



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

**INFORME TÉCNICO N° 056 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la libertad sindical y autonomía de las organizaciones sindicales

Referencia : Documento con registro N° 40630-2018

Fecha : Lima, **26 JUN. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público – SITRAMIP CUSCO formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Mediante convenio colectivo se otorga licencia sindical permanente a los dirigentes de los sindicatos base de una Federación. Si la Federación decide suspender a uno de los dirigentes de un sindicato base, en virtud a su reglamento interno, ¿Existe intromisión sindical por parte del empleador si declara improcedente la comunicación de suspensión de dicha licencia por considerar que carece de sustento legal y contraviene la Constitución?
- b) ¿Existe preeminencia de lo establecido en un reglamento sindical irregular con restricción de derechos constitucionales, sobre lo pactado en un convenio colectivo?

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.



**2.1 Sobre la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones sindicales**

- 2.3 En principio, debemos señalar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia a partir del 05 de julio del 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (por ejemplo, los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057-CAS); siendo



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas<sup>1</sup> en curso a las normas del nuevo régimen<sup>2</sup>.

- 2.4 Siendo así, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la Ley del Servicio Civil, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante TUO de la LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (segundo párrafo del artículo 40° de la Ley N° 30057), en lo que no se le oponga.
- 2.5 De este modo, en el artículo 51° del Reglamento General de la Ley N° 30057, ha establecido que: *“La libertad sindical comprende el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente. Asimismo, las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, formar parte de organizaciones sindicales de grado superior, disolverse, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción.”*
- 2.6 De este modo, en aplicación de la autonomía y libertad sindical<sup>3</sup>, los servidores públicos tienen la potestad de decidir el tipo de organización sindical que van a constituir (por ejemplo, a nivel de entidad, rama de actividad o gremial) o a qué tipo de sindicatos quieren afiliarse, de conformidad con artículo 12° del TUO de la LRCT<sup>4</sup>, ello a efectos de poder establecer en su Estatuto las disposiciones que permitan atribuir sus derechos y obligaciones, así como las funciones a sus representantes que conforman la junta directiva<sup>5</sup>.

La autonomía sindical tiene como finalidad proteger la libertad de la organización sindical para desarrollar su propia gestión, sin injerencias ni participaciones externas que lo afecten.

- 2.7 Por tanto, en virtud a la referida autonomía, las organizaciones sindicales establecen los derechos y obligaciones de sus afiliados, pudiendo establecer sanciones para estos y sus

<sup>1</sup> Cabe señalar que las negociaciones colectivas se encontraban sujetas a las prohibiciones establecidas en las leyes anuales presupuestales del sector público, así como en el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276, por lo que su inobservancia conllevaría a la nulidad de dichos acuerdos por vulnerar normas imperativas.

<sup>2</sup> Cabe indicar que de conformidad con la Novena Disposición Complementaria Transitoria del referido Reglamento General de la Ley N° 30057, las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo; considerando, para tal efecto, la etapa en la que se encuentren.

<sup>3</sup> Regulado también en el artículo 2 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT): los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

<sup>4</sup> Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.

b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.

c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

<sup>5</sup> Similar criterio se adoptó en el artículo 57° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y vigente a partir del 14 de junio del 2014, en el cual se estableció que, en materia de negociación colectiva, las organizaciones sindicales se constituyen por medio de asamblea, en donde se aprueba el estatuto, se elige la junta directiva, todo lo cual debe constar en acta refrendada por Notario Público, a falta de este, por el Juez de Paz Letrado de la localidad.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

dirigentes, no correspondiendo a la entidad empleadora el intervenir en la autogestión sindical caso contrario estaría incurriendo en un supuesto de intromisión sindical<sup>6</sup>.

- 2.8 Finalmente, debemos indicar que SERVIR no tiene competencia para pronunciarse sobre conflictos intra-sindicales, por lo que no puede emitir opinión sobre los conflictos que se susciten entre la junta directiva y sus miembros o los afiliados a la organización sindical. Sin perjuicio de lo indicado, en el supuesto que un afiliado o dirigente sindical considere que el estatuto u otro documento interno de la organización sindical a la cual pertenece, vulnera, afecta o restringe sus derechos, podrá interponer su reclamo en la vía correspondiente.

### III. Conclusiones

- 3.1 En aplicación de la autonomía y libertad sindical, los servidores públicos tienen la potestad de decidir el tipo de organización sindical que van a constituir (por ejemplo, a nivel de entidad, rama de actividad o gremial) o a qué tipo de sindicatos quieren afiliarse, de conformidad con artículo 12° del TUO de la LRCT<sup>7</sup>, ello a efectos de poder establecer en su Estatuto las disposiciones que permitan atribuir sus derechos y obligaciones, así como las funciones a sus representantes que conforman la junta directiva.
- 3.2 En virtud a la referida autonomía, las organizaciones sindicales establecen los derechos y obligaciones de sus afiliados, pudiendo establecer sanciones para estos y sus dirigentes, no correspondiendo a la entidad empleadora el intervenir en la autogestión sindical caso contrario estaría incurriendo en un supuesto de intromisión sindical.
- 3.3 SERVIR no tiene competencia para pronunciarse sobre conflictos intra-sindicales, por lo que no puede emitir opinión sobre los conflictos que se susciten entre la junta directiva y sus miembros o los afiliados a la organización sindical. Sin perjuicio de lo indicado, en el supuesto que un afiliado o dirigente sindical considere que el estatuto u otro documento interno de la organización sindical a la cual pertenece, vulnera, afecta o restringe sus derechos, podrá interponer su reclamo en la vía correspondiente.

Atentamente,

CYNTHIA SÚLAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

<sup>6</sup> Cualquier entidad, en su condición de empleador, no puede efectuar acciones (no habilitadas legalmente) que tengan como fin restringir el derecho a la sindicación, lo cual incluye el derecho a asociación, creación y administración de una organización sindical.

<sup>7</sup> Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
- b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.
- c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

