



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

**Trabajo**  
Transformación Concertada

"Año de la año de la diversificación productiva y del fortalecimiento de la educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

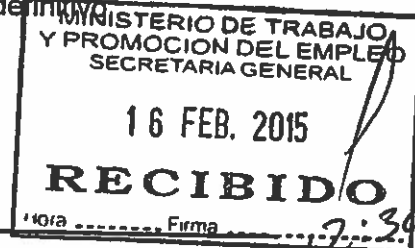
**INFORME N° 230 -2015-MTPE/4/8**

**PARA** : **Dr. Fidel Hidalgo Solis**  
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica

**ASUNTO** : Consulta Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) sobre el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador sobre trabajadores que acatan una huelga declarada improcedente e ilegal sin pronunciamiento definitivo

**REFERENCIA** : Comunicación del 15 de enero de 2015  
Hoja de Ruta N° 10268-2015-EXT

**FECHA** : 16 FEB. 2015



Me dirijo a usted para remitirle nuestra opinión con relación al documento de la referencia mediante el cual la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) nos consulta si un empleador puede ejercer su potestad sancionadora contra trabajadores que acaten una huelga declarada improcedente o ilegal pero sin un pronunciamiento definitivo.

Sobre el particular debemos señalar lo siguiente:

**I. ASUNTO**

La Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) consulta si un empleador puede ejercer su potestad sancionadora contra trabajadores que acaten una huelga declarada improcedente o ilegal pero sin un pronunciamiento definitivo.

**II. BASE LEGAL**

- Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Reglamento de la LRCT).
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (Reglamento de la LFE).
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, "LSC").
- Decreto Supremo N° Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, "Reglamento de la LSC").

**III. ANTECEDENTES**

Mediante carta del 15 de enero de 2015 la Central Autónoma de Trabajadores del Perú nos consulta si:

- Para los trabajadores sujetos a la actividad privada y los trabajadores sujetos al régimen laboral público se puede calificar como "inasistencias injustificadas" los días en los que en ejercicio del derecho fundamental a la huelga, paralizan



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



"Año de la año de la diversificación productiva y del fortalecimiento de la educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

labores sin existir un pronunciamiento definitivo de la Autoridad de Trabajo sobre la improcedencia o ilegalidad de la medida.

- Si puedes los empleadores de ambos regímenes imponer algún tipo de sanción o iniciar procesos dirigidos a imponer sanciones por ausencias injustificadas.

#### IV. ANÁLISIS

En respuesta a la pregunta formulada por la CATP, esta Oficina debe señalar que los días de huelga, aun cuando esta haya sido declarada improcedente o ilegal, no pueden ser considerados como "inasistencias injustificadas" y, por lo tanto, los empleadores no pueden imponer sanciones ni iniciar procesos sancionatorios contra los trabajadores que hayan ejercido tal derecho.

En efecto, ello se deduce claramente del contenido del artículo 73 del Reglamento de la LRCT así como el texto del artículo 39 del Reglamento de la LFE.

Efectivamente, el artículo 73 del Reglamento de la LRCT establece claramente que en caso la huelga sea declarada ilegal, los trabajadores no están obligados a retornar a sus labores sino hasta que exista un pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo que haya quedado consentido o ejecutoriado y que el empleador haya requerido su retorno mediante un cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o de Juez de Paz o, a falta de éstos, constancia policial.

Por su parte, el artículo 39 del Reglamento de la LFE señala que para que el empleador pueda calificar los días de huelga, como inasistencias injustificadas, es necesario que la misma haya sido declarada ilegal mediante pronunciamiento consentido o ejecutoriado, y que el empleador haya cumplido con el requerimiento efectuado mediante cartelón.

Así, pues, los días en los que se lleve a cabo una huelga que haya sido declarada improcedente, sea cual sea el estado de dicha declaratoria, así como los días de efectivización de una huelga que haya sido declarada ilegal en un pronunciamiento que no sea definitivo porque esté pendiente la interposición de un recurso o la resolución del mismo, no pueden ser sujeto de sanción alguna por parte del empleador.

Por otro lado, aun cuando ello no sea motivo central de la presente consulta, cabe señalar que esta Oficina ya se ha pronunciado en más de una oportunidad<sup>1</sup> sobre la aplicación de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo contenidas en la LSC y sus normas reglamentarias y complementarias, así como las contenidas en el TUO de la LRCT y sus normas reglamentarias y complementarias a todos los trabajadores de entidades estatales independientemente de su régimen laboral o pertenencia a regímenes especiales.

<sup>1</sup> Informe N° 1079-2014-MTPE/4/8 emitido bajo hoja de ruta N° 33957-2014-INT; Informe N° 009-2015-MTPE/4/8 emitido bajo hoja de ruta N° 57043-2014-INT, e, Informe N° 009-2015-MTPE/4/8 emitido bajo hoja de ruta N° 5400-2013-EXT.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Transformación Concertada

"Año de la año de la diversificación productiva y del fortalecimiento de la educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Esto último se deduce al leer conjuntamente el artículo 40 de la LSC que señala que la materia colectiva contenida en la LSC se aplica a todos los servidores civiles; la definición de servidor civil contenida en el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la LSC; y, la regulación sobre servidores civiles contenida en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC de la que se desprende que el Libro I de dicho reglamento se aplica para todo servidor civil independientemente de si está o no bajo alguna entidad sujeta al ámbito de aplicación de la LSC.

## V. CONCLUSIÓN

Los días de huelga, aun cuando esta haya sido declarada improcedente o ilegal, en tanto no haya un pronunciamiento definitivo sobre la ilegalidad, no pueden ser considerados como "inasistencias injustificadas" y, por lo tanto, los empleadores no pueden imponer sanciones ni iniciar procesos sancionatorios contra los trabajadores que hayan ejercido tal derecho.

Es todo cuanto informo a usted para los fines que considere pertinentes.

Atentamente,


Lima, 16 FEB. 2015

Con la conformidad del funcionario que suscribe:

Remítase el presente informe con sus antecedentes a la Secretaría General para los fines pertinentes.



Fidel Hidalgo Solís  
de la Oficina General de Asesoría Jurídica

  
Eduardo Alonso García Birimisa  
Abogado  
Oficina General de Asesoría Jurídica

