



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1871 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Recuperación de horas por ejercicio del derecho de huelga

Referencia : Oficio N° 5467-2019-OAJ-DRSET/GOB.REG.TACNA

Fecha : Lima, 28 NOV. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora Regional Sectorial de Educación de Gobierno Regional de Tacna consulta a SERVIR si es legal autorizar la compensación de los días no laborados como consecuencia del ejercicio del derecho a huelga de los servidores.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre el derecho a huelga y sus efectos

- 2.4 El artículo 42 de la Constitución Política del Perú, reconoce de manera expresa los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, entendidos como aquellos que desarrollan función pública.
- 2.5 Respecto al ejercicio del derecho de huelga, el artículo 80 del Reglamento General de la LSC, establece los requisitos necesarios para su declaratoria; ya que no toda interrupción o paralización de labores debe ser considerada como una huelga para efectos legales¹, dentro de los requisitos se establece lo siguiente:

¹ Conforme lo establece el artículo 81 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057.
"Artículo 81.- Huelga atípica"



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

"(...)

- a) *Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos.*
- 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 esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente.*
- e) *Que sea comunicada a la entidad pública por lo 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."*

2.6 Ahora bien, en cuanto a los efectos generados por la huelga, el inciso d) del artículo 47 de la LSC, señala que el ejercicio de este derecho suspende el servicio civil de manera perfecta, esto es, cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador (la entidad) de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

2.7 En concordancia con ello, el artículo 79 del Reglamento General de la LSC, establece que 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.

Respecto a efectos del ejercicio del derecho de huelga, se han establecido dos supuestos:

- 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 éste. 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.

2.8 Ante la suspensión perfecta del servicio civil, las entidades públicas deben considerar el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley

No están amparadas por la presente norma las modalidades atípicas, tales como paralización escalonada por horas de zonas o secciones neurálgicas de la entidad, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento, cualquier paralización en la que los servidores civiles permanezcan en el centro de trabajo o la obstrucción del ingreso al mismo."



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

General del Sistema Nacional de Presupuesto² (en adelante, TUO de la LGSNP), el cual establece que:

“(…) el pago de remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios.” (Subrayado agregado)

- 2.9 Como puede advertirse de la citada norma, 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.

Sobre la posibilidad de recuperar horas dejadas de laborar posterior a una huelga a través de la negociación colectiva

- 2.10 No obstante lo indicado precedentemente, debemos precisar que en el informe técnico N° 275-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, se 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:

² Vigente en virtud de lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

“Única Disposición Complementaria Derogatoria:

Derógase la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, salvo la Cuarta, Séptima, Octava, Décima, Duodécima y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria de dicha Ley, las cuales mantienen su vigencia.”





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

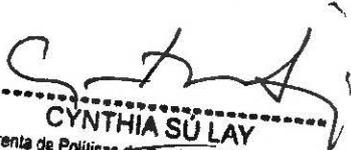
- a) *Que la huelga no haya sido declarada ilegal, en tanto que si lo hubiera sido, se estaría atenuando las consecuencias de un acto que no es reconocido por el ordenamiento jurídico. (Resaltado agregado)*
- b) *Que exista un objetivo mayor como puede ser por ejemplo, no afectar el funcionamiento operacional 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.*
(...)"

2.11 De lo desarrollado en el informe citado, advertimos que la posibilidad de recuperación de horas no trabajadas como consecuencia de una huelga, es 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.

III. Conclusiones

- 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.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019