



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 1554-2018-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SU LAY**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Derecho a huelga de los servidores públicos

Referencia : Documento con registro N° 34037-2018

Fecha : Lima, **18 OCT. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR si el ejercicio del derecho de huelga de los servidores públicos se configura como una paralización de labores, abandono de cargo, suspensión de labores o inasistencia injustificada.

II. Análisis

Competencia 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.

De la negociación colectiva y su procedimiento en la Ley del Servicio Civil

- 2.3 En principio, debemos señalar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia a partir del 5 de julio de 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 1057-CAS); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas¹ en curso a las normas del nuevo régimen².

- 2.4 Siendo así, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 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.

¹ Cabe señalar que las negociaciones colectivas se encontraban sujetos a las prohibiciones establecidas en las leyes anuales de presupuesto 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.

² 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.





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

Sobre el derecho a huelga de los servidores públicos

- 2.5 Ahora bien, el artículo 79 del Reglamento General de la LSC define a la huelga como: *“La interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria de manera pacífica por los servidores civiles, con abandono del centro de trabajo. (...)”*
- 2.6 En concordancia con ello, el inciso d) del artículo 47° de la LSC, señala que la huelga suspende el servicio civil de manera perfecta, esto es, cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador (la entidad) de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.
- 2.7 En ese orden de ideas, la huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente por los servidores civiles y realizada en forma voluntaria y de manera pacífica, con abandono del centro de trabajo; el cual tiene como consecuencia la suspensión de los efectos de los contratos individuales de trabajo, lo que comprende la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. En ese sentido, para el Tribunal Constitucional el empleador actúa conforme a derecho al efectuar, en caso de huelga, el descuento correspondiente sin afectar el vínculo laboral subsistente³.
- 2.8 No obstante lo indicado, debemos recordar que al declararse la improcedencia o ilegalidad de la huelga por cualquiera de los supuestos previstos en la norma⁴, la entidad empleadora bajo ninguna circunstancia deberá abonar el pago remunerativo por los días de paralización de labores, considerando lo establecido en la normativa sobre la materia.

III. Conclusiones

- 3.1 La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente por los servidores civiles y realizada en forma voluntaria y de manera pacífica, con abandono del centro de trabajo; el cual tiene como consecuencia la suspensión de los efectos de los contratos individuales de trabajo, lo que comprende la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- 3.2 En el supuesto que se declare la improcedencia o ilegalidad de la huelga, la entidad empleadora bajo ninguna circunstancia deberá abonar el pago remunerativo por los días de paralización de labores, considerando lo establecido en la normativa sobre la materia.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
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\2018

³ Puede verse la Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N° 215-2002-AA/TC, que en su fundamento 2 señala que: *“(...) uno de los efectos de la huelga es la suspensión de todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. La empleadora ha actuado, pues, conforme al principio de legalidad, al haber efectuado el descuento correspondiente al día de paralización sin afectar el vínculo laboral subsistente”*.

⁴ Pueden considerarse lo previsto en el artículo 81° y la vulneración de lo establecido en el artículo 80° del Reglamento General de la Ley N° 30057.