



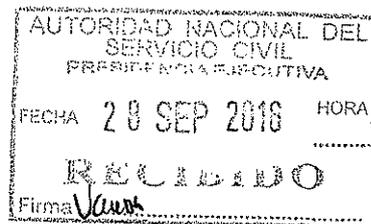
PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

**INFORME TÉCNICO N° 1665-2016-SERVIR/GPGSC**



A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : La negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil aplicable a obreros municipales

Referencia : Oficio N° 663-2015-MTPE/2

Fecha : Lima, 24 de agosto de 2016

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconduce la consulta de la Federación Regional de Obreros Municipales ante SERVIR, referida a la indebida aplicación de la Ley del Servicio Civil a los obreros municipales para limitar el derecho a la negociación colectiva.

**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 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 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 en el sector público y en la Ley del Servicio Civil**

- 2.4 En principio, debemos señalar que de acuerdo al Informe Legal N° 616-2011-SERVIR/GG-OAJ (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), se han desarrollado los **derechos colectivos en el sector público**, en el cual se indicaron las siguientes reglas:





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- *La sindicalización y negociación colectiva de los servidores sujetos al régimen laboral público se regían, fundamentalmente, por los Decretos Supremos N° 003-82-PCM y 026-82-JUS (ambos actualmente derogados por el literal “m” de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil);*
- *La sindicalización y negociación colectiva de los sujetos al régimen laboral de la actividad privada se vienen rigiendo por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo-LRCT, y*
- *La huelga de los trabajadores sujetos a ambos regímenes se regían por la LRCT.*

2.5 Ahora bien, 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** (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS); **siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas<sup>1</sup> en curso a las normas del nuevo régimen<sup>2</sup>.**

2.6 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**, 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.

#### De las materias a negociar y vigencia de convenios colectivos en la Ley del Servicio Civil

2.7 En efecto, a partir de la entrada en vigencia de la **Ley del Servicio Civil**, las **compensaciones no económicas<sup>3</sup> y condiciones de trabajo<sup>4</sup> pueden ser materia de negociación colectiva** de acuerdo al artículo 42° de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, se **declararán nulos los convenios colectivos y laudos arbitrales que vulneren lo establecido**

<sup>1</sup> 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.

<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> Literal b) del artículo 29° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: “Las compensaciones no económicas constituyen los “beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor” (Literal b) del artículo 29° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>4</sup> Literal e) del artículo 43° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: “Las condiciones de trabajo o condiciones de empleo constituyen “los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor para el cumplimiento de funciones”.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en la sentencia referidas a los Expedientes N°s 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (contra la Ley del Servicio Civil) en el numeral 2 de la parte resolutive ha señalado que el literal e) del artículo 43° de la Ley N° 30057 referido a la expresión “condiciones de trabajo o condiciones de empleo” se debe interpretar que esta incluye también la materia remunerativa y otras materias con incidencia económica.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

en el artículo 44<sup>5</sup> de dicha Ley así como los alcances del artículo 42<sup>6</sup> y el literal e) del artículo 43<sup>7</sup> de la Ley conforme a lo estipulado en el artículo 78<sup>8</sup> de su Reglamento General.

De este modo, a efectos de ratificar o celebrar nuevamente un convenio colectivo, deben de observarse obligatoriamente las leyes anuales de presupuesto del sector público (entre ellas, la Ley N° 30281, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2015)<sup>9</sup>, así

<sup>5</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 44º.- De la negociación colectiva

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

- a) El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- c) Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo.
- d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.
- e) Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo.

Están prohibidos de representar intereses contrarios a los del Estado en procesos arbitrales referidos a la materia de la presente Ley o en los casos previstos en el presente artículo quienes ejercen cargos de funcionarios o directivos públicos, incluso en los casos en que los mismos se realicen ad honorem o en órganos colegiados. Esta prohibición también alcanza a cualquiera que ejerza como árbitro o conciliador.

<sup>6</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 42º.- Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo

Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

<sup>7</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 43º.- Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

(...)

- e) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

<sup>8</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 78º.- Nulidad de convenios y laudos

Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44º de la Ley así como que excedan los alcances del artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley.

La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente.

<sup>9</sup> Es importante tener en cuenta la Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional referidas a los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (contra la Ley del Servicio Civil) y N° 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC (contra las Leyes de Presupuesto de los años 2013, 2014 y 2015) ha declarado inconstitucionales las restricciones absolutas a la negociación colectiva en el Sector Público. Adicionalmente, en dichas Sentencias, el Tribunal Constitucional ha señalado que la negociación colectiva es un derecho fundamental de “configuración legal” cuyo contenido y alcance específico han sido encargados al legislador. Por tanto, para su ejercicio efectivo se requiere previamente tener dicha configuración legal. En ese contexto, dicho Tribunal ha exhortado al Congreso de la República para que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el sector público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por un plazo que no podrá exceder de un año. De este modo, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Ministerio de  
Trabajo y Promoción  
Laboral

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

como las disposiciones señaladas en la Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva.

#### Del procedimiento de negociación colectiva para obreros municipales

- 2.8 Habiéndose precisado el marco legal vigente de la negociación colectiva en el sector público, corresponde determinar si resulta aplicable el procedimiento de negociación colectiva para los obreros de gobiernos locales.
- 2.9 Al respecto, recomendamos revisar el **Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de carácter vinculante** que está publicado en el portal institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)). En síntesis, en dicho informe se concluyó lo siguiente:

- a) La Ley del Servicio Civil, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, pretende unificar y estandarizar el contenido y alcance de la negociación colectiva aplicable a los servidores del Estado.

Por ello, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil establece, que a partir del día siguiente de su publicación, ***son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728***; su Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

En dicho capítulo, se regulan –de manera general– los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga de los servidores del Estado.

- b) Siendo los obreros municipales, servidores sujetos –de manera especial– al régimen privado (del Decreto Legislativo 728), les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil sobre Derechos Colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva.
- c) En ese mismo sentido, la Ley del Servicio Civil ha establecido la aplicación supletoria del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en lo que no se oponga a lo establecido por las normas propias del Servicio Civil (Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y disposiciones complementarias que pudieran ser dictadas por SERVIR). Ello porque la finalidad del nuevo régimen es el establecimiento de una única regulación en el procedimiento de negociación colectiva en el Sector Público.

- 2.10 Por tanto, el procedimiento de la negociación colectiva regulada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General son de aplicación a los obreros municipales.

Cabe precisar que cuando se hace referencia a obreros municipales, se desprende que se incluye dentro de estos tanto a los que prestan servicios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 como a los del régimen del Decreto Legislativo N° 276, toda vez que en

de negociación colectiva para incrementos salariales en el Sector Público. En consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales establecidos normativamente.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

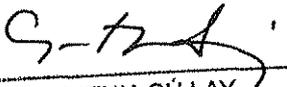
los gobiernos locales coexisten obreros sujetos a dichos regímenes dada la evolución de las Leyes Orgánicas de Municipalidades (Ley N° 23853<sup>10</sup>-anterior- y Ley N° 27972<sup>11</sup> -vigente).

III. Conclusiones

- 3.1 A partir de la vigencia de la Ley del Servicio Civil, el procedimiento de negociación colectiva regulado en dicha Ley se encuentra vigente y son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades públicas, aplicándose de manera supletoria el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en lo que no se le oponga.
- 3.2 De acuerdo al Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de carácter vinculante, se ha concluido que los obreros municipales, les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, sobre Derechos Colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/abs

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016

<sup>10</sup> Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades (derogada)

Artículo 52º.- Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente. (Énfasis nuestro)

<sup>11</sup> Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades (vigente)

ARTÍCULO 37º.- RÉGIMEN LABORAL

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. (Énfasis nuestro)

