



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

INFORME N° 0213-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **ERNESTO ALONSO AGUINAGA MEZA**
Director General de Trabajo

DE : **KENNY DÍAZ RONCAL**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Informe jurídico sobre los efectos de la huelga.

REFERENCIA : a) Oficio N° 000079-2021-SUNAFIL/INPA
b) Oficio N° 363/2021/SOMSHPyA

FECHA : 30 de diciembre de 2021

Es grato dirigirme a usted, en atención a los documentos de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- Mediante el documento de la referencia a), la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil, traslada a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el documento de la referencia b), por medio del cual el **SINDICATO DE OBREROS MINEROS DE SHOUGANG HIERRO PERÚ Y ANEXOS** (en adelante, sindicato) formula una consulta jurídica sobre “*la aplicación correcta del [artículo] 77 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el derecho de huelga*”.
- Sobre el particular, de la revisión del documento b) de la referencia, esta Dirección advierte que el sindicato formula diversas consultas relacionadas con los efectos jurídicos de la huelga, las mismas que transcribimos literalmente a continuación:
 - Si en la Empresa Minera Shougang que se dedica a la extracción y Producción del Mineral de Hierro, la huelga del Sector Obrero es declarada procedente, se puede permitir la salida a través de barcos del mineral que produce la empresa, consideramos que ello no debe de ocurrir ¿Es correcta nuestra petición?, ¿La Empresa Minera puede retirar la Materia Prima que es el Hierro?, cuando la huelga es declarada procedente en el Sector Obrero.*



BICENTENARIO
PERÚ 2021

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://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GSAA7CM

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

- b) *¿Si el Sector Empleado no se encuentra en huelga y se encuentra laborando, ese hecho puede permitir que se retire la Materia Prima (Hierro) del Centro Minero? ¿Considerando que ambos sectores laboramos para la misma empresa?*
- c) *¿La Autoridad de Trabajo o Autoridad Inspectiva puede o debe prohibir el retiro de la materia prima del centro minero y hacer cumplir lo señalado en la norma Art.77 Inc. “c”?*
- d) *¿La Empresa puede justificar el retiro de la materia prima con el argumento de que el Sector Empleado no se encuentra en huelga?*
- e) *¿Qué debe hacer la autoridad si en contra de lo señalado en la norma la empresa procede a retirar la materia prima mineral de hierro?*
3. Con fecha 23 de diciembre de 2021, por medio del Proveído N° 5351-2021-MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo deriva los documentos de la referencia a la Dirección de Normativa de Trabajo para su atención.
4. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales contenida en el presente documento que de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias judiciales o administrativas competentes de acuerdo al marco legal.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, Resolución Ministerial que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Sobre el derecho de huelga



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://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GSAA7CM

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

5. En primer lugar, conviene recordar que la huelga es un derecho de los trabajadores que tiene reconocimiento en el numeral 3 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú. A nivel legal, el artículo 72 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), establece que el derecho a la huelga consiste en *“la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”*.
6. En segundo lugar, conforme con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.
7. Conforme a los párrafos precedentes, esta Dirección concluye que el derecho a la huelga es un derecho del que disponen las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses económicos y sociales, cuyo ejercicio al interior de la empresa tiene como propósito ejercer presión sobre el empleador a fin de corregir una situación que sea de interés de los trabajadores. Así, el ejercicio de la huelga tendrá un impacto no solo en la esfera individual de los contratos de trabajo de las personas involucradas en la medida de fuerza¹, pues *“suspende las relaciones individuales, exonerándose al empleador del pago de remuneraciones”*²; sino también en el ciclo productivo de la empresa, toda vez que significa una perturbación temporal a dicho ciclo debido a la *“abstención total de las actividades de personas trabajadoras comprendidas en la huelga”*³.
8. Asimismo, remitiéndonos a las normas internacionales, podemos encontrar regulación sobre el derecho de huelga en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8. 1.d)⁴ y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (artículo 8. 1.b)⁵.

¹ De acuerdo con el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, la huelga suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

² NEVES MUJICA, Javier (2016) *Derecho colectivo de trabajo. Un panorama general*. Lima: Palestra editores S.A.C. Pág. 62-63.

³ Ver literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT

⁴ **Artículo 8**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

(...)

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”.

⁵ **Artículo 8**

Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

(...)

b. el derecho a la huelga.



9. De lo anterior se colige que la perturbación temporal al ciclo productivo al interior de la empresa ocasionada por la huelga como mecanismo de presión legítimo utilizado por las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales, admite una afectación económica legítima en el empleador. Así, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajado ha señalado que “[l]as huelgas por naturaleza, ocasionan perturbaciones y costos, y también requieren un sacrificio importante de los trabajadores que optan por ejercerla como último recurso y como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir lo que consideran ser una injusticia”⁶.

Sobre la problemática planteada por el sindicato

10. Conforme a lo señalado en el punto 4 del presente Informe, la Dirección de Normativa de Trabajo puede emitir opinión con criterios generales, pero de ninguna manera puede resolver casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias judiciales o administrativas competentes de acuerdo al marco legal vigente.
11. En esa medida, en el marco de las competencias de esta Dirección, consideramos que en el sustrato de las diversas consultas que plantea el sindicato se encuentra la preocupación por garantizar que se respeten los efectos de la huelga declarada conforme con el artículo 73 del TUO de la LRCT. Ello, en una dinámica laboral en la que comparten tareas obreros y empleados, en un mismo ciclo productivo, y que tiene como actividad final la salida de minerales a través de los barcos.
12. En el contexto antes planteado, se infiere que la medida de huelga ha sido declarada cumpliendo con los requisitos de Ley. Asimismo, se puede observar que dicha medida de fuerza solo comprendería a la categoría de obreros, mas no a la de empleados.

Criterios generales a tomar en cuenta frente a la problemática planteada

13. Por un lado, nos encontramos frente a una dinámica laboral compleja en la que empleados y obreros comparten tareas que forman parte de un mismo ciclo productivo. Asimismo, entendemos que la salida de los minerales a través de los barcos, esto es, el acarreo de los minerales al puerto, es una actividad final que supone la ejecución de una serie de actividades previas en la línea de producción.

⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (2018) *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6ta Ed. Ginebra: OIT. pág. 146. Información recuperada del internet: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang-es/index.htm





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

14. En base a lo señalado en el párrafo precedente, se tiene que las actividades laborales realizadas por los trabajadores pertenecientes a la categoría de obreros forman parte del ciclo productivo necesario para lograr el resultado final del acarreo de los minerales al puerto. Por tanto, a pesar que el ámbito de la medida de huelga comprenda únicamente a la categoría de obreros, en caso de materializarse dicha medida de fuerza es posible inferir que el resultado final (acarreo de los minerales al puerto) tendría un impacto negativo frente al funcionamiento regular de la empresa.
15. En consecuencia, si durante el periodo en que se produce la paralización de las actividades de los trabajadores declarados en huelga (obreros), se advierte la obtención de los mismos resultados a favor de la empresa, como si estos se encontraran prestando servicios, consideramos que en tales casos la autoridad inspectiva tendría que constituirse a efectos de verificar la materialización de algún supuesto de esquirolaje interno, proscrito por nuestro ordenamiento jurídico.
16. De otro lado, el literal c) del artículo 77 del TUO de la LRCT establece que la huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73 produce, entre otros, el siguiente efecto “(...) *Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo*”. Al respecto, esta Dirección considera que la referencia a “materia prima” debe entenderse en sentido amplio; a manera de referencia, podemos emplear la definición del Banco Central de Reserva del Perú que alude a aquel insumo usado en los procesos productivos para elaborar productos terminados⁷.

IV. CONCLUSIONES

1. El derecho a la huelga es un derecho del que disponen las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses económicos y sociales, cuyo ejercicio al interior de la empresa tiene como propósito ejercer presión sobre el empleador a fin de corregir una situación que sea de interés de los trabajadores.
2. La perturbación temporal al ciclo productivo al interior de la empresa ocasionada por la huelga como mecanismo de presión legítimo utilizado por las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales, admite una afectación económica legítima en el empleador.
3. Si durante el periodo en que se produce la paralización de las actividades de los trabajadores declarados en huelga (obreros), se advierte la obtención de los mismos resultados a favor de

⁷ Véase dicha definición en el Glosario de Términos Económicos del Banco Central de Reserva del Perú (2011): <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>



BICENTENARIO
PERÚ 2021

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://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GSAA7CM

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

la empresa, como si estos se encontraran prestando servicios, consideramos que en tales casos la autoridad inspectiva tendría que constituirse a efectos de verificar la materialización de algún supuesto de esquirolaje interno, proscrito por nuestro ordenamiento jurídico.

Es todo cuanto puedo informar a Usted.

Atentamente,

KENNY DÍAZ RONCAL
Director de Normativa de Trabajo

HR. 122773-2021



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia autentica 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://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: GSAA7CM

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María