...)”.*** El resaltado es nuestro.

De otro lado, en el párrafo 114 de la Opinión Consultiva en mención, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha indicado que:

***“(...) el ejercicio del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estas sean propias en una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás. Sin embargo, las restricciones que se establezcan al ejercicio de estos derechos se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio pro persona, y no deben***

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, el literal c) del artículo 45 de la Carta de la sindicato de los Estados Americanos, el artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el literal b) del artículo 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), y literal d) del numeral 8.1 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en 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://egd.trabajo.gob.pe/validador/DocumentalInicioDetalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: JLWMTW



***privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico”.***

Ahora bien, en el Perú, 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 TUO de la LRCT<sup>3</sup>. A su vez, las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores tienen su expresión práctica en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo (en adelante, Reglamento de la LRCT) –aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR– a propósito de la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR<sup>4</sup>. En ambos textos normativos se desprenden condiciones y requisitos referidas a la declaratoria de huelga.

En atención a ello, corresponde emitir pronunciamiento sobre la declaratoria de huelga presentada por la Federación, considerando que el artículo 69 del Reglamento de la LRCT establece que *“La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos”*.

#### **4. Análisis del caso concreto**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 73 del TUO de la LRCT, para la declaratoria de huelga se requiere el cumplimiento de determinados requisitos, tales como, i) el objeto o finalidad de la huelga, ii) la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la huelga, iii) la comunicación previa al empleador y a la AAT, y iv) el no sometimiento de la negociación colectiva al arbitraje. A su vez, el artículo 65 del Reglamento de la LRCT, que desarrolla el requisito de la comunicación previa al empleador y a la AAT, precisa que la declaratoria de huelga debe contener información del ámbito, motivo y duración de la huelga, así como del día y hora fijados para su iniciación. Además, dicha declaratoria debe acompañar la declaración jurada suscrita por el Secretario General de la organización sindical, luego, cuando se trate de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, la nómina de trabajadores para servicios mínimos, y finalmente, copia simple del acta de votación y acta de asamblea.

De la revisión del escrito de declaratoria de huelga, se aprecia que la Federación no ha cumplido los requisitos que se detallan a continuación:

##### **4.1. 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 73 del TUO de la LRCT):**

El requisito contemplado en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT señala que para la declaración de huelga se requiere:

*“[Q]ue 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. (...)*

<sup>3</sup> Artículos 73 del TUO de la LRCT.

<sup>4</sup> Artículos 65 del Reglamento de la LRCT.



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".

(El subrayado es agregado)

Asimismo, el artículo 64 del Reglamento de la LRCT establece que:

"[E]n los casos de huelga acordados por sindicatos de actividad o de gremio, cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión de llevar a cabo la paralización de labores quedará supeditada a su ratificación por las bases, la que deberá efectuarse cumpliendo con las formalidades previstas por el primer párrafo del inciso c) del Artículo 62 de la Ley y el Artículo 66 de este Reglamento".

(El subrayado es agregado)

Por su parte, el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo N° 024-2007-TR, refiere que "[L]a organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen los estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea", agregando en su párrafo final que "se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea." (subrayado agregado)

Como se aprecia, el requisito en cuestión garantiza que la declaratoria de huelga presentada cuente con el respaldo de la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en la medida de fuerza, acorde a lo establecido en su estatuto.

En la presente declaratoria de huelga, esta Dirección General advierte que la Federación no ha presentado documentación alguna para acreditar lo exigido en el citado cuerpo normativo, a pesar de que esta señala que la medida de fuerza fue adoptada en "Asamblea Nacional" desarrollada el 27 de julio y ratificada en "Asamblea Nacional virtual" del 24 de agosto, con participación de los dirigentes regionales, provinciales, distritales y de base.

Por consiguiente, el requisito materia de análisis no ha sido cumplido por la Federación.

#### **4.2. Que el acta de votación y el acta de asamblea se encuentre en copia simple (literales b) y c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

Los literales b) y c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, exigen como requisitos para la declaratoria de huelga, la presentación de copia simple del acta de votación y de la asamblea.

En la declaratoria de huelga, se aprecia que la Federación señala que la decisión sobre la medida de fuerza fue adoptada en la Asamblea Nacional desarrollada el 27 de julio y ratificada en Asamblea Nacional virtual del 24 de agosto de 2024, con participación de los dirigentes regionales, provinciales, distritales y de base.

Sin embargo, la Federación no adjuntó a la declaratoria de huelga, ni el acta de votación ni acta de asamblea en copia simple.

De esta manera, este requisito no ha sido cumplido por la Federación.



**4.3. Que conste la Declaración Jurada del Secretario General de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT (segundo párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

El segundo párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, establece lo siguiente:

*“En la comunicación debe constar la declaración jurada del Secretario General de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley”.*

Como se aprecia, la declaración jurada a la que alude el referido requisito actúa para la Administración como una garantía de veracidad de la información brindada por parte del representante principal de los trabajadores en relación con el cumplimiento de una condición para la declaratoria de huelga, esto es, el respaldo de la voluntad colectiva de los trabajadores comprendidos en la medida de fuerza, acorde a lo establecido en su estatuto.

En el escrito de declaratoria de huelga, no se advierte que la Federación adjunte declaración jurada alguna.

Por tanto, este requisito no ha sido cumplido por la Federación.

**4.4. Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación o con diez (10) días tratándose de servicios públicos esenciales, señalando determinada información sobre la huelga (primer párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

El requisito materia de análisis exige que la declaratoria de huelga sea comunicada tanto al empleador como a la AAT.

En la presente declaratoria de huelga, se observa que la Federación no exhibe documentación que acredite haber comunicado la medida de fuerza a las entidades involucradas en el conflicto laboral. Por su parte, la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo fue el 11 de setiembre de 2024.

En consecuencia, el presente requisito no ha sido observado por la Federación.

**4.5. Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando para los servicios mínimos, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables (último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

El último párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, señala que la comunicación de la declaración de huelga a que alude el literal c) del artículo 73 del TUO de la LRCT, se sujeta a los siguientes requisitos:



*"(...) tratándose de servicios públicos esenciales o labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando".*

Dicho requisito guarda correspondencia con lo establecido en el primer párrafo del artículo 82 del TUO de la LRCT que dispone lo siguiente:

*"Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan".*

En el presente caso, se advierte que la Federación no adjuntó documento alguno que acredite la presentación de la nómina de trabajadores para los servicios mínimos, así como no expone los motivos que sustenten dicha omisión.

En consecuencia, este requisito no ha sido cumplido por la Federación.

En atención a las consideraciones expuestas;

#### **SE RESUELVE:**

##### **ARTÍCULO PRIMERO. –**

Declarar **IMPROCEDENTE** la declaratoria de huelga presentada por la **FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES EN LA EDUCACIÓN DEL PERÚ – FENATEPERU**, consistente en una huelga nacional de cuarenta y ocho (48) horas a realizarse el 25 y 26 de setiembre de 2024, al no haber cumplido con los requisitos establecidos en el literal b) del artículo 73 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y con el primer, segundo y último párrafo del literal a), así como en los literales b) y c) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR y modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

##### **ARTÍCULO SEGUNDO. –**

**HACER DE CONOCIMIENTO** de la **FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES EN LA EDUCACIÓN DEL PERÚ – FENATEPERU** que, tratándose de un acto emitido por instancia única, cabe la interposición del recurso de reconsideración contra el mismo, en un plazo de tres (03) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

**Regístrese y notifíquese. –**



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónVISTO BUENO  
MINISTERIO DE EDUCACIÓNESPINOZA SAMPERTEGUI  
Tuinky Yajaira FAU  
20131370998 softASESORA LEGAL - DIGEDD  
MINEDU

Soy el autor del documento

2024/05/09 17:43:31

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Lima, 09 de mayo de 2024

**OFICIO MÚLTIPLE N° 00062-2024-MINEDU/VMGP-DIGEDD**

Señores:

**Directores Regionales de Educación****Gerentes Regionales de Educación****Directores de Unidades de Gestión Educativa Local**Presente. -**Asunto:** Precisiones a tener en consideración ante la posible paralización de labores en II.EE.**Referencia:** Ley N°29944, Ley de Reforma Magisterial

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de realizar precisiones ante alertas de suspensión del servicio educativo por medidas de paro o huelga que se estarían promoviendo a nivel nacional para el mes de mayo del 2024.

Al respecto, es necesario desde el ámbito de las competencias que recaen en cada una de las entidades a su cargo, tener en cuenta lo siguiente, para garantizar el derecho a la educación y la continuidad del servicio educativo:

1. La Ley N° 28044, Ley General de Educación en su artículo 3 establece: *"La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la educación básica"*.
2. De la misma manera, la Ley N° 28988, Ley que declara a la educación básica regular como servicio público esencial, en su artículo 1 señala: *"Constitúyese la Educación Básica Regular como un servicio público esencial, a fin de garantizar el pleno ejercicio del derecho fundamental de la persona a la educación, derecho reconocido en la Constitución Política del Perú, en la Ley General de Educación y en los Pactos Internacionales suscritos por el Estado peruano. La administración dispondrá las acciones orientadas a asegurar los servicios correspondientes"*.
3. Por su parte, la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, en su artículo 40 regula los deberes de los profesores, señalando entre ellos: *"a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional (...) e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo"*.

EXPEDIENTE: ODI2024-INT-0276981

CLAVE: A612D1

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, 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://esinad.minedu.gob.pe/e\\_sinadmed\\_1/VDD\\_ConsultaDocumento.aspx](https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_1/VDD_ConsultaDocumento.aspx)BICENTENARIO  
PERÚ  
2024[www.gob.pe/minedu](http://www.gob.pe/minedu)Calle Del Comercio 193  
San Borja, Lima 41, Perú  
T: (511)615 5800



PERÚ

Ministerio  
de Educación

4. Por otro lado, de acuerdo a lo establecido en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411<sup>1</sup>, el pago de las remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de remuneraciones por días no laborados, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente.
5. Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.5.5 de la Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU<sup>2</sup>, que regula el registro y control de asistencia de los profesores y auxiliares de educación, en caso de interrupción del servicio educativo por huelga o paro de profesores o auxiliares de educación, el director debe remitir a la UGEL la relación de los servidores que hayan incurrido en la citada interrupción dentro del plazo de 24 horas, a fin de efectuar el descuento correspondiente y el establecimiento de la falta administrativa en la que haya incurrido.

Ahora bien, a fin de garantizar la continuidad de servicio educativo, esta Dirección General, en coordinación con la Dirección Técnico Normativa de Docentes – DITEN, brinda las siguientes precisiones, a fin de que sus despachos garanticen el derecho a la educación de nuestros estudiantes:

- a) El director de la IE o responsable del programa educativo, es el encargado de implementar un monitoreo oportuno y permanente a la labor realizada por docentes y auxiliares de educación a su cargo, siendo ello así, le corresponde remitir a la UGEL la relación de profesores o auxiliares de educación que han incurrido en la interrupción del servicio educativo, dentro del plazo de 24 horas.
- b) Las Unidades de Gestión Educativa Local, tienen la responsabilidad de monitorear y supervisar el cumplimiento del servicio educativo en las IIEE y programas educativos de su ámbito jurisdiccional, de la misma manera, del reporte remitido por el director de la IE ejecutar los descuentos respectivos de los servidores que incurrieron en inasistencia y de corresponder, determinar las responsabilidades administrativas.
- c) Los profesores y auxiliares de educación en el marco de sus deberes y obligaciones asisten a su centro de labores para brindar el servicio educativo, cumpliendo la jornada laboral habitual, recibiendo como contraprestación el pago de remuneraciones por el trabajo efectivamente realizado.

De la misma manera, se recuerda que es competencia de la Contraloría General de la República, a través de los Órganos de Control Institucional de los Gobiernos Regionales, Dirección Regional de Educación y Unidad de Gestión Educativa Local, la verificación del descuento efectivo en las planillas del personal por los días no laborados; así como de ser el caso, determinar la responsabilidad funcional e informar a la autoridad competente la posible responsabilidad penal, por la no ejecución de los referidos descuentos

<sup>1</sup> Aprobado por D.S N°304-2012-EF.

<sup>2</sup> Que aprueba las Normas para el registro y control de asistencia y su aplicación en la planilla única de pagos de los profesores y auxiliares de educación, en el marco de la LRM.

EXPEDIENTE: ODI2024-INT-0276981

CLAVE: A612D1

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, 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://esinad.minedu.gob.pe/e\\_sinadmed\\_1/VDD\\_ConsultaDocumento.aspx](https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_1/VDD_ConsultaDocumento.aspx)



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



[www.gob.pe/minedu](http://www.gob.pe/minedu)

Calle Del Comercio 193  
San Borja, Lima 41, Perú  
T: (511)615 5800





PERÚ

Ministerio  
de Educación

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Por lo expuesto, se exhorta a sus despachos para que en el marco de sus competencias, comuniquen a la comunidad magisterial del ámbito de sus jurisdicciones, se sirvan poner de manifiesto su vocación de maestros y garanticen la continuidad del servicio educativo, privilegiando el interés superior de nuestros estudiantes, el de tener derecho a ser educados; de la misma manera, en el marco del respeto estricto de la normativa vigente, en aquellos casos donde haya ocurrido la interrupción del servicio educativo aplicar los descuentos y establecer las responsabilidades correspondientes.

Hago propicia la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

(firmado digitalmente por)  
**ELOY ALFREDO CANTORAL LICLA**  
Director General  
Dirección General de Desarrollo Docente



Firmado digitalmente por:  
CANTORAL LICLA Eloy  
Alfredo FAU 20131370998 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 09/05/2024 19:51:15-0500

Cc.  
DITEN  
DIGEGED

EXPEDIENTE: ODI2024-INT-0276981 CLAVE: A612D1

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, 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://esinad.minedu.gob.pe/e\\_sinadmed\\_1/VDD\\_ConsultaDocumento.aspx](https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_1/VDD_ConsultaDocumento.aspx)



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



[www.gob.pe/minedu](http://www.gob.pe/minedu)

Calle Del Comercio 193  
San Borja, Lima 41, Perú  
T: (511)615 5800

