



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el derecho a huelga y sus efectos

Referencia : Oficio N° 151-GCGP-ESSALUD-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Central de Gestión de las Personas de ESSALUD consulta a SERVIR si corresponde efectuar el pago de la bonificación por escolaridad a favor de los servidores que no asistieron a trabajar por acatar la medida de fuerza mayor (Huelga), el 31 de enero de 2022, al existir un Convenio Colectivo vigente y al haberse reintegrado los pagos por los días dejados de laborar, siendo que dichos días serán además compensados?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el derecho a huelga y sus efectos

- 2.4 Al respecto, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre el descuento por horas y días no trabajados producto de una huelga, a través del [Informe Técnico](#)



[N° 1179-2019-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

“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. (...)”

- 2.5 Por tanto, estando a las razones expuestas en el citado informe, corresponde efectuar los descuentos de la remuneración mensual del personal, por aquellos días en que ejerció su derecho a huelga, pues solo corresponde el pago por el trabajo efectivamente realizado.

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

- 2.6 Estando a lo expuesto precedentemente, debemos señalar que 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.

- 2.7 Ahora bien, corresponde indicar que mediante Informe Técnico N° 275-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), SERVIR 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:

- 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.*

2.8 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.

2.9 Finalmente, en el caso que servidores de una determinada entidad se hubieran encontrado ejerciendo el derecho a huelga, corresponderá a la entidad evaluar la pertinencia del pago de beneficios pactados por convenio colectivo, como por ejemplo, la bonificación por escolaridad, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el convenio respectivo.

III. Conclusiones

3.1 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. Asimismo, corresponde efectuar los descuentos de la remuneración mensual del personal por los días en que ejercieron su derecho a huelga, pues solo corresponde el pago por el trabajo efectivamente realizado.



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 3.2 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.
- 3.3 En el caso que servidores de una determinada entidad se hubieran encontrado ejerciendo el derecho a huelga, corresponderá a la entidad evaluar la pertinencia del pago de beneficios pactados por convenio colectivo, como por ejemplo, la bonificación por escolaridad, teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el convenio respectivo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **G9SATFK**