



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
ÁREA DE PERSONAL

Ayacucho, 05 de marzo de 2020

OFICIO MÚLTIPLE N° 0152-2020-GRG/GG-GRDS-DREA-OA-APER

Señores:

Prof. ROLANDO LEÓN LANDA

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo

Dra. DORIS SALOMÉ VALDIVIA SANTOLALLA

Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga

Prof. JOAN OLIVER HUAMÁN BASALDÚA

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta

Lic. ROBINSON CARMELO FUENTES CORONADO

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos

Prof. SAMUEL NALVARTE PARIONA

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar

Lic. WILFREDO SERAFÍN YARIHUAMÁN FALCÓN

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lucanas

Mg. BLAS RUPERTO ANDRADE TAPAHUASCO

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Parinacochas

Lic. GINES FAUSTINO GUTIÉRREZ TEJEDA

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Páucar del Sara Sara

Dr. JORGE REJAS PACOTAYPE

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre

Mg. HÉCTOR AUGUSTO FERIA MACIZO

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Víctor Fajardo

Mg. JHONY RUTH PALOMINO GUTIÉRREZ

Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán

Presente.-

Registro SISGEDO	
DOC	02221605
EXP	01808199



ASUNTO: Comunica declaración de improcedencia de paro nacional convocado por la Federación Nacional de Reunificación de Trabajadores Administrativos del Sector Educación – FERTASE PERÚ.

REF. : Resolución Directoral General N° 049-2020-MTPE/2/14

Me dirijo a ustedes con el fin de saludarles y comunicarles que, mediante la resolución de la referencia, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha declarado improcedente la comunicación de huelga presentada por la FEDERACIÓN NACIONAL DE REUNIFICACIÓN DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN – FERTASE PERÚ, consistente en un paro nacional de veinticuatro (24) horas a realizarse el día 05 de marzo de 2020.

Sobre el particular, es necesario manifestar que deberá tenerse en cuenta lo recomendado en el Informe N° 230-2015-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de los trabajadores que acatan una huelga; el



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
ÁREA DE PERSONAL



OFICIO MÚLTIPLE N° 0152-2020-GRA/GG-GRDS-DREA-OA-APER

PÁGINA N° 2

cual a la letra dice: " *Los días de huelga, aun cuando esta haya sido declarada improcedente o ilegal, en tanto no haya un pronunciamiento definitivo sobre 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*".

De otro lado, conforme a la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto aprobado por el Decreto Supremo N° 304-2012-EF¹, en su inciso d) se establece que " *el pago de remuneraciones sólo 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*", de lo cual se desprende que no existe pago de remuneración en caso el servidor no haya prestado el servicio efectivo.

Finalmente, atendiendo que sobre la base de la autonomía administrativa de cada Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, corresponde a sus Despachos en su condición de Titulares de las Unidades Ejecutoras del Sector Educación evaluar y aplicar la normatividad vigente.

Razón por la cual remito a ustedes adjunto al presente la Resolución Directoral General N° 223-2019-MTPE/2/14 y el Informe N° 230-2015-MPTE/4/8, para que conforme a sus atribuciones dispongan las acciones que resulten convenientes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



GPG/RECP/JMRR
05.03.2020

066-2020 MUL COMUNICA DE CLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA DE PARO NACIONAL FERTASE

¹ Disposición vigente en aplicación de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

ACTA DE VERIFICACIÓN DE PARALIZACIÓN DE LABORES O HUELGA

Orden de Inspección N°	226-2020-SUNAFIL/IRE-AYA		
Nombre o denominación	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO		
Dirección:	JR 28 LE JULIO N° 375		
RUC	20355213179		
Fecha	05-MARZO-2020	Hora de inicio	11:08

En la fecha y hora señalados líneas arriba el Inspector(es) del Trabajo que suscribe(n) se constituyó (eron) en la dirección del centro del trabajo indicado, con la finalidad de efectuar una verificación de paralización de labores o huelga. En la diligencia participaron las siguientes personas:

Representante del empleador	JESUS MIGUEL RAMOS RIOS		
Documento de identidad	09398398	Cargo	ESPECIALISTA ADOVO II
Nombre del sindicato	FERTASE - FERTASE		
Representante del sindicato	-		
Documento de identidad	-	Cargo	-

Como consecuencia de la investigación efectuada se constató los siguientes hechos:

Total de Trabajadores	<input type="text" value="100"/>	Trabajadores sindicalizados	<input type="text" value="-"/>	En conflicto	<input type="text" value="-"/>	Empleados	<input type="text" value="-"/>	Obreros	<input type="text" value="-"/>
SEDE CENTRAL.		Trabajadores no sindicalizados	<input type="text" value="-"/>	En conflicto	<input type="text" value="-"/>	Empleados	<input type="text" value="-"/>	Obreros	<input type="text" value="-"/>
Total de Trabajadores que ingresaron a laborar	<input type="text" value="100"/>	Total de Trabajadores con ausencia justificada	<input type="text" value="-"/>						

REAFIRMA QUE EL SINDICATO DE LA DREA NO ESTÁ AFILIADO A NINGUNO DE LOS SÍNDICOS (FERTASE - FERTASE)

MANIFESTACIÓN DE LAS PARTES:

EMPLEADOR:

REAFIRMA QUE NO HA LLEGADO NINGUNA COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE PERSONAL DE PARTE DE NINGÚN SÍNDICATO SINDICAL ANUNCIANDO PARALIZACIÓN DE LABORES PARA EL DÍA 05/03/2020. LAS LABORES EN LA SEDE CENTRAL SE DEJAN LAS CON NORMALIDAD.

ORGANIZACIÓN SINDICAL / TRABAJADORES:

Siendo las 11:18 horas de la fecha, se concluyó con la diligencia, firmando los asistentes en señal de conformidad.

Sindicato / Trabajador

EFRAIN AVELINO CONDE VELARDE
INSPECTOR DE TRABAJO
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Gobierno Regional de Ayacucho
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
RECURSOS PERSONAL
Empleador
Jesus Miguel Ramos Rios
Especialista Administrativo II (e)



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



"Año de la Universalización de la Salud"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

03 MAR. 2020

Lima,

OFICIO N° 738 -2020-MTPE/2/14

Señora
MARÍA MILAGROS DEL RÍO VÁSQUEZ
Intendente Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Presente. -



Asunto : Solicito verificación de paralización de labores

Referencia : Resolución Directoral General N° 49 -2020/2/14

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que, mediante documento de la referencia, esta Dirección General ha resuelto declarar improcedente la comunicación de huelga presentada por la **FEDERACION NACIONAL DE REUNIFICACION DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACION - FERTASE - PERU** (en adelante, la Federación) consistente en un paro nacional de veinticuatro (24) horas, a realizarse el día 05 de marzo de 2020.

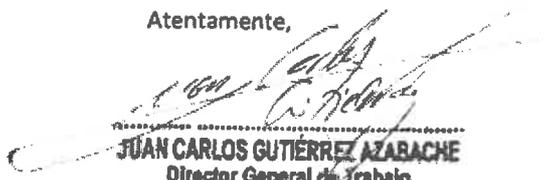
De acuerdo a la comunicación de huelga remitida a esta Dirección General, la medida de fuerza será acatada por la totalidad de los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales a nivel nacional del sector educación bajo el ámbito del Ministerio de Educación.

Al respecto, cabe mencionar que el derecho de huelga es reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3 indica que el Estado "regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social" y "señala sus excepciones y limitaciones". Este reconocimiento implica que el Estado realice acciones de verificación para comprobar que el derecho de huelga se ejerza en armonía con el interés de la sociedad y, por otro lado, observe las limitaciones establecidas por ley.

En tal sentido, solicito se sirva disponer las acciones inspectivas de verificación que correspondan ante una posible materialización de la medida de fuerza comunicada por la Organización Sindical, como, por ejemplo, verificar que la misma no se encuentra inmersa en algún supuesto de ilegalidad previsto en el artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,


.....
JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Se adjunta la Resolución Directoral General N° 49 -2020-MTPE/2/14

JCGA/mrh
HR. N° E- -2020



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Universalización de la Salud"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 049 -2020-MTPE/2/14

Lima, 02 MAR. 2020

VISTO:

El escrito con número de registro 29954-2020, presentado por la FEDERACION NACIONAL DE REUNIFICACION DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACION - FERTASE - PERU (en adelante, la Federación), mediante el cual hace de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), su comunicación de huelga consistente en un paro nacional de veinticuatro (24) horas a realizarse el día 05 de marzo de 2020.

CONSIDERANDO:**1. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo en el presente procedimiento**

Conforme a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Ley N° 30057 (en adelante, la LSC), el ámbito de aplicación de esta norma legal comprende a las entidades públicas del Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos, siendo que el artículo 45° de la LSC regula el ejercicio del derecho de huelga. En virtud de lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de LSC, el Capítulo VI del Título III, referido a los derechos colectivos, entró en vigencia a partir del 05 de julio de 2013.

De otro lado, el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la LSC), señala que están comprendidos en el servicio civil "los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, y a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057".

Adicionalmente, de acuerdo con lo señalado en los Informes N° 1079-2014-MTPE/4/8 y N° 009-2015-MTPE/4/8, emitidos por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con el artículo 40° de la LSC, el artículo IV del Título Preliminar y la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC, el Libro I de dicho reglamento se aplica a todo servidor civil (inclusive lo pertinente a derechos colectivos), independientemente de si está o no bajo alguna entidad sujeta al ámbito de aplicación de la LSC, con excepción de los trabajadores de empresas estatales.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la Décima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la LSC, establece que, en tanto no se implemente la Comisión de Apoyo al Servicio Civil (en adelante, la CASC), las competencias señaladas en el artículo 86° del



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Universalización de la Salud"
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

referido Reglamento¹, estarán a cargo del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De igual manera, debe señalarse que, 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 o sector productivo que laboran en centros de trabajo ubicados en más de una región del país.

La Federación señala en su comunicación que la medida de fuerza consistirá en la realización de un paro a nivel nacional de veinticuatro (24) horas, a realizarse el día 05 de marzo de 2020.

En tal sentido, por tratarse de un supuesto de carácter nacional, el trámite del presente procedimiento de declaratoria de huelga resulta de competencia de la Dirección General de Trabajo, de acuerdo a lo previsto en el literal e) del artículo 3° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

2. Del cumplimiento de los requisitos de procedencia de huelga establecidos en el Reglamento de la LSC

El derecho constitucional de huelga es reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3) se indica que el Estado *"regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social"* y *"señala sus excepciones y limitaciones"*.

A fin de cautelear el ejercicio legítimo de este derecho por parte de los servidores civiles, es necesario observar los requisitos previstos en el artículo 80° del Reglamento de la LSC, los cuales se analizan a continuación:

a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos (literal a) del artículo 80° del Reglamento de la LSC):

La Federación señala que el motivo de la medida de fuerza tiene como plataforma de lucha:

1. *Derogatoria del D.U. 014, 016 y 020-2020*
2. *Incremento y Nivelación de la Remuneración Mínima*
3. *Otorgamiento de una Bonificación de 1,500 soles.*

¹ El artículo 86° del Reglamento de la LSC establece que la CASC es el órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre éstas y los servidores civiles. Asimismo, el artículo 87° del Reglamento de la LSC establece que la CASC es competente para resolver, entre otras materias, la improcedencia e ilegalidad de la huelga.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Universalización de la Salud"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

4. Pago de la deuda social, devengados e intereses generados por al D.U. 037-94, devolución de ONP, AFP, Renta de la 5ta Categoría.
5. Elecciones Secretas y Universales en el CAFAE-SE
6. Inicio del Proceso de Estandarización del CAFAE en el sector público.
7. Negociación Colectiva en materia económica irrestricta para el sector público.
8. Aumento de Sueldos y Pensiones."

Al respecto, teniendo en consideración que el artículo 40° de la LSC, señala que "(...) Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley". En tal sentido, de acuerdo con el literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT, la huelga puede tener lugar en más de un escenario:

- Por un lado, la declaración de huelga puede tener como motivo, la defensa de los "intereses socioeconómicos o profesionales" de los trabajadores en ella comprendidos, lo cual nos sitúa ante un conflicto de interés que se resuelve, por lo general, en un escenario de negociación colectiva.
- Por otro lado, la declaración de huelga puede tener como motivo, la defensa de los "derechos" de los trabajadores comprendidos en su ámbito. Esta defensa tiene lugar dentro del marco de un conflicto derivado de la interpretación o aplicación de una norma (conflicto jurídico), sea legal o convencional.

Sobre este último escenario, el artículo 63 del Reglamento de la LRCT indica que: "[e]n el caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada". Así pues, ante un conflicto por la dilucidación o aplicación de un derecho, el ordenamiento prevé que sea el Poder Judicial el que, mediante una sentencia, declare una situación jurídica concreta, a fin de poder realizar una medida de fuerza en caso de incumplimiento a lo resuelto en sede judicial.

En ese contexto, observamos que la plataforma de lucha guarda relación con presuntos incumplimientos a disposiciones legales. En tal sentido, debe observarse el artículo 63 del Reglamento de la LRCT, el cual establece que "en caso de disposiciones legales o convencionales de trabajo podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada". Dado que no se ha observado esta disposición, el requisito bajo análisis se ha incumplido.

- 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 (literal b) del artículo 80° del Reglamento de la LSC):

Al respecto, es de aplicación supletoria el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo N° 024-2007-TR, establece que: "La



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Universalización de la Salud"
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

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 nuestro).

La Federación no adjunta a su comunicación de huelga el acta de asamblea respectiva ni documento análogo que acredite que la decisión de realizar la medida de fuerza se adoptó conforme a sus estatutos y a su vez representó la voluntad mayoritaria de los servidores civiles comprendidos en su ámbito. En consecuencia, el requisito en cuestión no ha sido cumplido por la Federación.

- c) El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz Letrado de la localidad (literal c) del artículo 80° del Reglamento de la LSC):

De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, de aplicación supletoria al presente caso, el refrendo por Notario Público o falta de éste por Juez de Paz, al que hace referencia el requisito, debe entenderse como legalización.

La Federación no ha presentado el Acta de Asamblea correspondiente. En ese sentido, el requisito materia de análisis no ha sido cumplido.

- d) De tratarse de organizaciones sindicales cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente (literal d) del artículo 80° del Reglamento de la LSC):

Siendo que la Federación no adjunta el Acta de Asamblea correspondiente, no es posible advertir si la misma estuvo o no conformada por delegados. En consecuencia, no amerita realizar análisis del requisito en cuestión.

- 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 (literal e) del artículo 80° del Reglamento de la LSC):

Respecto al presente requisito, este exige que la declaratoria de huelga sea comunicada a la entidad pública, acompañándose copia del acta de votación. Ahora bien, sobre la oportunidad de entregar dicha comunicación, debe tenerse en cuenta que para efectos del cómputo del plazo se excluye el día en que la entidad es notificada con la declaratoria de huelga y el día de inicio de la medida de fuerza.

En el presente caso, el ámbito de la huelga declarada por la Federación corresponde a los servidores públicos afiliados que laboran en el Sector Educación, razón por la cual, el acatamiento de la medida de fuerza debe ser comunicada a la entidad



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Universalización de la Salud"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*

correspondiente como es, al Ministerio de Educación, con el plazo de antelación legal de 15 días calendario. Dicho esto, se tiene que la Federación no ha presentado la comunicación de huelga dirigida a la Entidad

Además de ello, es importante indicar que el análisis del requisito no se agota en verificar si la comunicación de huelga se realizó dentro del plazo previsto por Ley, sino, además, en corroborar si la Entidad tomó conocimiento de lo arribado en votación.

Ahora bien, de lo actuado no se desprende que la Entidad haya sido notificada con el acta de votación, así como tampoco se verifica que hayan recibido el acta de asamblea respectiva o documento análogo alguno, a partir del cual se les haya alcanzado el detalle y resultado de la referida votación. Por ende, el presente requisito no ha sido cumplido por parte de la Federación.

f) **Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal f) del artículo 80° del Reglamento de la LSC):**

Atendiendo al motivo de la paralización convocada, el presente caso no amerita el análisis del requisito en cuestión.

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° del Reglamento de la LSC (literal g) del artículo 80° del Reglamento de la LSC):**

Al respecto, es preciso indicar que el requisito bajo comentario tiene por finalidad garantizar los servicios indispensables, los cuales –de acuerdo al artículo 83° del Reglamento de la LSC- son "(...) aquellos cuya paralización pone en peligro a las personas, la seguridad, la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad pública una vez concluida la huelga".

Cabe señalar que las limitaciones al derecho de huelga en los denominados servicios indispensables, tienen como propósito, tras un análisis de ponderación de bienes jurídicos, arribar a una salida armónica entre el derecho de huelga y el ejercicio de otros derechos, a fin de que no se ponga en riesgo a las personas, la seguridad, la conservación de los bienes o se impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad pública una vez concluida la huelga.

En el presente caso, del Oficio de visto, no se advierte la entrega por parte de la Organización Sindical a la Entidad la lista de servidores en los términos exigidos en el literal g) del artículo 80 del Reglamento de la LSC. En ese sentido, se concluye que el requisito en mención no ha sido cumplido por la Federación.

Debe precisarse que, de acuerdo a lo señalado en el segundo párrafo del artículo 40° de la LSC, resulta de aplicación supletoria lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Universalización de la Salud"
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la LSC.

Que, el artículo 69° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece que la resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga deberá indicar con precisión el (o los) requisito(s) omitido(s).

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **DECLARAR IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga presentada por la **FEDERACION NACIONAL DE REUNIFICACION DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACION - FERTASE - PERU**, consistente en un paro nacional de veinticuatro (24) horas a realizarse el día 05 de marzo de 2020, al no haberse observado los requisitos previstos en los literales a), b), c), e) y g) del artículo 80° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como en el artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **HACER** de conocimiento de la organización sindical que, tratándose de un acto emitido por instancia única, cabe la interposición del recurso de reconsideración contra el mismo.

Regístrese y notifíquese. -


.....
JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



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"

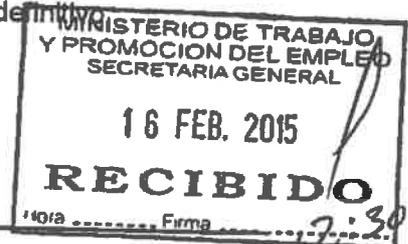
INFORME N° 230 -2015-MTPE/4/8

PARA : Dr. Fidel Hidalgo Solís
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

 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"

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 oportunidad¹ 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.

¹ 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