



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° 76-2021-MTPE/2/16.3

PARA : **EFRAÍN ARTURO RODRÍGUEZ LOZANO**
Director General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo

ASUNTO : Consulta referida al ingreso al centro de trabajo de los trabajadores comprendidos en una huelga declarada procedente como acto que impide el libre ejercicio del derecho de huelga.

REFERENCIA : a) Oficio N°191-SUNAFIL/DS
b) Oficio N° 0385-2021-MTPE/2
c) Informe N°073-2021-MTPE/2/16.3
d) Informe N°0139-2021-MTPE/2/15.1
e) Informe N°355-2021-SUNAFIL/INII

FECHA : 13 de setiembre de 2021

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante el documento a) de la referencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL traslada al Viceministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ciertas consultas formuladas por su Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INII) referidas a la huelga. A fin de absolver estas, el Viceministerio de Trabajo remite a la SUNAFIL el documento b) de la referencia que adjunta los informes c) y d) de la referencia de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo y la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, respectivamente.
- 1.2 En dicho contexto, con fecha 10 de setiembre de 2021, la INII plantea en el marco de las competencias de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección Laboral, la siguiente consulta:

“Conforme a lo planteado por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, la persona trabajadora comprendida dentro de la huelga tiene la obligación de no ir a trabajar y la empresa se encuentra obligada a respetar una huelga declarada procedente por la autoridad de trabajo, encontrándose prohibida la asistencia al centro de trabajo de parte de las personas trabajadoras, en consecuencia, el empleador no debe incurrir en acciones que limiten el ejercicio del derecho de huelga. Atendiendo ello, se consulta: ¿La acción del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo a trabajadores que no realizan servicios esenciales o indispensables con fines de que laboren en sus actividades contratadas o desarrollen labores habituales a su puesto de trabajo, en el marco de una huelga declarada procedente; se configura como un acto que impide el libre ejercicio a la huelga, tal como se refiere en el numeral 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR?”

- 1.3 En consecuencia, y considerando lo establecido en el literal f) del artículo 82 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de

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: T2W74P7





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”

Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, corresponde a la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo emitir opinión técnica en el marco de sus competencias en materia de inspección del trabajo.

II. ANÁLISIS

- 2.1 Respecto a la consulta planteada por la INII de la SUNAFIL corresponde traer a colación que la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del Informe N° 139-2021- MTPE/2/15.1, concluyó en el numeral 3.3.5, que en el marco del ejercicio del derecho a huelga se desprende lo siguiente:

“1) El principal efecto de una huelga es la suspensión del contrato de trabajo. Al suspenderse el contrato de trabajo, la obligación de trabajar del trabajador comprendido en la huelga se suspende.

2) La persona trabajadora comprendida dentro de la huelga **tiene la obligación de no ir a trabajar.** La ausencia del trabajo es consecuencia de la huelga.

3) El ejercicio del derecho a **la huelga se produce por el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley.**

4) La empresa se encuentra obligada a respetar una huelga declarada procedente por la autoridad laboral; por lo que se encuentra prohibida la asistencia al centro de trabajo de parte de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de la huelga y toda acción que promueva su incumplimiento. Esta regla se basa en lo dispuesto en el artículo 77 del TUO de la LRCT y el artículo 70 del RLRCT.

5) La legislación busca evitar que el empleador ejerza medidas mediante las cuales logre atenuar o minimizar los efectos que la huelga trae consigo como mecanismo de presión al empleador. El empleador de no debe incurrir en acciones que limiten el ejercicio del derecho a la huelga” (Resaltado de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales).

- 2.2 Por otro lado, se advierte que el numeral 25.9 del artículo 25 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en lo posterior, el RLGIT) dispone como infracción muy grave en materia de relaciones laborales lo siguiente:

“25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo”

- 2.3 Asimismo, la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral, en su Informe N° 073-2021-MTPE/2/16.3, señaló que ***el numeral 25.9 se encuadra en la categoría denominada como cláusulas de interpretación analógica. Así, el***



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: T2W74P7



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”

Tribunal Constitucional peruano en la sentencia recaída en el Expediente N° 010-2002-AI/TC ha referido que:

“(…) 70. Un primer aspecto a dilucidar es la adecuación al principio *lex certa* de las “cláusulas de extensión analógica”. Para ello debe distinguirse dos supuestos diferentes: i) los casos de integración normativa, en los que, frente a un vacío normativo, el juzgador, utilizando la analogía con otras normas similares, crea una norma jurídica; y, ii) aquellos casos de interpretación jurídica en los que existe una norma, cuyo sentido literal posible regula el caso concreto, y el juzgador se limita a delimitar su alcance a través de un razonamiento analógico.

71. La analogía como integración normativa está proscrita en el Derecho Penal por mandato constitucional (artículo 139°, inciso 9), Constitución). En cambio, sí se reconoce la legitimidad del razonamiento analógico en la interpretación (En este sentido, Hurtado Pozo: A propósito de la interpretación de la ley penal. En Derecho N.º 46, PUCP, 1992, p. 89. (B). **Las cláusulas de interpretación analógica no vulneran el principio de *lex certa* cuando el legislador establece supuestos ejemplificativos que puedan servir de parámetros a los que el intérprete debe referir otros supuestos análogos, pero no expresos** ACIGALUPO: El conflicto entre el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo. En: Revista Actualidad Penal, N.º 38, 2002). Este es precisamente el caso de las cláusulas sub exámine, por lo que no atentan contra el principio de *lex certa*. (…)” (Resaltado nuestro).”

- 2.4 En tal sentido, por la configuración normativa del numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT se puede comprender en su ámbito de aplicación a otros supuestos implicados en la conducta de “la realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga. En este mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República se ha pronunciado en la Casación Previsional N° 3480-2014 LIMA al señalar en los considerandos noveno, décimo y décimo primero –de la referida sentencia– lo siguiente:

“Noveno: Siendo la huelga un instrumento de presión por el cual los trabajadores buscan provocar una afectación a los intereses de su empleador ante la existencia de un conflicto de intereses, queda claro que la sustitución de los trabajadores en huelga, ya sea con personal interno, contratado o de terceros, disminuirá sus efectos. Por tanto, toda medida que busque reducir o eliminar los efectos de una huelga legítima deviene en prohibida; asimismo la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo contiene las normas que prohíben el esquirolaje en situaciones de huelga, debiendo entenderse que se encuentra incluida en esta prohibición, no solo el esquirolaje externo sino también el interno.

Décimo: Que, de la revisión de autos se encuentra acreditado con el Acta de Infracción N° 482-2011, que corre en fojas nueve a dieciocho, que el inspector de trabajo dejó constancia “(…) que la empresa inspeccionada sustituyó a sus trabajadores huelguistas por trabajadores no comprendidos en la medida de fuerza para cubrir las necesidades generadas por la ausencia de los primeros (..); es decir, la empresa inspeccionada infringió lo dispuesto en el numeral 25.9 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR; más aún si la infracción cometida es considerada como una falta muy grave en materia de relaciones laborales.



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: T2W74P7



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”

Décimo Primero: Que, la infracción relacionada con la realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, comprende también el caso en que el empleador efectuó movilizaciones internas de su propio personal para ejecutar las labores de los trabajadores en huelga, y en general, cualquier otro comportamiento del mismo que esté destinado a restarle efectividad a cualquier medida de acción iniciado por los trabajadores en huelga.”

- 2.5 De modo que, en tanto la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales manifiesta en su informe N°139-2021- MTPE/2/15.1, que la empresa se encuentra obligada a respetar la huelga declarada procedente por la autoridad laboral, por lo que se encuentra prohibida de permitir la asistencia de trabajadores y el desarrollo de actividades laborales por parte de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de la huelga; así como, toda acción que promueva su incumplimiento; esta Dirección considera que la acción del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo a trabajadores que no realizan servicios esenciales o indispensables con fines de que laboren en sus actividades contratadas o desarrollen labores habituales a su puesto de trabajo, en el marco de una huelga declarada procedente configura como un acto que impide el libre ejercicio a la huelga, tal como se refiere en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, en la medida que la inspección del trabajo verifique y acredite la existencia de dicha conducta.

III. CONCLUSIÓN

En el marco de lo establecido en el literal f) del artículo 82 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, esta Dirección opina con relación a la consulta planteada por la SUNAFIL, acorde al desarrollo efectuado en el punto II sobre análisis del presente informe.

IV. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que se traslade este informe a la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva de la SUNAFIL, así como al Viceministerio de Trabajo para conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, quedo de usted.



Firmado digitalmente por :
YARLEQUE ARRESE Karina Angelica FAU
20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/09/2021 14:01:35-0500

H.R I-080581-2021
KYA/



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: T2W74P7