



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

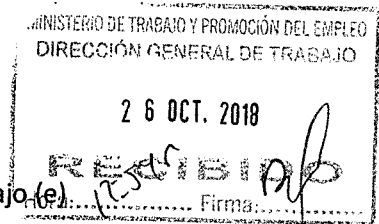
**INFORME N° 150-2018-MTPE/2/14.1**

**PARA :** EDUARDO GARCÍA BIRIMISA  
Director General de Trabajo

**DE :** VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**REFERENCIA :** Oficio N° 087-2018-FUNETCINCENCES-JD  
(H. R. E-125276-2018)

**FECHA :** 26 de octubre de 2018.



**I. ASUNTO**

Opinión técnica sobre la potestad sancionadora del empleador respecto a trabajadores que acatan una huelga declarada improcedente sin pronunciamiento definitivo de ilegalidad.

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante el documento de la referencia, nos consultan si el empleador puede ejercer su potestad sancionadora de cese temporal contra trabajadores que acaten una huelga indefinida, declarada improcedente pero sin pronunciamiento definitivo de ilegalidad, bajo el argumento de "abandono del cargo injustificadamente"; pese a que el empleador fue comunicado por escrito del acatamiento de huelga antes del inicio de la misma.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo consultado en el marco de sus competencias.

**IV. ANÁLISIS**

1. El primer párrafo del artículo 73 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, señala lo siguiente:



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

**Artículo 73.-** Declarada la ilegalidad de la huelga **mediante resolución consentida o ejecutoriada**, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial.

Como se aprecia, la obligación de retorno al centro de labores se origina a raíz de un pronunciamiento firme en sede administrativa sobre la ilegalidad de la huelga y el correspondiente llamado del empleador a retomar las labores; en este contexto, que la comunicación de huelga tenga o no una calificación previa de improcedencia no resulta relevante para efectos de determinar la obligación de retorno de los trabajadores.

2. Originada la obligación de retorno de los trabajadores, conforme a lo señalado en el numeral anterior, pueden configurarse **en adelante** las inasistencias injustificadas. En tal sentido, el primer párrafo del artículo 39 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala lo siguiente:

**Artículo 39.-** Los días de **inasistencia injustificada** en caso de huelga ilegal, se computan **desde el día siguiente** al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o, a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

3. Una lectura sistemática del artículo 73 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 39 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo conducen a entender que las sanciones por inasistencias injustificadas en contextos de huelga (o “abandono del cargo injustificadamente”, como denomina el administrado) solo pueden basarse en las ausencias **posteriores** a la declaratoria firme de ilegalidad de la huelga y el llamado de retorno del empleador. En tal sentido, una suspensión disciplinaria del trabajador (o “cese temporal”, como denomina el administrado) por ausentarse días que corresponde a una huelga improcedente aún no declarada ilegal de manera firme excede la potestad sancionadora del empleador.<sup>1</sup>
4. Finalmente, consideramos que el criterio expuesto en el presente informe resultaría aplicable también a las huelgas que ocurren en el sector público. Ello sería así porque a las relaciones colectivas en el servicio civil resulta aplicable de manera supletoria el artículo 73 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.<sup>2</sup>

Sin perjuicio de ello, en relación a los alcances de la potestad sancionadora de una entidad pública como empleador, recomendamos al administrado dirigir su consulta a la Autoridad

<sup>1</sup> En similar sentido, véase el Informe N° 230-2015-MTPE/4/8, de fecha 16 de febrero de 2015, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica del MTPE (el mismo que acompañamos en copia simple al presente informe).

<sup>2</sup> Conforme al artículo 40 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para los derechos colectivos del servidor civil (incluido el derecho de huelga), se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en lo que no se oponga a lo establecido en esta Ley. Desde luego, por extensión, la supletoriedad también alcanza, cuando corresponda, a las normas reglamentarias de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para que – en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado – emita opinión en el marco de sus competencias.

**V. CONCLUSIONES**

- a) La suspensión disciplinaria por supuesto abandono de trabajo, sustentada en ausencias que corresponden a una huelga que no ha sido declarada ilegal de manera firme, excede la potestad sancionadora del empleador.
- b) La obligación de retorno de los trabajadores en contextos de huelga se configura a partir de la declaración firme de ilegalidad de la huelga en sede administrativa y el consiguiente llamado de retorno del empleador. Si no obstante ocurrir estos supuestos, los trabajadores mantienen su inasistencia, se configuran ausencias injustificadas pasibles de sanción laboral.

Atentamente,

.....  
**RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo

