



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO

“Análisis del Impacto de la Ley del Servicio Civil en las Negociaciones
Colectivas en el Ministerio Público”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

Yvon Judith Salvatierra Castañeda

Asesora:

Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez

Línea de investigación

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado

Enrique Laos Jaramillo
Presidente

Ángel Fernando La Torre Guerrero
Secretario

Liliam Lesly Castro Rodríguez
Vocal

Dedicatoria

Llena de felicidad, de amor y de gratitud, dedico mi tesis, a mi familia, quienes han sido mis pilares para seguir adelante, a quienes llevo siempre conmigo.

A mis padres Yván Salvatierra y Judith Castañeda, porque ellos son la motivación de mi vida, mi ejemplo de ser lo que seré.

A mi hermano Yván, por ser más que un hermano, un amigo, por su amor, por su apoyo y por confiar siempre en mí.

A mis abuelitos, por ser mis ángeles guardianes, por confiar en mí, por su amor incondicional, por su sabiduría y por guiar cada uno de mis pasos.

Gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser parte de su orgullo.

Agradecimiento

A Liliam Lesly Castro Rodríguez, quien con sus conocimientos y experiencia fue de mucho apoyo para terminar mis estudios con éxito.

Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, Yvon Judith Salvatierra Castañeda, con DNI N° 70106251, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no han sido falseados, duplicados ni copiados y por tanto, los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y la consecuencias que de mi accionar devengan, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2017

Yvon Judith Salvatierra Castañeda
DNI N° 70106251

Presentación

Señores miembros del jurado:

La presente investigación titulada **análisis del impacto de la Ley del Servicio Civil en la negociaciones colectivas en el Ministerio Público**, que se pone a vuestra consideración tiene como propósito determinar cómo influye y que cambios genera la inclusión de la Ley del Servicio Civil en las negociaciones colectivas.

Así, en tal sentido, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte introductoria se consignan la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo en este, el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el que se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo, de tipo de estudio orientado a la comprensión, a la luz del diseño de estudio de casos. Acto seguido se detallarán los resultados que permitirá arribar a las conclusiones y sugerencias, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

La autora.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
Aproximación Temática	7
Trabajos previos	13
Teorías relacionadas al tema	15
Problema de Investigación	39
Formulación del problema	40
Justificación del estudio	40
Objetivos	41
Supuesto Jurídico	43
II. MÉTODO	45
2.1 Tipo de Investigación	46
2.2 Diseño de Estudio	47
2.3 Caracterización de sujetos	47
2.4 Escenario de estudio	48
2.5 Técnica e instrumento de recolección de datos	48
2.6 Métodos de análisis de datos	49
2.7 Tratamiento de la Información: Unidades temáticas categorizadas	50
2.8 Aspectos Éticos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIONES	64
V. CONCLUSIÓN	71
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS	75
ANEXOS	80

Anexo N° 1 Matriz de Consistencia

Anexo N° 2 Validación de Instrumento

Anexo N° 3 Entrevista N° 1

Anexo N° 4 Entrevista N° 2

Anexo N° 5 Entrevista N° 3

Anexo N° 6 Entrevista N° 4

Anexo N° 7 Entrevista N° 5

Anexo N° 8 Convenio N° 087 de la OIT.

Anexo N° 9 Convenio N° 098 de la OIT.

Anexo N° 10 TUO del Decreto ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas

Anexo N° 11 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Anexo N° 12 STC Exp. 003-2013-PI/TC

RESUMEN

La presente investigación se ha realizado bajo un enfoque cualitativo y con un diseño de teoría fundamentada, planteándose como objetivo general determinar si la inclusión de la Ley de Ley del Servicio Civil en el Ministerio Público genera una trasgresión en el derecho a las Negociaciones Colectivas. El escenario de estudio escogido es el Ministerio Público, ubicado en el distrito del Centro de Lima. En este sentido, se utiliza como instrumento científico, para demostrar el objetivo planteado, las entrevistas realizadas a servidores públicos del ministerio, así como el análisis de sentencias del Tribunal Constitucional referidas a la inclusión de esta ley y su impacto en las negociaciones colectivas. Por otro lado se analiza las estadísticas públicas, así como análisis de fuentes documentales que serán el soporte de los objetivos específicos. Por lo cual llevan al resultado que de acuerdo a las sentencias que nos brinda el Tribunal Constitucional y entrevistas realizadas y la propia norma, contempla aspectos discutibles en relación a la participación de entidades colectivas de trabajo (sindicatos) en el otorgamiento de compensaciones económicas al trabajador estatal, excluyendo su participación en este ámbito esencial y trascendente de la relación laboral. Grave situación, más aun, como se podría apreciar en el desarrollo de la presente, es de vital importancia tener conocimiento y analizar la Ley N° 30057, con el fin de dar a conocer los derechos fundamentales vulnerados.

Palabras claves: Ley del Servicio Civil, negociaciones colectivas, derechos fundamentales, servidores públicos, remuneración.

ABSTRACT

The present investigation has been carried out under a qualitative approach and with a grounded theory design, considering as a general objective to determine if the inclusion of the Law of Civil Service Law in the Public Ministry generates a transgression in the right to Collective Bargaining. The chosen study scenario is the Public Ministry, located in the downtown district of Lima. In this sense, it is used as a scientific instrument, to demonstrate the stated objective, the interviews made to public servants of the ministry, as well as the analysis of sentences of the Constitutional Court referring to the inclusion of this law and its impact on collective bargaining. On the other hand, public statistics are analyzed, as well as analysis of documentary sources that will be the support of specific objectives. Therefore they lead to the result that according to the judgments that the Constitutional Court gives us and interviews conducted and the norm itself, contemplates debatable aspects in relation to the participation of collective labor organizations (unions) in the granting of economic compensation to the worker state, excluding their participation in this essential and transcendent area of the employment relationship. Serious situation, moreover, as it could be appreciated in the development of the present, it is of vital importance to have knowledge and analyze the Law N ° 30057, in order to publicize the violated fundamental rights.

Keywords: Civil Service Law, collective bargaining, fundamental rights, public servants, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la realidad de los servidores público se ha visto modificada por la aplicación de nuevas normas que han modificado trascendentalmente el sistema de contratación de personal.

Antes de la inclusión de esta ley, a inicios del siglo XX se han venido emitiendo diferentes normas respecto a la Gestión de Recursos Humano en la Administración Publica, sin embargo, esto se vio modificado en el año 2008, donde se comenzó a emitir normas las cuales tenían como finalidad homogeneizar los diferentes regímenes laborales que existen actualmente.

El 4 de julio de 2013 se emitió la Ley N° 30057 o Ley del Servicio Civil, la cual tiene como finalidad regular la Administración Publica unificándola. Casi un año después, se emitieron los tres reglamentos a través de los Decretos Supremos 040-2014-PCM (Reglamento General), 041-2014-PCM (Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales) y 138-2014- PCM (Reglamento de Compensaciones de la Ley del Servicio Civil), otorgando así todo el marco normativo para la implementación del régimen del Servicio Civil para la regulación de la Administración Pública.

La inclusión de la Ley del Servicio Civil, conjuntamente con sus reglamentos, tiene como fin superior la modernización de la Administración Publica, en beneficio de los usuarios, los ciudadanos, no es menos cierto que la presente norma en su Capítulo Sexto, establece disposiciones relacionadas a la Negociación Colectiva, donde claramente se puede ver la afectación a derechos constitucionales.

El presente trabajo de investigación analizara los antecedentes, la doctrina, normatividad constitucional, legal y la jurisprudencia respecto a la relaciona laboral atípica entre el Estado como empleador y los servidores públicos, y en especial al impacto de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado.

La nueva Ley del Servicio Civil, vulnera derechos fundamentales de los servidores públicos, como es el derecho a la negociación colectiva, donde se ve limitado, debido que no se podrá negociar el derecho a una mejora remunerativa

de acuerdo a una contraprestación de servicios que brinda en servidor al Estado por un determinado servicio.

En tal sentido podemos señalar que en una relación laboral tiene que existir la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores en el sector estatal sin ningún tipo de discriminación, lo cual en la práctica no se realizara, debido que la presente Ley modifica el artículo 40°, estipulando que ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización, que es remuneración, vulnerando así un derecho constitucional del trabajador, que además forman parte de tratados internacionales ratificados por el Perú.

Por ello podemos señalar que la Ley del Servicio Civil ha limitado el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público. A través de la regulación que a aquella se le ha otorgado, se ha proscrito el derecho a exigir y/o negociar en materia remunerativa, restringiendo, así, el derecho colectivo de los sindicatos, como bien lo podemos observar en el artículo 42° donde nos dice lo siguiente: “Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora en sus compensaciones no económicas”, esto quiere decir que este ley no puede mejorar las condiciones de los trabajadores en su remuneración. Según la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 0008-2005-PI/TC), alega que al limitar la negociación colectiva a las compensaciones no económicas y prohibirla ex ante en materia de remuneraciones, estaría desconociéndose el centro de las actuales reivindicaciones laborales y el derecho a los trabajadores a reclamar colectivamente la equidad del monto de la remuneración.

Es por ello que el artículo 42° de la presente Ley, limita los reclamos de los trabajadores públicos colectivamente respecto a las “compensaciones no económicas”, desconociendo el derecho a demandar mejoras salariales, cuando los servidores públicos han ejercido su derecho de huelga y el de negociación colectiva respecto a mejoras salariales, lo cual no ha sido cuestionado antes, pues el artículo 28° de nuestra Constitución Política del Perú no le pone alguna restricción a las negociaciones colectivas, como si lo hace la Ley N° 30057, ley que estaría en contra de lo establecido por nuestra Carta Magna, siendo esta negociación el medio para que en la lucha entre los empleadores y empleados se produzca soluciones ante un conflicto laboral, siendo este derecho el medio

más idóneo para prever o terminar algún conflicto debido que esta institución esencial procura ordenar la relación laboral, afectando así, directamente, el derecho a una debida remuneración económica que se produce por la prestación de servicios que brinda cualquier trabajador al Estado.

Por ello, se puede decir que en una relación laboral debe de existir igualdad de oportunidades para todos los trabajadores públicos, lo cual está reconocido en nuestra Constitución y lo que hoy se encuentra limitado con la dación de la ley del Servicio Civil.

En tal sentido podemos señalar que se está vulnerando drásticamente los derechos colectivos de los trabajadores públicos, podemos observar en el Artículo 40° de la Ley del Servicio Civil, párrafo uno, que contradice nuestra Constitución Política del Perú, y en los Tratados Internacionales corroborados por el Perú. La Ley del Servicio Civil, nos dice que se reconoce la negociación colectiva pero en los artículos de la función pública de la constitución, considerándola de forma equivocada debido que la negociación colectiva está reconocida en el Segundo Capítulo de los derechos sociales y económicos de nuestro ordenamiento jurídico, vulnerando así este derecho, desconociéndolo, recortándolo y desnaturalizándolo.

La Ley del Servicio Civil limita el ejercicio de la negociación colectiva debido que no permite que los servidores públicos del Estado negocien colectivamente los salarios laborales, o las reivindicaciones de los mismos, frente al Estado en sus artículos 31.2°, 40°, 42 y 44° y en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, teniendo en cuenta que estos derechos son de carácter irrenunciable y son de origen alimentario, siendo el sustento de los trabajadores y cualquier deficiencia afectaría directamente a sus familias. Teniendo en cuenta que el artículo 23° de la Constitución Política del Perú nos dice que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales”.

Principalmente, en la negociación colectiva se tiene como una labor fundamental la de controlar las condiciones de trabajo, como remuneraciones y horarios laborales, y aunque esta función siga vigente en muchos países la negociación colectiva se ha ampliado a para cubrir también las relaciones entre empleado y

empleador o las partes presentes en el futuro acuerdo. Hoy en día las negociaciones colectivas a pesar de la resistencia de los empresarios, es el dispositivo fundamental de regulación de las relaciones laborales. El derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con sus empleadores ha sido promovido enérgicamente por la OIT desde su fundación, y en especial desde la adopción de Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1999 (núm. 98).

CHANG; MUNETO; RUEDA y VEGA (1999, p. 90), nos señala respecto a la economía y la remuneración salarial que antes existía por parte de los empleadores una resistencia ante el reclamo de los trabajadores la cual se fue modificando progresivamente cuando los trabajadores a través de representantes (sindicatos), hacían llegar sus reclamos salariales y de mejoras en las condiciones de trabajo, lo cual trajo consigo la conformidad de ambas partes.

En el año 1961 cuando el Estado decide consolidar la legislación dispersa sobre sindicalización y emite el 3 de mayo el Decreto Supremo 009, con la finalidad de reglamentar el Convenio 87 de la OIT, ratificado por el Perú el 9 de diciembre de 1959, a través de la Resolución Legislativa 13281. Este decreto modificado, Decreto Supremo 021 de 21 de diciembre de 1962, es hasta la fecha una de las normas principales con las cual se estructura nuestro sindicalismo.

La Constitución de 1979, la cual a bordo de manera relevante respecto a la libertad sindical, reconociendo los derechos de sindicalización y huelga a los servidores públicos, con la excepción de los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñan cargos de confianza, los miembros de las Fuerzas Armadas, Policiales y Magistrados.

En el año 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo, una de las instituciones a nivel mundial que protege los derechos de los trabajadores, acogió la Declaración referente a los derechos principales del trabajo, así como también a los principios de estos, y su seguimiento, entre los cuales figura el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, objeto del mencionado convenio, Todos los miembros de la OIT tienen el compromiso de

respetar esta declaración, aun cuando no hayan ratificado los convenios de los cuales estos principios son objeto. Podemos señalar entonces, que la OIT es el organismo fundamental, está encargado de regular las relaciones laborales y promueve los derechos de los trabajadores en negociar colectivamente con sus empleadores que en este caso viene hacer el Estado.

La OIT en uno de sus convenios nos menciona que el derecho de sindicación es uno de los derechos más afectados, a pesar de ser la facultad de cualquier personal el formar o fundar sindicatos y de afiliarse libremente, con la finalidad de promover y proteger sus intereses económicos y sociales y sociales; siendo facultad de los sindicatos el de funcionar sin obstáculos y de constituir federaciones y confederaciones nacionales, y la de estas de fundar asociaciones sindicales internacionales o de afiliarse también protegiendo al trabajador y buscan mejoras laborales.

A lo largo de cien años de historia, la práctica de la negociación colectiva ha tenido que superar muchos obstáculos y adaptarse a un entorno en continua transformación. Hoy en día se ve afectada nuevamente, debido que se estaría desnaturalizando al disponer que solo se puedan negociar reclamos vinculados a compensaciones no remunerativas, analizándolo sistemática podemos deducir que la presente ley estaría vulnerando los derechos constitucionales de los servidores públicos.

El inicio del Servicio Civil se ha desarrollado de manera impactante e importante en los últimos años, debido a la crisis fiscal que ha originado que los recursos sean fiscalizados de manera más integra, teniendo en cuenta los principios de eficiencia, eficacia y economía; la crisis de lo público ante los ciudadanos debido que el Estado no estaría respondiendo a los que esperan los pobladores; cambios en los ambientes labores y satisfacción por los trabajadores y el desarrollo del gerencialismo orientado a rentabilidad, idoneidad y al rendimiento de los servicios, por ello el Estado se ve en la necesidad de hacer una reforma del servicio Civil.

Por ello, el Perú no ha sido ajeno al cambio, es por eso que se produjo esta reforma, llevada por las acciones antes mencionadas, entre otras; es así que él

desde los años 90 nuestro país ha sufrido varios cambios del servicio civil, pero estos resultados no necesariamente han sido los esperados. A partir de la creación de la Autoridad Nacional de Servicio Civil en 2008 se ha venido desarrollando la actual reforma que se viene ejecutando desde su creación a la actualidad, creando la ley SERVIR, que tiene como finalidad consolidar los tipos de régimen que existen y se ha ejecutado en el país, no tomando en cuenta que vulnera derechos constitucionales que están reconocidos en beneficio de los servidores públicos y debe de prevalecer sobre cualquier ley que además se encuentra protegido por la OIT, entre otras organizaciones.

En la presente investigación contrastaremos con la justificación teórica porque esta Ley está vulnerando el derecho a las Negociaciones Colectivas, principalmente en el ámbito remunerativo, derechos que son reconocidos constitucionalmente, además por pactos internacionales y convenios, correspondientes a todo trabajador; por lo cual se deben tomar medidas al respecto.

Adicionalmente, el presente trabajo se justifica por ser un trabajo originario y novedoso, debido que las investigaciones que han sido llevadas a cabo por nuestras autoridades no han absuelto o dado una solución referente al tema en mención y a las salvedades que presenta, además se podrá determinar si la inclusión de esta Ley genera un impacto negativo, afectando los derechos fundamentales de los trabajadores y así se puede establecer los vacíos de la misma.

Justificándose la investigación legalmente con nuestra Constitución Política del Perú de 1993, el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la Ley del Servicio Civil N° 30057 y la Organización Internacional de Trabajo y los convenios Internacionales.

Aproximación Temática.

La Administración Pública en nuestro país tuvo como base la administración colonial, en el año 1821, durante el gobierno de José de San Martín, se promulga

el Estatuto Provisional, con el cual se dispuso que se mantuviera la administración colonial.

Años después, en el primer gobierno de Ramón Castilla, en el año 1845, se aprueba el primer Presupuesto de la Republica, también se promulga el Código Civil, la Ley de Organización Superior, la ley en la cual los Ministerios reconocen los derechos de los servidores públicos.

Con la Ley N° 11377, norma regula la carrera administrativa, estableciendo derechos y deberes que deben cumplir los servidores públicos, la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, y concursos públicos. Con esta norma se crea la carrera administrativa, motivo por el cual en el año 1958 se crea el Instituto Peruano de Administración Publica con la finalidad de poder capacitar a los servidores públicos.

Además se dictó en Decreto Legislativo 276, en el año 1984, en el gobierno de Fernando Belaunde Terry, con la finalidad de poner énfasis en los derechos de los servidores públicos y establecer remuneraciones fijas.

Pero a pesar de establecer ambos decretos legislativos con la finalidad de mejorar la administración pública, estos no fueron suficientes por no contar con estímulos para realizar una línea de carrera en la administración pública, no motivando a los servidores públicos y generando falta de eficiencia en el servicio a los ciudadanos y falta de vocación de servicio. Prueba de ello se ha buscado mejorar la administración pública durante el lago de los años.

Actualmente existen diferentes regímenes laborales, como los del Decreto Legislativo 728, 276, etc., por ello, buscando la mejora de la administración pública, en el años 2014 se publicó la Ley del Servicio Civil, provocando una cambio importante, debido que esta Ley pretende unificar los regímenes laborales, entre otros cambios, con la finalidad de tener servidores públicos no solamente que sean capaces y se encuentren aptos, sino también con vocación de servicio; una año después se publicaron tres reglamentos relacionados a su aplicación.

El ingreso de la Ley del Servicio Civil N° 30057, se pretende unificar los diferentes regímenes laborales de forma progresiva donde el Servicio Civil consolida a todas

las personas que trabajan para el Estado, con la finalidad de lograr una administración pública que sea eficaz y se encuentre al servicio de los ciudadanos.

Desde los años 90 los intentos de que se produzca un cambio en el servicio civil incluyendo la reforma, han tenido ciertos cambios, pero estos no necesariamente han sido los esperados. Posteriormente, hubo intentos de para hacer que se efectúe la inserción de esta reforma en las diferentes administraciones públicas recursos humanos, pero también tuvieron un fracaso debido a los costos que estos generaban, además de la falta de organización del Estado, pero hoy en día se viene implementando a pesar de generar cierta negativa en los servidores públicos la cual han dado a conocer mediante quejas, huelgas y marchas en contra de esta ley, debido que esta norma recorta el derecho a la negociación colectiva.

La Ley N° 30057 establece ciertas desventajas respecto a la negociación colectiva, porque elimina cualquier posibilidad de negociación salarial, situación que fue corregida por el Tribunal Constitucional al expulsarla del sistema jurídico a través de la sentencia recaída en el expediente N° 003-2013-PI/TC.

La Negociación Colectiva es un instrumento el cual es empleado como un medio para que entre trabajadores y empleadores se resuelvan sus conflictos de intereses, mediante un acercamiento y dialogo, generando un convenio o acuerdo colectivo.

La Organización Internacional de la OIT, a través del Convenio 154 nos dice que la negociación colectiva “constituye todas las negociaciones que tienen lugar entre el empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores por una parte, y una organización o varias organizaciones de empleadores por otra, con el fin de:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o de lograr todos estos fines a la vez”

La OIT protege los derechos de los trabajadores y aspiraciones de los mismos, situándoles las mejores condiciones en las negociaciones colectivas al haber una acuerdo entre ambas partes, ya sea el empleador con el trabajador, en este caso específico en Estado, permitiendo la armonía entre ambas partes y la total posibilidad de llegar a una acuerdo mutuo donde ambas partes salgan beneficiadas, sin embargo con la inclusión de esta ley se ven recortados derechos constitucionales reconocidos a los servidores públicos, generando una vulneración de la norma y afectación a los servidores.

En el Perú ha existido muchos intentos por de reformas del Servicio Civil, debido que existía un servicio civil desestructurado y desordenado, el cual busca unificar los regímenes laborales, pero vulnerando los derechos constitucionales de los trabajadores del Estado

Por ello, es necesario tomar medidas al respecto que hagan respetar los derechos de los trabajadores del Estado que se encuentran estipulados en la Constitución, y reconocidos en convenios internacionales.

Es por ello, que en el presente trabajo a desarrollar ha sido seleccionado debido que el tema de la “Negociación Colectiva”, es un derecho fundamental que le corresponde a todo trabajador o conjunto de trabajadores sin discriminación alguna.

El derecho a la negociación colectiva en el servicio civil, se ha visto afectada debido que tiene restricciones graves como lo es en el ámbito remunerativo, donde se prohíbe las negociaciones en materia económica.

La ley N° 30057, la Ley del Servicio Civil establece todo un marco normativo mediante el cual establece nuevas características a procedimiento de negociación colectiva, lo cual se puede observar en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Evolución de la normatividad del Derecho a la Negociación Colectiva.

Elaborado por:
 Carlos Enrique
 Haro Vargas
 (2016, p. 43)

Norma	Detalle
Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil (6 de junio de 1950)	"Los empleados públicos podrán asociarse solo con fines culturales, deportivos, asistenciales o cooperativos. Dichas asociaciones están prohibidas de adoptar la denominación u organización propias de los sindicatos, de adoptar las modalidades de acción de estos organismos, de ejercer coacción en sus peticiones y de recurrir a la huelga". (Art. 49)
Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa. (6 de marzo de 1984)	Las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60º de la Constitución Política del Perú. Es nula toda estipulación en contrario. (Art.44)
D.S. 003-82-PCM, Servidores públicos y sus organizaciones sindicales. (22 de enero de 1982)	El sindicato mayoritario de la respectiva repartición, podrá presentar anualmente, en forma escrita, su pliego de peticiones sobre condiciones generales de trabajo. (Art. 24) El Art. 25º se refiere procedimiento de la Comisión Paritaria
Ley 30057 Ley del Servicio Civil (14 de julio de 2013)	Art. 42. Solicitudes e cambio e condiciones e trabajo o condiciones e empleo: Los servidores civiles tienen derecho a la mejora de sus <u>compensaciones no económicas, incluyendo el cambio</u> de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructuras de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplan. Artículo 43. 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. Artículo 44. 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. b) <u>La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.</u> 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.
Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. (13 de junio de 2014).	Artículo 66.- Alcances de la negociación colectiva La negociación colectiva por entidad pública se circunscribe a lo establecido en el artículo 42 de la Ley y en el literal e) de su artículo 43 <u>y se encuentra además limitada por lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 40 y en el literal b) del artículo 44 de la misma Ley.</u> Artículo 68.- Definición de convenio colectivo El convenio colectivo es el acuerdo que celebran, por una parte, una o más organizaciones sindicales de servidores civiles y, por otra, entidades públicas Tipo A que constituyen Pliego Presupuestal.

En ese sentido, el problema de investigación en el presente trabajo está centrado en aspectos teóricos muy importantes, la negociación colectiva, la remuneración de los trabajadores, derechos laborales y la vulneración de estos, y la inclusión de la Ley del Servicio Civil. Problema social, laboral y jurídico a la vez, tienen una amplia investigación por los derechos laborales, que hoy se ven afectados por la Ley N° 30057.

Para Villada (2006, p. 21), la negociación colectiva, se va a realizar entre los trabajadores y los empleadores, que viene hacer en este caso el Poder Punitivo del Estado en el Presente Trabajo, definiremos a continuación que es la negociación colectiva. “Se entiende como el derecho a convenir libremente, entre los empleadores y las organizaciones sindicales los salarios y las condiciones de empleo. Sin embargo, el espacio que ofrece la negociación colectiva también podría incidir en el desarrollo empresarial, en la medida que sirva para generar un clima de cooperación y entendimiento que contribuya a incrementar la productividad y a mejorar los niveles de competitividad, Esto supone que negociación colectiva debe tener un campo más amplio y un horizonte de acuerdos diferentes a los tradicionales”.

Según la Sentencia de Tribunal Constitucional EX 00018-2013-PI/TC respecto a la inconstitucionalidad de la Ley N° 30057, fue presentada por treinta y cuatro congresistas de la Republica, la cual fue fundada en parte, coincidiendo en que la presente ley es constitucional a pesar de que es un derecho constitucional, pero no niegan a los servidores públicos a solicitar mejoras en la remuneración a través de mecanismos alternativos y no a través de la negociación colectiva.

Con la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 0025-2013-PI/TC, 003-2014-PITC, 008-2014-PI/TC y 017-2014-PI-TC contra los diversos artículos de la ley de Servicio Civil, declara inconstitucional el artículo 42°, donde se dispone que las compensaciones serán no económicas exhortando nuevamente al Congreso de la Republica para que en el periodo 2016-2017 desarrolle legislativamente el procedimiento de negociación colectiva económica en la administración pública, los cuales podemos observar en el siguiente cuadro:

Tabla 2. Evolución de la normatividad del Derecho a la Negociación Colectiva.

FUNDAMENTO SIC 0013-2013-TC/AI	DETALLE
1.- Derecho a la información y transparencia (Fundamento 178)	Un proceso adecuado de negociación colectiva exige que las organizaciones sindicales o grupo de trabajadores públicos dispongan, con la suficiente antelación, de la información y de los elementos necesarios para negociar en condiciones de igualdad.
2.- Intervención de una autoridad económica financiera. (Fundamento 179-180)	Es posible la intervención de alguna autoridad pública competente cuando el procedimiento de negociación colectiva esta referido a aspectos remunerativos u otras cláusulas que puedan tener impacto económico en el programa presupuestario estatal. Tal intervención, por obvio que parezca, no puede suponer una injerencia en la autonomía de las partes. "corresponde al legislador definir cuales son las instancias gubernamentales competentes.
3.- Cláusulas de reajuste salarial (Fundamento 180)	Dado que los ingresos de los servidores del Estado dependen del presupuesto público, resulta admisible que se establezcan determinadas reglas de ajuste salarial que contemple un margen en el que las partes puedan negociar las cláusulas de índole pecuniaria. Es labor del legislador establecer un marco legal que garantice el reajuste salarial de los trabajadores, pero también la de garantizar que estos no excedan a lo razonable.
4.- Negociación económica anticipada (Fundamento 182)	Para que la negociación colectiva sea plenamente compatible con el principio de equilibrio presupuestario, esta debe ser celebrada o decidida con la suficiente anticipación a la formulación o elaboración del proyecto de presupuesto anual de la entidad pública. Aquello a fin de que, ese proyecto sea consolidado por el MEF y ser aprobado por el Congreso de la República.
5.- Situaciones excepcionales en que los aumentos remunerativos no puedan ser fijados por negociación colectiva (Fundamento 184)	La OIT tiene establecido que la negociación colectiva no puede resultar ajeno a las posibilidades económicas de los Estados. Por ende, si un gobierno, por razones de interés económico nacional, y en el marco de una política de estabilización, considerara que el monto de las remuneraciones no puedan fijarse por S.C., puede limitarse a lo necesario, no exceder de modo razonable e ir acompañada de las garantías adecuadas para proteger el costo de vida de los trabajadores.

Fuente: Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00025/2013-AI/TC y otros

Así pues, dentro de estos estudios, se ubican un sinnúmero de criterios que generan un grave problema en los trabajadores del Estado: la modificación del derecho a la negociación colectiva con la Ley N° 30057. El problema no es la modificación de un derecho, si no de qué manera esta ley pretendo modificar un derecho constitucional de los trabajadores, debido que este derecho se desnaturalizado y recortado al prever que solo se puede negociar reclamos no vinculados a remuneraciones.

Trabajos previos

Con la finalidad de hacer mención a aquellos trabajos relacionados al presente trabajo de investigación tenemos los siguientes:

Hernández (2009) en la tesis "*La negociación colectiva como medio eficaz para la obtención de una mejor distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica*", el autor sustenta su trabajo para optar el grado de Bachiller

en Ciencias Jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos Guatemala. El Trabajo tiene como finalidad dar a conocer la importancia de la negociación colectiva laboral, reconociendo sus beneficios y utilidades hacia los trabajadores y el la subsistencia de los mismos. Se aparenta un trabajo de tipo descriptivo y explicativo pues se realiza en análisis de las normas que se han aplicado a lo largo del tiempo.

Marcenaro (2009), en su investigación denominada "*Los derechos laborales de rango constitucional*" para obtener el grado de Magister el derecho constitucional por la Pontifica Universidad Católica del Perú. El citado trabajo es de tipo descriptivo y explicativo, pues se abastece de distintas doctrinas e informes para extraer de la Constitución política del Perú para poder hacer una análisis constitucional de los diferentes derechos que contiene nuestra Carta Magna, dentro ellos hace mención a los derechos laborales y define los diferentes conceptos y relaciones sobre las negociaciones colectivas. Se aparenta un trabajo de tipo descriptivo y explicativo pues define e interpreta nuestras leyes y normas.

Díaz, en la tesis Doctoral denominada "*La vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajos de los empleados Público del Perú*" para obtener el grado de Maestro en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Trujillo. El trabajo presenta un análisis detallado del artículo 40°, 43°, 44° y 45° de la Ley N° 30057, donde nos explica como las disposiciones de la presente ley vulneran los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran estipulados en nuestra Constitución, recomendando así la derogación de estos artículos. Se aparenta un trabajo de tipo descriptivo, porque da a conocer diferentes las diferentes definiciones de nuestras leyes laborales encontradas en la Constitución, pero también considero que es un trabajo técnico debido que pretende modificar las leyes o en su defecto derogarlas.

Haro (2016) en la tesis "*La relación Estado Empleador-Servidores Públicos y el derecho a la Negociación colectiva en la Administración Publica*", el autor sustenta su trabajo para optar el grado de Maestro en Derecho Empresarial de la Universidad de Lima. El Trabajo tiene como finalidad dar de manera bastante detallada la realidad de los trabajadores a los largo de los años y los cambios que se ha realizado con la inclusión o modificación de normas, donde se da a conocer

también formación de derechos de los trabajadores y la importancia de la negociación colectiva laboral mediante regulaciones normativas como la creación de regímenes laboral y ahora con la unificación de los mismos y la inclusión de la Ley del Servicio Civil, el reconocimiento a través del tiempo de sus beneficios laborales hacia los trabajadores. Se aparenta un trabajo de tipo descriptivo y explicativo pues se realiza en análisis de las leyes de su país y además entrevista a diferentes autoridades de su país, sindicatos y al público general.

Teorías relacionadas al tema.

Siendo, las teorías relacionadas la tema de investigación el marco teórico del mismo. En opinión de expertos en el tema, el marco teórico puede estar relacionado a los antecedentes o referencias de carácter histórico. Pero el marco teórico es en estricto el cuerpo de la información científica, rigurosamente ordenada de tal manera que hace entendible la orientación del trabajo de investigación, y con ello el problema y la hipótesis (Piscoya, 2009, p.21).

Conforme a la aproximación señalada por el autor citado, se procede a señalar las teorías que son parte de la presente investigación:

Evolución del Derecho del Trabajo

En la última etapa del siglo XVIII, al inicio de Inglaterra la Revolución industrial, esta revolución apoyaba la utilización de nuevas máquinas y la creación de grandes fábricas que poco a poco se fueron desplazando a los pequeños talleres artesanales, surgiendo así un proceso de industrialización; el poder que los empresarios ejercían frente a los obreros y la falta de unión de estos, provocó abusos sufriendo duras condiciones de vida, con jornadas extensas de 15 horas diarias desde muy pequeños.

La medida que se tomó en cuanto a las relaciones laborales comenzó a tener relevancia jurídica especial partir del siglo 19, siendo las primeras leyes dictadas de orden pública que iban dirigidas a los trabajos infantiles y los accidentes laborales, desarrollándose a la par sindicatos. En España se dictó una legislación obrera importante, para que posteriormente, tomando como base dicha legislación

se promulgara la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (McGraw-Hill Education, 2003)

Trabajo

Según Alonso O. (Guerrero, 2015) El derecho al Trabajo es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo, personal, voluntario, dependiente, y por cuenta ajena.

El trabajo que predominó en la Edad Antigua fue bajo la forma de esclavitud, donde quien lo realizaba no era una persona sino un ser humano, objeto de derecho, carente de los mismos, y proporcionaba un alto grado de rédito económico, ya que no se remuneraba, pues el esclavo trabajaba para su dueño, que había invertido dinero en su compra, o había fructificado de una esclava suya. Esta forma persistió hasta el siglo XIX.

Había algunos trabajos en esta etapa que eran más prestigiosos que otros, como el de los escribas en Egipto, o los escultores o constructores de templos, cuyas actividades estuvieron protegidas en el Código de Hammurabi.

Las actividades agrícolas si bien fueron fundamentales para la economía antigua y medieval, no colocaron a quienes las ejercían en un lugar de privilegio, sino más bien era considerada como una actividad que sustentaba a las clases más calificadas. Así, en la Edad Media, existía una distribución de funciones entre quienes peleaban para salvaguardar a todo el reino en su defensa (los nobles) los que rezaban para el bien de todo (el clero) y los que trabajaban para todos (los campesinos) que alimentaban a aquellos que no producían.

En la etapa medieval el trabajo estaba a cargo de los vasallos, siendo los siervos de la gleba, los últimos de la cadena, que estaban tan unidos a la tierra que trabajaban, que se vendían junto a ella. Las actividades independientes se reglaban a través de los gremios.

En la Edad Moderna, cobró auge la actividad comercial, con las nuevas tecnologías que dieron origen al despegue industrial, y al nacimiento del capitalismo. Junto al trabajo asalariado, y a la Revolución Industrial, creció la explotación de los trabajadores fabriles, sin leyes protectoras, por lo que sus condiciones de trabajo

eran insalubres, sin protección de la maternidad, ni de la familia, ni del trabajo de menores; sin descansos y con jornadas laborales agotadoras.

Es a partir de esta inequidad, y como reacción a ella, que comenzó a gestarse el Derecho laboral. El socialismo denunció los abusos contra los trabajadores, promoviendo la abolición de la propiedad privada de los medios productivos. Carlos Marx y Federico Engels en su "Manifiesto comunista" de 1848, realizan una denuncia al trabajo de la sociedad capitalista, que produciría la alienación del trabajador. La revolución rusa de 1918 dictó la "Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado".

La Primera Guerra Mundial exigió la existencia de trabajadores en las fábricas de armamentos, donde se les otorgó ciertas concesiones. Al firmarse el Tratado de Versalles en 1919 como culminación de esta contienda mundial, se creó la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo). La Constitución de México de 1917, y la de Weimar, en 1919 en Alemania proclamaron los derechos sociales. En América Latina los primeros países en incorporar la protección legal de los trabajadores fueron Uruguay (1934) y Cuba (1940).

El derecho al trabajo

También conocido con el nombre de Derecho Laboral, el Derecho del Trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social. Esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del Derecho del Trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Podemos decir que el Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.

Se encuentra en el artículo 22° de la Constitución de 1993, donde nos dice que el trabajo es un deber y además un derecho, y la califica como la base de que se genere un bienestar social y el medio por la cual las personas se puede realizar;

siendo así más que un deber, un derecho que por su naturaleza, dignifica la persona que conforma una sociedad.

La Remuneración

El término remuneración se utiliza para hacer referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada. Hoy en día, la idea de remuneración se limita casi exclusivamente al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las sociedades, se encuentra más o menos establecido en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que necesite, de la capacitación o profesionalización del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración, etc.

Es uno de los principales elementos de la relación laboral o del contrato de trabajo, correspondiente al trabajador cuando presta sus servicios y este es remunerado. Es por ello que la remuneración es una retribución que le corresponde a toda persona que realice una actividad la cual se encuentre subordinada y sea personal.

En la Constitución de 1933:

- Según el artículo 23° “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.
- Según el artículo 24° “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de

las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En el TUO del Decreto Legislativo Nro. 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) – DS 03-97-TR del 27 de marzo de 1997:

- Según el artículo 6° se “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.
- Según el artículo 7° “No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650”.
- Según el artículo 8° “en las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectiva mente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador. Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda

todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades”.

En el artículo 1759° del C.C. de 1984:

Se señala que cuando el servicio sea remunerado, la retribución se pagará, después de prestado el servicio o aceptado su resultado, salvo cuando por convenio, por la naturaleza del contrato, o por la costumbre, deba pagarse por adelantado o periódicamente. Primero se trabaja y después se cobra. Se cobra semanalmente, quincenalmente o mensualmente. Este es el trato que la ley le da a las remuneraciones, siempre el trabajador tiene a su favor un tiempo laborado, no pagado, que al cese, debe de ser cancelado.

En la Resolución Ministerial N° 091-92-TR (08/04/1992)

Según el artículo 1° “La Remuneración Mínima Vital a partir del 01 de enero de 1992, es un solo concepto remunerativo, absorbiendo en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional. Une en un solo concepto, lo que se venía distorsionando a través de las normas con varias denominaciones”.

Clases de remuneración:

1. Salario a la parte, es lo que se distribuye entre las partes en porcentajes de la producción acordada.
2. Salario accesorio, es el adicional al salario acordado por las partes.
3. Salario anual, es la sumatoria anual de los ingresos mensuales del trabajador.
4. Salario básico, es el salario mínimo del trabajador acordado por las partes, que no puede ser menor al SMV.
5. Salario complementario, es lo que se agrega al salario adicionalmente por acuerdo de partes.
6. Salario con primas, es el suplemento adicional por rendimiento, por producción, por ahorro, etc.
7. Salario diario, es la retribución al trabajador, al término de cada jornada.

8. Salario diferido, es el pagado con posterioridad a la prestación, semanal o mensual.
9. Salario directo, es el dinero u otro pago convenido, al cumplir la labor.
10. Salario efectivo, es el dinero recibido en efectivo por el trabajador, sin descuentos.
11. Salario en dinero, se opone al salario en especie, es el dinerario.
12. Salario en especie, se paga en valores que no son moneda, en productos o bienes de uso o consumo.
13. Salario equivalente, es la igualdad retributiva, comparado con otro trabajador.
14. Salario familiar, es el que se percibe por estar casado, tener hijos, conviviente, etc.
15. Salario equivalente, es la igualdad retributiva. Salario familiar, es el que se percibe por estar casado, tener hijos, conviviente, etc.
16. Salario hora, es la retribución por cada 60 minutos de labor. Para algunos es el SM.
17. Salario indirecto, son los pagos hechos por alimentos, alojamiento y otros, no son remuneraciones.
18. Salario individual, contrario al salario colectivo, el percibido individualmente por el trabajador.
19. Salario ínfimo, es el que está por debajo de la retribución general, como el trabajo doméstico e informal.
20. Salario inmediato, es el pagado conforme el acuerdo de partes, cumplida la labor.
21. Salario invisible, es el pagado por vacaciones, descansos y otros, sin relación con la prestación efectiva.
22. Salario legal, el establecido por ley, como el mínimo.
23. Salario máximo, el que no puede rebasarse por ley, que lo limita por razones políticas, morales, etc.
24. Salario mínimo, es el límite retributivo laboral, por una jornada, que no cabe disminuir.
25. Salario móvil, es el que está sujeto a alteraciones por nivel de vida u otro.

26. Salario nominal, es el percibido sin atenerse al poder adquisitivo de la moneda, su valor numérico.
27. Salario político, es el establecido de acuerdo al interés general, preservando el bien común.
28. Salario por pieza, es el que se prescinde del tiempo para ejecutar la labor, tomando el resultado obtenido.
29. Salario por tarea, es la ejecución del trabajo en base a obras o tareas valoradas por cada resultado.
30. Salario por tiempo, es el que se ejecuta durante una jornada laboral, con ingreso y salida de 8 horas o menos.
31. Salario predominante, es el pagado en un lugar o época determinada.
32. Salario profesional, es el pagado a una profesión determinada por sus actividades.
33. Salario progresivo, es el abonado al trabajador por producir más y rendir mejor.
34. Salario real, es la capacidad adquisitiva del salario, lo que pueda comprarse con él y su alcance.
35. Salario vital, es lo mismo que el salario mínimo.
36. Salario vital mínimo móvil, es lo que se requiere mínimamente para vivir adecuadamente conforme ley.

El salario mínimo vital y la OIT

El salario mínimo es una garantía de protección del trabajador, que no cabe disminuir y que está establecido en casi todos los países del mundo. El salario como medio de subsistencia, es objeto de especial protección, por parte de la legislación laboral. Tiene naturaleza alimentaria. Esta protección no se manifiesta solamente respecto al cumplimiento del pago del salario, sino que se introduce en la faz negociadora, para limitar la autonomía de las partes del contrato individual de trabajo, mediante el establecimiento de un salario que no puede bajarse.

El empleador

“Es la persona natural o jurídica, parte en el contrato de trabajo que en virtud de este hace suyo originariamente los frutos del trabajo contractual prestado, obligándose a remunerarlo, jurídicamente el empresario es, pues, la parte del contrato de trabajo frente a la que asume la obligación de trabajar y que a su vez asume la obligación de remunerar”. (Alonso O., Casas B., 2002)

El empleador, es aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

Puede ser el empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

El empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etc.

Puede despedir a sus empleados sin motivo, pero deberá compensarlos con una indemnización que varía de acuerdo al tiempo que haya durado la relación laboral. Si hay justas causas puede despedirlo sin indemnización, pero esos motivos deben estar plenamente justificados, pues si el empleado somete a juicio el despido, y las causas no están claras, los tribunales del trabajo resolverán ante la duda, en beneficio del trabajador.

Así como los trabajadores pueden afiliarse en sindicatos, también los empleadores para acrecentar su fuerza en las negociaciones colectivas pueden formar asociaciones, pero mientras que los trabajadores no pueden actuar en ellas en forma individual, y solo pueden hacerlo a través de los sindicatos, los empleadores pueden hacerlo por sí solos o asociados.

El empleador tiene las siguientes obligaciones con el trabajador:

- Pago de la remuneración: el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en término.
- Deber de seguridad: el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas por la ley.
- Reintegro de gastos y resarcimiento de daños: el empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos realizados por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo.
- Deber de protección: el empleador debe prestar protección a la vida y a los bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento donde preste servicios.
- Deber de ocupación: el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional.
- Deber de entregar certificado de trabajo y aportes: cuando el contrato de trabajo se termine por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, tareas desempeñadas, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- Igualdad de trato: el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones.
- Obrar de buena fe: el empleador, y también el trabajador, están obligados a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

El Trabajador

Es la persona natural, también denominada servidor, obrero, empleado, que brinda sus servicios a un empresario o empleador en forma personal bajo dependencia, subordinación ajenidad, a cambio de recibir en forma personal bajo dependencia,

subordinación ajenidad, a cambio de recibir una contraprestación o también llamada remuneración. (Anacleto G., 2015)

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador. A través suyo y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida.

Clasificación de los trabajadores:

Por la clase de trabajo desempeñado:

En el ámbito anglosajón es costumbre agrupar bajo el color teórico del cuello de su camisa a los trabajadores según el tipo de oficio que desempeñen. Así pueden clasificarse los trabajadores:

- **Cuello blanco:** serían aquellos que se encargan de tareas "de oficina", administrativos, ejecutivos, oficinistas, etc.
- **Cuello azul:** habitualmente trabajadores de industria, fábricas y talleres. Serían obreros, operarios, oficiales, mecánicos, etc.
- **Cuello rosa:** son aquellos del sector servicios (sanidad, educación, trabajador doméstico, etc.).
- **Cuello verde** hace referencia al trabajador dedicado a sectores de la economía social (o tercer sector) y de la economía sostenible (véase sostenibilidad y desarrollo sostenible).

Por el tipo de contrato de trabajo fuerte:

- Según el tipo de contrato y su duración temporal u horaria:
- Por su condición:
- Trabajador fijo o indefinido, incluyendo al trabajador fijo discontinuo.
- Trabajador temporal, tanto en las modalidades de eventual, por obra y servicio o por interinidad, entre otras.

Por la jornada:

- Trabajador con contrato a tiempo completo.
- Trabajador con contrato a tiempo parcial.
- Por el tipo de relación de dependencia
- Trabajador dependiente: trabajador por cuenta ajena o que trabaja para otra persona, empresa o institución.
- Trabajador por cuenta propia: trabajador autónomo.

Contrato de trabajo:

El contrato de trabajo es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que las vincula legalmente, y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de ambas.

El contrato le permite al trabajador proteger su estabilidad laboral durante la vigencia del mismo y dejar en claro sus obligaciones y condiciones del empleo, sobre todo, sus derechos como la remuneración y otros beneficios.

En tanto, a la empresa le permite tener la seguridad de que cuenta con la disponibilidad de las habilidades, conocimiento o fuerza laboral del trabajador durante el horario y plazo del contrato, y que ha definido de manera precisa sus obligaciones y derechos. Además, le sirve para protegerse de ciertos riesgos, como por ejemplo, la divulgación de cierta información confidencial del trabajo.

La ventaja de un contrato de trabajo es la seguridad laboral durante su vigencia. Los empleados que cuentan con contrato no tienen la preocupación de que su empleador terminará la relación de trabajo de manera arbitraria y sin ninguna causa, lo que hace que sea difícil, para la empresa, dejarlo sin efecto.

Esto garantiza que los empleados tengan estabilidad, aunque esta se mantendrá siempre y cuando no se incumpla con lo estipulado en el contrato o no se cometa alguna falta grave que justifique el despido.

Características del contrato de Trabajo:

- Consensual: Se origina por el consentimiento de las partes. Sólo requiere forma escrita en casos excepcionales.
- Oneroso: Implica una transmisión patrimonial. Se contrapone al gratuito.
- Sinalagmático: De prestaciones recíprocas, esto es cada contratante es acreedor y deudor a la vez.
- Tracto sucesivo: Se desarrolla día a día y con vocación hacia la indefinición.
- Personal: No es susceptible de delegación. De ser así generaría otra relación laboral.
- Subordinado: El trabajador está sometido a las órdenes de empleador y a su régimen disciplinario.

Elementos del Contrato de Trabajo

Principales:

- 1) La prestación personal de un servicio
- 2) La dependencia o subordinación
- 3) El pago de una remuneración

Accesorios:

- 4) Exclusividad
- 5) Profesionalidad
- 6) Prestación del trabajo en un espacio determinado proporcionado o señalado por el empleador.

1) La prestación personal del servicio

- Elemento básico aunque no exclusivo, ya que, también existe en otros contratos como el de locación de servicios.
- En el contrato de trabajo el servicio tiene que ser personal y no puede ser delegado
- Art. 5º del D.S. 003-97-TR: Los servicios para ser de naturaleza laboral, **deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.**
- No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

2) La remuneración

- Es importante porque es un medio de subsistencia del trabajador y de su familia. Y sin remuneración no hay relación laboral.
- Solo es embargable en algunos casos y bajo determinadas condiciones. (obligaciones alimentarias)
- Art. 6º del D.S. 003-97-TR: Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie,

cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

No es remuneración:

- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en el artículo 19º y 20º del TUO del D. Leg. N° 650 (D.S. 001-97-TR).
- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos, que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- d) La canasta de Navidad o similares.
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos mencionados.
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo

que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

- j) El refrigerio que no constituya alimentación principal, conforme al artículo 12º de la presente ley.
- Art. 20º: Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.

3) La Subordinación o Dependencia

- Es el elemento más importante y característico del contrato de trabajo.
- Es el elemento que se desarrolla como consecuencia de la situación en que se encuentra el trabajador frente al empleador.
- La subordinación implica estar bajo las órdenes del empleador.
- Donde se encuentra subordinación se haya usualmente un Contrato de Trabajo.
- Etimológicamente “subordinación” proviene del latín **Sub ordine**; es decir estar bajo las órdenes, mando o dominio de otro.
- El Art. 9º del D.S. 003-97-TR establece que: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Facultades o Poderes del Empleador

De Dirección:

- Le da al empleador la atribución de indicarle al trabajador la forma como debe desarrollar su trabajo.

- No es una facultad ilimitada: Puede estar restringida por ley o por convenio colectivo o individual de trabajo. En algunos casos el empleador se auto limita mediante el RIT.

De fiscalización:

- Le permite al empleador vigilar el cumplimiento del trabajo asignado al trabajador.
- En algunos casos el ejercicio de esta facultad ha ocasionado conflictos con los trabajadores. (Ejemplos: cuando el empleador pone cámaras de video para vigilar el trabajo; revisión de correspondencia, etc.)

Disciplinaria:

- Le permite al empleador aplicar sanciones al trabajador con la finalidad de corregir su incumplimiento.
- Es una facultad limitada
- Las sanciones pueden ser:
 - 1) a) amonestación (verbal o escrita)
 - 2) b) suspensión
 - 3) c) Despido.

Los principios que rigen la aplicación de sanciones disciplinarias son:

- Inmediatez
- Proporcionalidad
- Razonabilidad
- Buena fe
- No aplicación de doble sanción por una misma infracción (“*non bis in idem*”)

El Juez de Paz Letrado es competente para resolver las impugnaciones de medidas disciplinarias.

Contrato de Trabajo y Locación de servicios

- Hay una indebida utilización del contrato de locación de servicios para reemplazar al de trabajo en la creencia que de esta manera se evita el pago de los derechos que emergen del contrato de trabajo.
- El art. 1764º del Código Civil establece que : “Por la locación de servicios el locador se obliga **sin estar subordinado al comitente**, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.
- El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos, si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por lo usos y no es incompatible con la naturaleza dela prestación”.

El Periodo de Prueba

Es el tiempo en el cual **el empleador** verifica y evalúa la capacidad del trabajador, la idoneidad para desempeñarse en el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado.

Por otro lado, **el trabajador** evalúa su conformidad, tanto con las condiciones de trabajo a la que es sometido, como también con el trato y la remuneración que percibe por el trabajo efectuado.

Duración:

- 03 meses para la generalidad de los casos
- 06 meses para trabajadores calificados y de confianza
- 01 año para personal de dirección
- Superado el periodo regular o el ampliado, le corresponde al trabajador el “derecho a la protección contra el despido arbitrario”.
- En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.

Régimen Laboral

Se entiende como régimen laboral cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Los trabajadores comprendidos

en algún régimen (276, 728 y CAS), tienen distintos derechos y deberes que cumplir según condiciones que la ley prescribe.

Régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276

El Decreto Legislativo N.º 276, llamado también Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, define a la Carrera Administrativa como “el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”. Uno de los aspectos importantes de esta norma es que, en su artículo 2.º, traza la línea imaginaria que separa a los trabajadores que realizando labores en el sector público no pertenecen a la Carrera Administrativa, que son los siguientes:

- Servidores públicos contratados.
- Funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.
- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.
- Trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta cualquiera que sea su forma jurídica.

Decreto Legislativo N.º 728 Denominada Ley de Fomento del Empleo:

Es en realidad la ley del régimen privado, que tiene como principales objetivos los siguientes:

- Promover el acceso masivo al empleo productivo.
- Combatir el desempleo y el subempleo.
- Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada en las empresas.
- Estimular la inversión productiva en el sector privado.
- Garantizar la seguridad en el empleo e ingresos de los trabajadores.
- Adecuada y eficaz interconexión entre oferta y demanda en el mercado de trabajo.
- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores.
- Propiciar transferencias de trabajadores hacia actividades de mayor productividad.

- Unificar normas de contratación laboral y consolidar beneficios sociales existentes.

El ámbito de aplicación de la norma se señala en el artículo 5°, estableciendo que comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Legislativo N.° 1057:

El informe de la Comisión sostenía que la contratación de personal para la prestación de servicios al Estado se realizaba anteriormente a través de una modalidad sui generis, denominada contrato de servicios no personales, habiéndose utilizado también otras modalidades contractuales que no se adecuaban a las exigencias jurídicas, evidenciando inequidad en cuanto a los derechos y beneficios. Este contrato no correspondía a ninguna categoría jurídica conocida o específica, carecía de precedentes normativos y doctrinarios y de una adecuada precisión legal, pues, hasta ahora, salvo menciones aisladas en normas dispersas, como, por ejemplo, la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, no se han precisado sus alcances a través de ninguna norma específica. El tema fue abordado también por la Comisión, a efectos de conocer las implicancias, riesgos y contingencias que pudieran generar, con la finalidad de proponer las fórmulas legales y económicas para permitir su normalización, con respeto a los derechos de los trabajadores involucrados y generando el menor costo posible al Estado. En consecuencia, la Comisión elaboró un proyecto de norma reguladora para sustituir dicha modalidad por un nuevo contrato denominado Contrato Administrativo de Servicios, cuya principal virtud es reconocer a los trabajadores sus derechos, además de consagrar que deben ser asegurados obligatorios de EsSalud e inscribirse en alguno de los sistemas pensionarios existentes. Señalaba también, el traslado progresivo del personal contratado por SNP al nuevo CAS. Con esta norma se buscaban tres objetivos: proteger al trabajador, dar contenido a formas contractuales anómalas y regularizarlas; y dar homogeneidad al tratamiento de la contratación de trabajadores por el Estado. Así, aparece el Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que luego fue reglamentado por el Decreto Supremo N.° 075-2008-PCM. La finalidad central fue sustituir los contratos denominados Servicios No Personales,

teniendo por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Cuadro comparativo de los regimenes laborales en el sector público

Decreto Legislativo N.° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	Decreto Legislativo N.° 728 Ley de Fomento del Empleo	Decreto Legislativo N.° 1057 Contratación de Administración de Servicios
<p>- Promulgada el 6 de marzo de 1984</p> <p>- Ambito de aplicacion es el sector publico</p> <p>- Señala a los trabajadores que pertenecen a la Carrera Administrativa</p> <p>- Se encamina a adoptar un Sistema Unico de Remuneraciones para la Administración Pública</p> <p>- Estructura la Carrera Administrativa por grupos ocupacionales (3) y por niveles (14).</p> <p>- Establece el Sistema Unico de Remuneraciones definiendo su estructura</p> <p>- El maximo nivel lo comprende el Presidente de la Republica</p> <p>- Señala aspectos importantes como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de pactos laborales • Contratados no reciben beneficios ni bonificaciones • Dietas no tienen naturaleza remunerativa 	<p>- Promulgada el 12 de noviembre de 1991</p> <p>- Ambito de aplicacion es el sector publico y privado pero en esencia es el regimen laboral de la actividad privada</p> <p>- Define legalmente a la Remuneracion en su mas amplio concepto.</p> <p>- Presenta formas de capacitación para el trabajo</p> <p>- Establece las modalidades de contratación vigentes</p> <p>- Establece la RMV como el indicador minimo de retribución económica tanto en las formas de capacitación como en las modalidades de contrato</p>	<p>- Promulgada el 27 de junio de 2008</p> <p>- Ambito de aplicacion es solo en el sector publico</p> <p>- Reemplaza la modalidad de SNP</p> <p>- Señala exclusivamente las características de esta modalidad de contratación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración • Periodo de descanso • Afiliación a EsSalud y a régimen de pensiones • No se puede contratar por menos de una RMV • Se señala al organo encargado de estos contratos

Fuentes: Decretos Legislativos Num. 276, 728 y 1057

Elaboración: Área de Investigación del DIDP

Principios del Derecho Laboral

- Principio Protector

Es el principio primordial del derecho del Trabajo, se preocupa únicamente por proteger a trabajador, a comparación de otros principios laborales que prevén evitar conflictos entre las partes involucradas.

- **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

Este principio instauro la imposibilidad de renunciar o privarse de los derechos laborales a si sea por propia decisión del trabajador.

- **Principio de Continuidad Laboral**

Este principio pretende que la duración de contrato de trabajo sea extensa por parte del empleador y el trabajador.

- **Principio de la Primacía de la Realidad**

Este principio se refiere que, en el caso exista una discordancia entre el contrato, algún acuerdo firmado o lo que ocurre en la práctica, va prevalecer lo último.

- **Principio de Razonabilidad**

Por este principio se entiende principalmente de que el trabajador o empleador en una relación laboral, debe proceder conforme a la razón.

Principios del Derecho del Trabajo

El Tribunal Constitucional ha dado su pronunciamiento respecto a la naturaleza de los principios del derecho al trabajo, que deben de ser considerados como una base fundamental para la elaboración de normas laborales y que tienen como finalidad ser fuente de inspiración en la solución de controversias.

Cumpliendo así una función triple, la primera función de informar debido que inspiran al legislador, la segunda como normativa, debido que actúan como fuente supletoria en caso se produzca alguna ausencia de la ley y por última como interpretadora debido que maniobran como juicio orientador del juez o en el intérprete. Pla (2000)

Justicia

Según Platón (1967, p. 627), la justicia es una virtud superior y ordenadora de las demás virtudes, que establece entre ellas una relación armónica.

El principio supremo de la justicia consiste en asegurar a cada cual un espacio de libertad en donde pueda desenvolver su personalidad y transformarse de hombre a personas; la justicia es el reparto de todos los bienes y males entre todos los hombres por persona autorizadas y de acuerdo con reglas derivadas de la razón. Goldschmidt, (1962, p. 628)

La Ley

La palabra “Ley” es proveniente del latino legere, que significa escoger, porque la ley escoge cuando ordenaba o prohibía algunas cosas para el pueblo.

Derecho

“El derecho es un sistema de normas integradas del ordenamiento jurídico, elaboradas de acuerdo con criterios y procedimientos establecidos por el propio ordenamiento”. Fernández Sessarego (2001, p. 96)

“El derecho no se limita a revestir la realidad social sino que reacciona en alguna manera sobre ella; y que esta reacción va en el sentido de endurecer sus contornos, marcar sus perfiles, contener su fluencia, encauzar y frenar sus cambios”. Francisco (2008, p.35)

Servidor Público

“Todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, en jornada legal, está sujeto a retribución en periodos regulares”. (SERVIR, 2015, p. 20)

Servicio Civil

La Ley N° 30057 es una reforma laboral la cual pretende modificar y construir un nuevo concepto de organización del Estado con la finalidad de brindar un mejor servicio civil.

Negociación Colectiva

Es el proceso de dialogo que se da entre el empleador y los representantes de los trabajadores, con la finalidad de lograr un acuerdos en materia remunerativa,

mejoras laborales y productividad, con la finalidad de regular las relaciones laborales.

Para Palomaque (1986, p. 229), “la negociación colectiva es el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y dialogo en cuyo seno la autonomía colectiva de os grupos antagonistas sociales (organizaciones de trabajadores y empresarios) produce el convenio colectivo”.

Entonces la negociación colectiva es una medio para que los trabajadores, a través de sus representantes, y empleadores se procure llegar a un acuerdo respecto a mejoras laborales, salariales, entre otros.

Fuentes específicas del Derecho Colectivo del Trabajo

- La Constitución de 1993.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva.
- Convenio Sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública de OIT.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- El Código Penal, Delitos contrala libertad de Trabajo.
- Las Leyes laborales.
- Ley Marco del Empleo Público.

Etapas del Procedimiento de la Negociación Colectiva

1. Trato Directo

Esta es la primera parte que se da en una negociación colectiva, generalmente se realiza sin terceras personas o intermediarios y se desarrolla en la institución o empresa, donde los trabajadores pueden expresar libremente sus necesidades. Como también los empleadores pueden dar a conocer la situación económica actual de la empresa o institución y las posibilidades o la evaluación a satisfacer sus necesidades.

2. Conciliación o Mediación

Durante esta segunda etapa en la negociación colectiva, se recurre a personas con el carácter de expertos que puedan examinar el conflicto respecto a todo lo que afecta, como sus causas, efecto y soluciones, buscando a través de recomendaciones una solución respecto al conflicto de las partes, la cual puede ser aceptada o rechazada.

3. Arbitraje

Mediante esta esta etapa que surge ante la imposibilidad de un acuerdo entre ambas partes, se busca a un tercero, llamado árbitro, el cual tiene la capacidad de resolver un conflicto a través de un Laudo Arbitral en la etapa de trato o negociación colectiva.

4. La Huelga

Esta etapa se da como medio de defensa extrema, cuando no se ha solucionado los conflictos colectivos de trabajo, generada por la oposición de la empresa o de los trabajadores.

Contrato Colectivo de Trabajo

Llamado también convenio colectivo de trabajo, el cual se celebra entre en empleador y el trabajador, teniendo como finalidad regular la relación laboral entra ambas partes a través de mejoras y condiciones de trabajo (Toyama, 2010, p. 1).

Problema de Investigación

Como bien señala el nombre, el problema de investigación es aquella incertidumbre que existe en la realidad y de la cual el investigador, dedicado a su investigación, plantea sus dudas dada la cercanía con la circunstancia o el hecho que desea investigar. En cuestiones jurídicas el inicio de un problema social o legal de carácter general e inclusive especial da merito a generar las cuestiones que pueden ser materia de investigación.

Para, Mercado (2009, P.16) el problema de investigación es la etapa primera de una investigación e inclusive la más importante ya que ella debe ser la guía de todo el trabajo. Una falla en el problema de investigación afectaría su desarrollo.

Una aproximación más certera para el presente trabajo es señalada por Ñaupas (2009, p.111), quien refiere que “el problema científico está donde existen vacíos

teóricos, contradicciones, así como teorías que no explican de manera idónea la realidad”, entre otros. Dichas situaciones dan merito a ser investigadas.

El problema de investigación contiene la incógnita la cual es el objeto de estudio y cuya resolución es el fin perseguido del investigador (Velásquez y Rey, 2007, p.72).

Formulación del problema

Como se ha explicado, el problema de investigación es aquello con lo que nace la investigación. En términos legales sería el *Contio sine qua non* de la investigación científica, pues sin el problema científico no existiría motivo alguno para enrumbarse en un proyecto de investigación.

En la formulación del problema se señala de modo exacto la idea central a indagar. Por ello se debe procurar la precisión a nivel semántico. (Velásquez y Rey, 2007, p.77)

Problema general

¿Cuál es el impacto que genera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a la negociación colectiva el Ministerio Público?

Problemas específicos

1. ¿De qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a la negociación colectiva, afecta a los servidores públicos del Ministerio Público?
2. ¿Qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a la negociación colectiva a los servidores públicos del Ministerio Público

Justificación del estudio

La justificación, como bien su nombre lo detalla, es el “por qué” se investiga, entendiendo la justificación para llevar a cabo una labor de inmersión en un determinado campo o materia.

Es necesario expresar el motivo del investigador. Gran parte de las investigaciones tiene un fin determinado, y este deber ser muy necesario para justificar su desarrollo (Lara, 2013, p.118).

La justificación denota la utilidad de resolver el problema de investigación. Ya sea para otorgar un aporte teórico o modificar la situación que es motivo de investigación (Lerma, 2009, p.54).

Existen algunos estudios relacionados en la que analizan minuciosamente la Ley del Servicio Civil N° 30057 y la vulneración que se produce con esta reforma respecto a las negociaciones colectivas, las cuales recomiendan derogar ciertos artículos que van en contra de nuestra Constitución referente al tema a tratar.

Entrando al lugar de investigación y en parte a los trabajadores que son muestras del presente proyecto, es necesario estudiar de qué manera se aplicara la presente Ley la cual se considera inconstitucional, pues va en contra de los derechos de los trabajadores, normados en nuestra Constitución. ¿Qué hace el Estado con ello?

Por ello, se visitara a los trabajadores del Ministerio Publico a fin de entrevistarlas, pues son la muestra directa y próximos afectados la inclusión de la ley N° 30057 sino por las falta de criterio de algunas autoridades, llamados por Ley a protegerlos. Por otro lado será necesaria la participación de algunas autoridades involucradas en tan delicado problema (Gerente de Potencial Humano y Sindicatos del Ministerio Público). Cabe resaltar que el acceso a las entrevistas proyectadas deberán ser expresamente autorizadas por los trabajadores ya que sin ello será imposible recabar información dada la elevada reserva, pro intimidad, de las diferentes opiniones que ellos me puedan brindar.

También, es necesario señalar que el presente trabajo tiene una justificación teórica, pues pretende orientar el criterio para aplicar la presente ley, la cual presenta algunas vulneraciones hacia los trabajadores del Estado.

Objetivos

El objetivo en una investigación es el “a dónde voy a llegar”. La concreción esperada de la investigación. Según Briones (como se citó en Lerma, 2009, p.56)

“son especificaciones del objeto desde el punto de vista del nivel de conocimiento que se quiere alcanzar en la investigación”

Los objetivos de la investigación, para Ortiz (2011, p.163) “son las metas ultimas que se propone el investigador en la solución de un problema planteado. Son generalizaciones amplias en las que habrá respuestas claras, concretas y confiables.”

Se entiende así, que lo pretendido, con seguridad, por parte del investigador se manifiesta en los objetivos de la investigación. Por ello en el presente trabajo se plantean un objetivo general y dos objetivos específicos.

Objetivo General

En cuanto al objetivo general, este está relacionado directamente con el problema de investigación. Ello quiere decir que el fin del objetivo general es señalar el resultado deseado en la investigación, iniciando con una redacción en verbo infinitivo (Lerma, 2009, p.56).

En tal sentido, se plantea el objetivo general de modo siguiente:

Determinar si la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos son aquellos que soportan indirectamente la posibilidad de concreción del objetivo general. En palabra de Lerma (2009, p.57) “tienen como objetivo señalar los resultados o metas parciales que deben concluirse para obtener el logro del objetivo general”

Así las cosas, en el presente trabajo de investigación se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los servidores públicos.

2. Determinar qué derechos constitucionales vienen siendo afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.

Supuesto Jurídico

La hipótesis como parte fundamental del trabajo de investigación es la suposición de un hecho que será el posible resultado de la investigación. En palabras de Mercado (2009, p.16), "la hipótesis es la suposición acerca de la posible solución del problema".

Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se define como explicaciones tentativas al fenómeno Investigado. (Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, 2014, pag.92).

En efecto, la hipótesis del presente trabajo explica de manera tentativa la situación actual en la que se encuentra el derecho a la negociación colectiva con la inclusión de Ley del Servicio Civil N° 30057 de los servidores públicos del Ministerio Público.

Siendo la hipótesis, como bien señala Sánchez y Reyes (2002) "(...) enunciados a priori acerca de lo que se espera lograr, sea para comprobar o para demostrar. (...) se expresa a través de una proposición que afirma o niega" (p.37), por ello se señala la siguiente hipótesis general:

La finalidad de la implementación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 es reformar el servicio que prestan las entidades públicas a los ciudadanos, estableciendo un solo régimen único y exclusivo para las personas que lo conforman, donde se preste un servicio eficaz y de calidad a través de un mejor Servicio Civil, promoviendo también el desarrollo de estas personas. Para realizar esta ley ha modificado ciertos derechos, entre ellos el derecho a la negociación colectiva, el *no solo se ve modificado, también se ve recortado en materia remunerativa.*

Supuesto específico

1. La inclusión de La Ley del Servicio Civil N° 30057, en el derecho a la negociación colectiva, afecta a los servidores públicos del Ministerio Público, debido que en su artículo 42° estipula que "Los servidores civiles tiene

derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas (...)", recortando así el derecho en mención hacia los servidores públicos, ya que la negociación ya no podrá ser solicitado en materia remunerativa.

2. Los artículos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos la negociación colectiva son los 40° y 42°, que vulneran los derechos de negociación colectiva y además el de remuneración, en los trabajadores del sector público.

La limitación del mecanismo de negociación colectiva incide en el ámbito remunerativo, debido que esto se tratara con solicitudes de naturaleza no económica, trasgrediendo los acuerdos internacionales y los preceptos constitucionales de materia laboral, como es el Derecho del Trabajador (art. 24°), siendo estos de carácter irrenunciable.

MÉTODO

Metodología

La metodología de la investigación, es el “cómo” de la investigación a fin de llegar al resultado esperado.

De acuerdo con las investigaciones en la materia, realizadas en México por el Instituto Superior Politécnico (como se citó en Lara, 2013, p.113), “[...] el termino método se utiliza para el procedimiento que se emplea para alcanzar los objetivos de un proyecto y la metodología es el estudio del método”

También, la metodología de una investigación está referido al modelo adoptado por el investigador para llegar a sus fines, lo cual es implantar propuestas concretas (Martínez, 2011, p.18).

En el campo de investigación existen diversos tipos de metodologías y la situación es aún más peliaguda si se analiza la definición de cada una de ellas. Para el presente trabajo se usara la metodología cualitativa. Para Velásquez y Rey (2007) “la investigación cualitativa consiste en la recolección y análisis sistemáticos de materiales narrativos, que encierran un alto contenido subjetivos” (p.50).

Siendo la razón del método cualitativo la de cualificar en lugar de medir, así como exponer un fenómeno social tal como es percibido por los elementos participativos de la investigación (Lara, 2013, p.115), se opta por este método de vasta profundidad.

2.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación, puede especificar, dentro de otros, si es básica o aplicada, en relación al método de investigación (Sánchez y Reyes, 2002, p.162).

En ese sentido es básica, porque busca la comprensión y por cuestiones de tiempo se vuelve difícil su aplicación práctica. La investigación básica busca aumentar los conocimientos a nivel teórico, dejando menor interés a una posible aplicación práctica (Lara, 2013, p.106).

Se considera que la presente investigación es exploratoria porque existen pocas investigaciones de cómo se aplicara la ley del Servicio Civil N° 30057. Existe muchas opiniones al respecto, pero son muy pocas las investigaciones al respecto.

2.2 Diseño de Estudio.

El diseño en la investigación científica, es el “cómo” se va a investigar a fin de corroborar la hipótesis y llegar al objetivo pretendido y demostrable. El diseño es el medio utilizado para llegar al fin de la investigación, convirtiéndose en pautas en la realización del estudio, en otras palabras es la herramienta utilizada para encontrar la solución al problema (Sánchez y reyes, 2002, p. 63).

Por otro lado, se puede decir que el diseño de investigación es el procedimiento que responde a las cuestiones de la investigación tanto como determina las variables a estudiar (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 327).

En el método cualitativo, el diseño depende de cada investigación individual, surgiendo desde el problema de investigación, la inmersión en el trabajo y sus posibles alteraciones (Hernández et al. 2014, p.470)

Por ello, en el presente trabajo de investigación se abordaran, según los señalo, los siguientes diseños:

- Bibliográficos
- Narrativos
- Teoría fundamentada

2.3 Caracterización de sujetos

Servidores públicos, profesionales del Ministerio Público, detallados en el siguiente cuadro:

CUADRO DE ENTREVISTADOS		
ENTREVISTADOS		CARGO Y/O PROFESION
1	Elizabeth Magaly Méndez Maguiña	Especialista Administrativo/Abogado
2	José Antonio Camargo Aranibar	Asesor/Administrador
3	Tania Ramírez Azurin	Analista/Contadora
4	Jhulenka Gabriela Gutiérrez Reyes	Analista/Contadora
5	Alberto Girón Andrade	Secretario de Economía SITRAMIP/Administrador
6	Segundo Huamán Jambo	Asistente en Función Fiscal/Abogado

2.4 Escenario de estudio

El escenario de estudios se centrara principalmente en el Área de Potencial Humano del Ministerio Público, lugar en el que se cuenta con profesionales en la materia.

2.5 Técnica e instrumento de recolección de datos

En el presente trabajo se utilizara la técnica de entrevista, que se desarrollará a través del instrumento de guía de entrevista.

La entrevista es el diálogo con dos o más personas para obtener datos relevantes u opiniones. Dicho dialogo se realiza bajo pautas con un propósito establecido (Lara, 2013, p.11).

Siendo así, para recabar la información, mayoritariamente, más importante se requerirá de la técnica de la entrevista, sin embargo, la entrevista tiene, también, sus tipos especializados de los cuales el investigador se sirve dependiendo lo que busca demostrar. Por ello, para la presente investigación se utilizará la entrevista enfocada y la entrevista a profundidad.

La entrevista enfocada, según Lara (2013, p.13), “[...] es una entrevista a profundidad, pero específicamente dirigida a situaciones concretas. Va dirigida a

un individuo en concreto, caracterizado y señalado previamente por haber tomado parte de la situación o experiencia definida”.

En ese sentido, el instrumento será:

- La guía de entrevista

Se aplicará guía de preguntas a servidores públicos del Ministerio Público, el cual el Personal especializado en La Ley del Servicio Civil N° 30057, que día a día trabaja con esta ley y tienen conocimiento en la materia, conformado por los servidores del Área de Potencial Humano, que también conforman el sindicato de la misma entidad, a fin de lograr los objetivos planteados en la presente investigación.

2.6 Métodos de análisis de datos

Siendo el método de análisis la forma de tratamiento que se tiene de lo recogido en la etapa de investigación, se tiene que al presente trabajo se ha utilizado la técnica de la entrevista , con el instrumento guía de entrevista, así como el cuadro de análisis de fuente documental.

Por otro lado, dado que el trabajo se realizó en el presente año, 2017, respecto a la realidad que involucraría a los servidores públicos la próxima inclusión de la presente ley, la interacción con los servidores públicos del Área de Potencial Humano del Ministerio Público se ha realizado de manera constante en los meses de enero a agosto, y desde el mes de septiembre a diciembre de manera esporádica debido a la recargada labor que ellos realizan.

En dicha interacción se traspasó las expectativas planteadas en los problemas, apreciando tantos otros, que por cuestiones de orden no se plantean. Sin embargo, se mencionan y se aprecian en las conclusiones y resultados.

En ese sentido, la información recaba en las entrevistas al personal del citado Ministerio Publico, se transcribirán en relación a los objetivos planteados.

Por ello, se utiliza los siguientes métodos de análisis:

Método Comparativo: A través de este método se realizó la comparación de normas respecto al tema de investigación en diversos países, así como la jurisprudencia dada y el tratamiento que los operadores jurídicos.

Método Analítico: Se aplicó este método para identificar las categorías en su correcta orientación y aplicación respecto al campo de investigación.

Método Inductivo: se aplica para obtener una idea general de cada premisa particular, precisamente desde la utilización de la técnica de análisis documental.

Método Dogmático: Este método se aplicó para analizar e interpretar las teorías, normas, jurisprudencia y todo tipo de investigación que proceda de la fuente documental y que tenga relevancia con el objeto de la investigación

2.7 Tratamiento de la Información: Unidades temáticas categorizadas

Las categorías, son los conceptos básicos a analizar en una investigación de carácter cualitativo, "Incluso a veces se ha considerado que el análisis de datos cualitativos se caracteriza precisamente por apoyarse en este tipo de tareas" [la categorización] (García E., Rodríguez G., & Gil J., 1999, p. 205).

Dentro de las categorías que se evidencian en el desarrollo de la investigación se encuentran:

En relación al Objetivo General

- Ley del Servicio Civil
- Negociación Colectiva
- Derechos Laborales
- Remuneración

En relación al Objetivo Especifico N° 01

- Inclusión de la Ley del Servicio Civil
- Recorte del derecho a la negociación colectiva

En relación al Objetivo Especifico N° 02

- Afectación a los derechos laborales
- Vulneración al derecho de negociación colectiva

2.8 Aspectos Éticos

El presente trabajo se realiza respetando las normas internacionales APA, para la bibliografía, así como la validación del instrumento denominado “guía de entrevista”. Todo ello, con la finalidad de trasladar el respeto al aspecto ético en todo trabajo de investigación.

III. RESULTADOS

Análisis Entrevistados

Los entrevistados para el desarrollo de la presente investigación son los servidores públicos del Área de Potencial Humano del Ministerio Público, los cuales se detallan de manera didáctica en el siguiente cuadro:

CUADRO DE ENTREVISTADOS		
ENTREVISTADOS		CARGO Y/O PROFESION
1	Elizabeth Magaly Méndez Maguiña	Especialista Administrativo/Abogado
2	José Antonio Camargo Aranibar	Asesor/Administrador
3	Tania Ramírez Azurin	Analista/Contadora
4	Jhulenka Gabriela Gutiérrez Reyes	Analista/Contadora
5	Alberto Girón Andrade	Secretario de Economía SITRAMIP/Administrador
6	Segundo Huamán Jambo	Asistente en Función Fiscal/Abogado

Fuente: *Elaboración Propia*

Entrevistas Individualizadas por Entrevistados

Las entrevistas fueron realizadas de acuerdo a los plazos establecidos en el proyecto de investigación. Las personas entrevistadas son servidores públicos del Ministerio Público, ubicado en el Centro de Lima, profesiones que tienen amplio conocimiento en el tema de investigación, además de verse circunscritos al Servicio Civil.

Análisis de las entrevistas

De acuerdo con las entrevistas expuestas, realizadas a los servidores públicos del Ministerio Público se procede a realizar el análisis de convergencias y divergencias respecto a cada pregunta, divididas en grupos de 2 preguntas por cada objetivo planteado.

Análisis de la Entrevista en relación al Objetivo general

Se tiene por objetivo general el siguiente:

Determinar si la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

Por dicho objetivo, se formularon dos preguntas a profundidad, por lo cual los entrevistados dieron su respuesta de acuerdo a su experiencia profesional, de las cuales se extraen los datos más relevantes que apoyan a la verificación del objetivo principal. Detallan a continuación

➤ **Sobre la pregunta N° 1: *¿Cuál es su opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva?***

Entrevistada 1: “Que partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil, el derecho de los servidores (en materia de negociación colectiva) a solicitar mejoras en las condiciones de trabajo no alcanza a las compensaciones económicas o remuneraciones, por lo que la vía de la negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos, de acuerdo al artículo 42° de referida Ley; caso contrario, se declararán nulos los convenios colectivos o laudos arbitrales que vulneren lo señalado, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 44° de la Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 78° de su Reglamento General.

Bueno esta es la opinión de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva que se enfoca desde otro punto de vista, motivo por el cual a título personal no estoy de acuerdo con la aplicación de esta Ley y debe ser derogada, por ser inconstitucional.”

Entrevistado 2: “La aplicación de la Ley del Servicio Civil, es una reforma importante para el Estado, que permite que el servidor público pueda ascender y estar más capacitado, lo cual resulta conveniente para mejorarlo. Respecto a las negociaciones colectivas, la presente ley presenta cierta vulneración a este derecho, debido que limita a que el servidor no pueda mejoras de materia remunerativa.”

Entrevistada 3: “La ley de Servicio Civil, prohibirse la negociación de compensaciones económicas, con lo que se elimina el contenido económico o salarial que es parte integrante de cualquier negociación colectiva.”

Entrevistada 4: “Con la inclusión de la Ley de Servicio Civil, los servidores públicos, a través de sus representantes, no pueden solicitar mejoras en materia remunerativa, debido que esta ley recorta nuestro derecho.”

Entrevistado 5: “La Ley del Servicio Civil, la cual pretende modificar y mejor el Servicio Civil, pretende recortar nuestras derechos, vulnerándolos. Ahora no podremos pedir mejoras salariales, vulnerando así nuestro derecho a negociar colectivamente con el Estado.”

Entrevistado 6: “(...) es una reforma importante en materia de derecho laboral publico;(...); sin embargo, considero que a pesar de las bondades que pueda ofrecer dicha ley contiene artículos que vulneran los derechos del servidor público, como la exclusión de compensaciones económicas (...).”

- ***Sobre la pregunta N° 2: ¿De qué manera la aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a las negociaciones colectivas, generaría un impacto laboral a los servidores públicos del Ministerio Público?***

Entrevistada 1: “La aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el Derecho a las negociaciones colectivas generaría un impacto laboral a los trabajadores del Ministerio Público de la siguiente manera:

Al no existir el convenio colectivo no habrían organizaciones sindicales se vulnerarían los derechos del trabajador del Ministerio Público y no habría mejoras en las compensaciones económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad.”

Entrevistado 2: “Desde el lado de los servidores del Ministerio Público, al nuevo régimen laboral del Estado es que sepulta la negociación colectiva en materia remunerativa y el derecho a huelga. Impide la libre sindicalización, la misma que garantiza que sus derechos laborales no sean vulnerados.”

Entrevistada 3: “Las negociaciones colectivas se verían impactadas, debido que la presente ley modifica este derecho privando al servidor de mejorar su salario generándole no solo insatisfacción, también menos oportunidades.”

Entrevistada 4: “Unas de las finalidades de la negociación colectivas, es buscar mejorara salariales, con la inclusión de la Ley N° 30057, este derecho se ve drásticamente recortado, debido que no se podrá mejorar la remuneración generando un gran cambio en nuestra realidad”

Entrevistado 5: “La Ley del Servicio Civil no ha tomado en cuenta que la inclusión de esta ley impacta directamente a la negociación colectiva, debido que afecta directamente a los trabajadores del Ministerio Público, quitándole oportunidades a ellos y sus familias.”

Entrevistado 6: “(...), la citada ley prohíbe la negociación colectiva en materia de compensaciones económicas, restringiendo el derecho a la Libertad Sindical y Negociación colectiva de los servidores públicos, que no solo está reconocida por la constitución, sino también por convenios Internacionales suscritos por la OIT (...).”

Conclusión de las entrevistas en relación al Objetivo General

Se concluye, por parte de todos los entrevistados que la inclusión de la Ley del Servicio Civil, es una reforma importante, que pretende cambiar el servicio que brinda el Estado capacitando al personal y dando una calidad de servicio, la cual trae consigo una serie de normas que modifican derechos laborales, como lo es el derecho a la negociación colectiva el cual se ve drásticamente recortado en materia remunerativa.

Análisis de las entrevistas en relación al Objetivo Especifico N° 1

El Objetivo Especifico N° 1, está redactado de la siguiente manera:

Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los servidores públicos.

Por dicho objetivo se formularon las siguientes preguntas:

- ***Sobre la pregunta N° 1: ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil N° 30057 afecta los servidores públicos del Estado, en este caso del Ministerio Público, con su inclusión?***

Entrevistada 1: “La Ley del Servicio Civil N° 30057 afectaría a los trabajadores del Ministerio Público de la siguiente manera. No se incrementarían las remuneraciones ni bonificaciones previstas por Ley a través de convenios colectivos. No existirían los sindicatos (Libertad Sindical), Perderíamos el derecho de huelga, el derecho de igualdad y no a la discriminación, a la garantía de carrera administrativa, serian reprimidas con sanciones por parte de la Ley servir.

Asimismo con la aplicación Ley del Servicio Civil N° 30057 se vulnera nuestros derechos constitucionales que el fundamento de cualquier sociedad democrática y que permite a los trabajadores manifestar sus aspiraciones; porque los sitúa en mejores condiciones en las negociaciones colectivas al restablecer el equilibrio de fuerzas entre las partes; es un contrapeso útil del poder del Estado para dar a los trabajadores la posibilidad de participar en la elaboración y la ejecución de la política económica y social.”

Entrevistado 2: “El temor de los trabajadores del sector público reside en que estas evaluaciones dejan abierta la posibilidad de que sean separados por baja calificación o que pierdan los beneficios adquiridos. Los servidores públicos alegan que la experiencia ganada en años y las constantes evaluaciones a las que ya son sujetos avalan su capacidad en los puestos.

Existe gran incredulidad desde el lado de los trabajadores sobre si los sueldos y los beneficios que podrían adquirir al pasar al Servicio Civil serán mejores o no que los actuales, pues el proyecto no lo precisa ni detalla, además teniendo en cuenta que ya no se podrá negociar en materia remunerativa.”

Entrevistada 3: “No reconociendo la estabilidad laboral, de los que gozaban los trabajadores de los regímenes 276 y 728. Algunos con más de 30 años de experiencia, Permitiendo que, a través de las evaluaciones, pueda ser removidos.”

Entrevistada 4: “La ley trae ciertos cambios hacia los derechos de trabajadores del Estado, afectando no solo a las mejoras económicas que se puedan producir, también afecta a la estabilidad laboral del servidor público.”

Entrevistado 5: “La ley N° 30057, afecta directamente a los trabajadores del Estado de los diferentes regímenes laborales, creando una inestabilidad laboral.”

Entrevistado 6: “(...), contiene algunos aspectos que afectarían a los servidores públicos del Estado, como haber excluido las compensaciones económicas (...).”

- ***Sobre la pregunta N° 2: ¿Cuáles son los fundamentos que permiten confirmar la afectación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos del Ministerio Público?***

Entrevistada 1: “Bueno SERVIR basa sus fundamentos en que Ley del Servicio Civil, que el derecho de los servidores (en materia de negociación colectiva) a solicitar mejoras en las condiciones de trabajo no alcanza a las compensaciones económicas o remuneraciones, por lo que la vía de la negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos, de acuerdo al artículo 42° de referida Ley; caso contrario, se declararán nulos los convenios colectivos o laudos arbitrales que vulneren lo señalado, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 44° de la Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 78° de su Reglamento General.

La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativos respectivas.”

Entrevistado 2: “El desorden en el sistema remunerativo que haría inequitativo el sistema de pagos. Por un lado existen diversos conceptos remunerativos de distinta naturaleza y base de cálculo que distorsionarían el pago a los servidores públicos y haría ineficiente la administración de la planilla estatal; y por el otro, los niveles remunerativos varían según la entidad, lo que produciría distorsiones al interior de las entidades. En esa línea, incrementar las remuneraciones mediante la creación de conceptos como bonificaciones, bonos, asignaciones, entre otros, agravaría aún más el problema.”

Entrevistada 3: “Extinguir la negociación colectiva (el aumento de los sueldos), como lo reconoce la Convención 151 de la OIT y la Constitución. Solo permite que puedan negociarse las condiciones laborales.”

Entrevistada 4: “La falta de presupuesto que se manifiesta por parte del Estado.”

Entrevistado 5: “El Estado manifiesta que no existe presupuesto para realizar mejoras en el ámbito remunerativo.”

Entrevistado 6: “El Gobierno tiene una política económica de austeridad, basada en la reducción del gasto público (...).”

Conclusión en relación al Objetivo específico N° 1

En relación al Objetivo específico N° 1, el cual busca dar a conocer como la aplicación de la Ley del Servicio Civil genera un cambio impactante, vulnerando los derechos de negociación colectiva y los fundamentos que el Estado manifiesta para que esta ley se aplique y recorte drásticamente el derecho a la negociación colectiva en materia remunerativa, la cual de acuerdo a la entrevista, se da por la falta de presupuesto público.

Análisis de las entrevistas en relación al Objetivo Especifico N° 2

El objetivo específico N° 2 se encuentra redactado en los siguientes términos:

Determinar qué derechos constitucionales vienen siendo afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.

Para dicho objetivo se formularon las siguientes dos preguntas:

- ***Sobre la pregunta N° 1: ¿Cree que la Ley del Servicio Civil estaría permitiendo un recorte injustificado de los Derechos Constitucionales del trabajador respecto a la negociación colectiva y remunerativa de los servidores públicos del Ministerio Público?***

Entrevistada 1: “La Ley del Servicio Civil tiene un recorte injustificado de los derechos Constitucionales porque atenta contra los derechos constituciones de los trabajadores porque que no tiene fundamento claro, al prohibirse la negociación de condiciones económicas, que afectaría el diálogo social que es parte sustancial de la democracia. A través de una negociación colectiva plena se permite que, en el ámbito laboral, se acuerden las condiciones económicas y de trabajo en las que se prestará el trabajo humano, el Estado como empleador, y las organizaciones de trabajadores. Al ponerse obstáculos para el ejercicio pleno de la negociación colectiva de los trabajadores público se debilita entonces el diálogo social y la democracia.”

Entrevistado 2: “Las disposiciones de los artículos 42° y 44° de la Ley N° 30057 atentan contra el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores sujetos al régimen del servicio civil, entonces, la única conclusión posible que se puede extraer es que dichas disposiciones de dicha ley resultan inconstitucionales, por limitar de manera injustificada y dejar sin contenido esencial el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos que se encontrarán sujetos a dicho régimen laboral especial”

Entrevistada 3: “Sí, puesto que el proceso de diálogo entre el trabajador y el empleador, orientado a lograr acuerdos de manera remunerativa y de condiciones de trabajo serían nulas.”

Entrevistada 4: “Si, debido que se recorta en el ámbito remunerativo en derecho a negociar colectivamente.”

Entrevistado 5: “Con la inclusión de esta Ley, el Estado recorta nuestros derechos como servidores públicos, como lo es exigir una remuneración justa para la subsistencia de nuestras familias y futuro profesional.”

Entrevistado 6: “Definitivamente si, toda vez que vulnera derechos reconocidos por nuestra Constitución Política.”

➤ **Sobre la pregunta N° 2: ¿Cree qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos a la negociación colectiva sobre los derechos de los trabajadores del Estado?**

Entrevistada 1: “Estaría vulnerando, los derechos constitucionales como el incremento salarial porque según Ley del Servicio Civil N° 30057 la negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos. Asimismo el derecho a la huelga, al derecho de igualdad y no discriminación, y a la garantía de carrera administrativa, donde quedarían.

Motivo por el cual el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la vacatio sententiae respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el sector público. Por tanto, es inconstitucional por no haber sido aprobada como Ley orgánica.”

Entrevistado 2: “Se ha legislado así trasgrediendo lo expresamente señalado en el artículo 28° de la Constitución que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, que están ubicados dentro del Título I, “De la persona y de la sociedad”, aplicable a todos los ciudadanos peruanos que trabajan. El referido artículo no sólo garantiza la negociación colectiva sino que impone la

obligación al Estado de fomentarla como parte de la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

De igual forma se afecta el artículo 23º de la Constitución que asigna al Estado la responsabilidad de promover condiciones para el progreso social y económico y asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales.”

Entrevistada 3: “Se estuviera quebrantando el artículo 28º de la Constitución Política que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.”

Entrevistada 4: “El Estado sobrepasa por encima de nuestra Constitución y de los tratados y convenios internacionales que tenemos con la OIT.”

Entrevistado 5: “Como servidores públicos no podemos ejercer nuestro libremente, debido que este se encuentra vulnerado, ya no existiría una libertad sindical.”

Entrevistado 6: “Se estaría vulnerando el derecho a la Libertad Sindical, el derecho a la Huelga y el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos (...).

Conclusión de las entrevistas en relación al Objetivo Especifico N° 2

En relación al objetivo específico N° 2 se observa que los entrevistados, servidores públicos del Ministerio Público, notan claramente como sus derechos se ven vulnerados con la inclusión de la Ley del Servicio Civil, privándolos de ejercer el derecho a la negociación colectiva libremente.

Opinión Común de los entrevistados por cada pregunta:

Objetivos Generales

De la pregunta N° 1: Todas las entrevistadas afirman que la inclusión de la Ley del Servicio genera un gran impacto en el derecho a las negociaciones colectivas.

De la pregunta N°2: De acuerdo a las respuestas dadas por los entrevistados se concluye que la inclusión de la Ley del Servicio Civil genera una afectación en los derechos laborales de los trabajadores.

Objetivos Específicos 1

De la pregunta N° 1: De acuerdo a las respuestas dadas por las entrevistadas se concluye que la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría afectando a los servidores públicos recortando el derecho a la negociación colectiva, debido que esta no podrá ser negociada en materia remunerativa vulnerando nuestros derechos constitucionales y generando insatisfacción por parte de los servidores públicos.

De la pregunta N°2: Todos los entrevistados concuerdan que la presente ley sobrepasa por encima de nuestros derechos constitucionales, debido que establece que las mejoras serán compensaciones no económicas.

Objetivos Específicos 2

De la pregunta N° 1: De acuerdo con las respuestas, los entrevistados concuerdan que la Ley N° 30056 permite un recorte injustificado de los derechos constitucionales de los trabajadores del Estado respecto a negociación colectiva.

De la pregunta N° 2: Todos los entrevistados consideran que muchos derechos laborales se vulneran con la inclusión de la presente ley, pero concuerdan todos en que el derecho más afectado es el de la libre negociación colectiva, el cual se ve drásticamente recortado.

IV. DISCUSIONES

La discusión de los resultados en relación a los objetivos planteados en la presente investigación se da del modo siguiente:

Discusión en relación al Objetivo General y la comprobación de Hipótesis y/o Supuesto General

El objetivo general de la presente investigación es:

- Determinar si la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

En relación a los antecedentes de la Investigación:

Existen pocas tesis que analicen propiamente la vulneración a la negociación colectiva con la inclusión de la Ley del Servicio Civil de una forma detallada y precisa, por en el desarrollo de la investigación se pueden apreciar tesis relacionadas a la Ley del Servicio Civil y la negociación colectiva, como antecedentes más próximos, ya que se relacionan los derechos laborales de los servidores públicos.

Por ejemplo, en relación a la tesis de Hernández (2009) en la tesis *“La negociación colectiva como medio eficaz para la obtención de una mejor distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica”*, el autor sustenta su trabajo para optar el grado de Bachiller en Ciencias Jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos Guatemala. El Trabajo tiene como finalidad dar a conocer la importancia de la negociación colectiva laboral, reconociendo sus beneficios y utilidades hacia los trabajadores y el la subsistencia de los mismos. Se aparenta un trabajo de tipo descriptivo y explicativo pues se realiza en análisis de las normas que se han aplicado a lo largo del tiempo.

Marcenaro (2009), en su investigación denominada *“Los derechos laborales de rango constitucional”* para obtener el grado de Magister el derecho constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú. El citado trabajo es de tipo

descriptivo y explicativo, pues se abastece de distintas doctrinas e informes para extraer de la Constitución política del Perú para poder hacer un análisis constitucional de los diferentes derechos que contiene nuestra Carta Magna, dentro ellos hace mención a los derechos laborales y define los diferentes conceptos y relaciones sobre las negociaciones colectivas. Se aparenta un trabajo de tipo descriptivo y explicativo pues define e interpreta nuestras leyes y normas.

Por otro lado Díaz, en la tesis Doctoral denominada "*La vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajos de los empleados Público del Perú*" para obtener el grado de Maestro en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Trujillo. El trabajo presenta un análisis detallado del artículo 40°, 43°, 44° y 45° de la Ley N° 30057, donde nos explica como las disposiciones de la presente ley vulneran los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran estipulados en nuestra Constitución, recomendando así la derogación de estos artículos. Se aparenta un trabajo de tipo descriptivo, porque da a a conocer diferentes las diferentes definiciones de nuestras leyes laborales encontradas en la Constitución, pero también considero que es un trabajo técnico debido que pretende modificar las leyes o en su defecto derogarlas.

En relación a las entrevistas los servidores públicos del Ministerio Público del Centro de Lima:

De acuerdo a los resultados de las entrevistas, los servidores públicos concuerdan que la inclusión de la Ley N° 30057, generaría una gran reforma en el servicio que brinda el actualmente Estado, estando totalmente de acuerdo debido que ese cambio no solo va beneficiar a la población, también beneficiara al servidor público ya que este va ser constantemente capacitado y tendrá la opción de ascender. Pero no están de acuerdo con la vulneración que esta ley trae consigo, debido que le recortan un derecho importante como es el derecho a la negociación colectiva, donde se omite un tema tan delicado como es el ámbito remunerativo, manifestando que no se podrá negociar mejoras en la remuneración, lo que causa mucha indignación porque son personas que buscan capacitarse día a día con la finalidad de buscar mejores opciones en la entidad, además que muchos de ellos

cuentan con caga familiar, entre otros motivos por las cuales buscan mejoras en su salario.

Por ello, los entrevistados consideran que la presente ley es inconstitucional porque viola derechos adquiridos para el bienestar del trabajador

Comprobación de la Hipótesis y/o Supuesto General

Se tiene como hipótesis general:

- La finalidad de la implementación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 es reformar el servicio que prestan las entidades públicas a los ciudadanos, estableciendo un solo régimen único y exclusivo para las personas que lo conforman, donde se preste un servicio eficaz y de calidad a través de un mejor Servicio Civil, promoviendo también el desarrollo de estas personas. Para realizar esta ley ha modificado ciertos derechos, entre ellos el derecho a la negociación colectiva, el no solo se ve modificado, también se ve recortado en materia remunerativa.

Discusión sobre el Objetivo Específico N° 1 y la comprobación de la Hipótesis y/o supuesto específico N° 1

El objetivo específico N° 01 es:

La inclusión de La Ley del Servicio Civil N° 30057, en el derecho a la negociación colectiva, afecta a los servidores públicos del Ministerio Público, debido que en su artículo 42° estipula que “Los servidores civiles tiene derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas (...)”, recortando así el derecho en mención hacia los servidores públicos, ya que la negociación ya no podrá ser solicitado en materia remunerativa.

En relación a las entrevistas:

Las respuestas otorgadas por los servidores públicos del Ministerio público, ubicado en el Centro de Lima se lograron advertir que la presente ley genera vulneraciones a los derechos laborales y a pesar que el Tribunal Constitucional a observado la presente ley, específicamente en materia remunerativa, no se ha producido alguna modificación de la misma.

Es de apreciarse que las respuestas emitidas en las entrevistas evidencian como se viene aplicando e insertando la presente ley, la cual ya se encuentra regulando al Ministerio Público en los procesos administrativos y poco a poco será en su totalidad afectando nuestro derecho a negociar libremente.

Por ello, al consultarse a los servidores públicos del Ministerio público, ubicado en el Centro de Lima si se habían manifestado referente a esta ley, ellos indicaron que sí, que se ha llevado a cabo huelgas en contra de esta ley, respecto a este punto tratado específicamente, la remuneración, pero no se ha producido cambio alguno.

Comprobación de la Hipótesis y/o Supuesto Especifico N° 1

Se tiene como hipótesis específica N° 1:

- La inclusión de La Ley del Servicio Civil N° 30057, en el derecho a la negociación colectiva, afecta a los servidores públicos del Ministerio Público, debido que en su artículo 42° estipula que “Los servidores civiles tiene derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas (...)”, recortando así el derecho en mención hacia los servidores públicos, ya que la negociación ya no podrá ser solicitado en materia remunerativa.

Discutiendo los resultados en relación al objetivo específico N° 1, y ello relacionado al resultado de las entrevistas, así como sentencias del Tribunal Constitucional, en los cuales solo se observa la citada ley por la afectación que la misma produce, respecto a la negociación colectiva, se corrobora y comprueba la hipótesis planteada, por lo que se puede afirmar que esta ley recorta nuestro derecho laboral en materia remunerativa.

Discusión sobre el Objetivo Especifico N° 2 y la comprobación de la Hipótesis y/o supuesto específico N° 2

El objetivo específico N° 02 está redactado en los términos siguientes:

- Los artículos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos la negociación colectiva son los 40° y 42°, que vulneran los derechos de

negociación colectiva y además el de remuneración, en los trabajadores del sector público.

La limitación del mecanismo de negociación colectiva incide en el ámbito remunerativo, debido que esto se tratara con solicitudes de naturaleza no económica, trasgrediendo los acuerdos internacionales y los preceptos constitucionales de materia laboral, como es el Derecho del Trabajador (art. 24°), siendo estos de carácter irrenunciable

En relación a las entrevistas a los servidores públicos del Ministerio Público del Centro de Lima

En relación al objetivo específico N° 2 se tiene que los entrevistados reconocen que derechos se les está vulnerando, manifestando su incomodidad respecto al tema desarrollado, limitando el mecanismo de negociación colectiva y las normas constitucionales materia laboral.

En relación a los trabajos previos:

Al igual que los objetivos anteriores, existen pocas investigaciones que profundicen en la aplicación y afectación de la inclusión de la presente ley, pero están establecen los mismos puntos vulnerados tocados en la entrevista, donde se habla de manera general los derechos vulnerados.

Comprobación de la Hipótesis y/o Supuesto Especifico N° 2

Se tiene como hipótesis específica N° 2:

- Los artículos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos la negociación colectiva son los 40° y 42°, que vulneran los derechos de negociación colectiva y además el de remuneración, en los trabajadores del sector público.

La limitación del mecanismo de negociación colectiva incide en el ámbito remunerativo, debido que esto se tratara con solicitudes de naturaleza no económica, trasgrediendo los acuerdos internacionales y los preceptos

constitucionales de materia laboral, como es el Derecho del Trabajador (art. 24°), siendo estos de carácter irrenunciable

Se comprueba la hipótesis específica número 2, al lograr el objetivo específico N° 2 el cual era determinar si existe derechos vulnerados, los cuales son claramente identificados por los entrevistados.

V. CONCLUSIÓN

En cuanto a las conclusiones en el presente desarrollo de la investigación, se señalaran los más importantes de acuerdo a la información recabada tanto en las consultas bibliográficas como en las entrevistas realizadas los servidores públicos del Ministerio Público tenemos lo siguiente:

1. En relación al objetivo principal, se logró el mismo, al determinarse como se viene aplicando la Ley del Servicio Civil N° 30057 como norma reguladora de un nuevo servicio hacia el Estado. También se puede identificar que los entrevistados no desconocen la presente ley, y hacen llegar ciertas inconformidades y/o vulneraciones que trae consigo la inclusión de la presente ley, la cual a pesar de verse observada por el Tribunal Constitucional, esta no ha sido modificada y pretende aplicarse en el Estado, afectando al servidor público.

2. En relación al objetivo específico N° 2, el cual se logró, así como se corrobora la hipótesis planteada en la que observa la presente ley, la cual sería cuestionable debido que estaría recortando el derecho a la negociación colectiva.

La Ley N° 30057, relacionados a la negociación colectiva, desde el artículo 40° al 45°) al recortar las negociaciones en materia remunerativa, afectan derechos constitucionales los cuales están establecidos por la Constitución Política del Estado, además de encontrarse observad por el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, haciendo referencia que el derecho en mención se encuentra estipulado en el derecho de sindicalización del artículo 42° de la Carta Magna y en el artículo 28° que manifiesta que este derecho es aplicable para todos los trabajadores.

3. Se concluye en relación al Objetivo específico N° 2 al cual se llegó gracias a la recolección de información, que se comprobó la hipótesis N° 3, al cual afirma que esta ley vulnera drásticamente los derechos laborales de los trabajadores, donde al respecto el Estado no hace nada al respecto a pesar de afectar a los trabajadores, no reconociendo nuestros derechos laborales, como lo es el de la posibilidad de negociar cuestiones remunerativas, justificándose y diciendo que esto se debe a temas presupuestales.

VI. RECOMENDACIONES

En cuanto a las recomendaciones en el presente desarrollo de la investigación, se señalaran en función a las conclusiones:

1. El Parlamento debería aplicar lo que se precisó en la sentencia del Tribunal Constitucional en lo que respecta a la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos dando a conocer el presupuesto y la previsibilidad del mismo, o que se establezca un presupuesto que tenga montos límites para gastos de personal y el mismo quede establecido, con la finalidad de que la negociación colectiva tenga una normativa la cual mantenga un límite respecto a las exigencias de los servidores públicos y se mantenga inocuo de eventualidades por parte del Estado.
2. La emisión de un balance presupuestario a los representantes de los trabajadores, sindicatos, del Ministerio Público, por parte del Estado, con la finalidad de hacer un sinceramiento y en base a ello se lleve a cabo una adecuada negociación entre ambas partes donde de acuerdo a la información brindada por el Estado para que los sindicatos, en base al balance confiable, haga llegar su pliego de reclamos y pretensiones. Además este tipo de mecanismo evitaría cualquier tipo de protestas, huelgas que ocasionan la carga laboral, la ineficiencia y falta de celeridad.
3. La modificación del artículo 42° donde se ve drásticamente recortado el derecho a la negociación colectiva, estipulando que *“Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora en sus compensaciones no económicas (...).”*
Esto quiere decir que los servidores públicos podrán solicitar cualquier tipo de mejora laboral, como el cambio de condiciones de trabajo, mejoras de ambientes laborales, entre otros, menos una mejora remunerativa.

VII. REFERENCIAS

Referencias Metodológicas

- Otiniano, N. y Benites, S. (2014). *Instrucciones para la elaboración de proyectos e informes de tesis*, 1-27.
- Palmar, A. (2004) *Los fines de la investigación: Hipótesis y Objetivos*. Madrid. Nure investigación.
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª. ed). México Df: McGRAW-HILL/ Interamericana editores S.A.
- Ñaupas P., M, (2009). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Grafica Retai S.A.C
- Salvador M., H. (2009). *¿Cómo hacer una tesis? Licenciatura, Maestría y Doctorado*. (4ª. ed). Mexico:LIMUSA S.A de CV.
- Velásquez, A. y Rey, N. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Sánchez, C. y Reyes, C (2002). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: Universidad Ricardo palma / Editorial Universitaria
- Ara, E. (2013). *Fundamentos de Investigación, Un enfoque por competencias*. (2ª. ed). México: Alfaomega.
- Lerma, H., D. (2009). *Metodología de la investigación, propuesta, anteproyecto y proyecto*.(4ª. ed). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Martínez, L., P. (2011) *manual básico de investigación científica*. (2ª. ed). Mexico: El manual moderno S.A.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. (4ª. ed).Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz, U., F. (2011). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. (3ª. ed). México: Limusa S.A.

Piscoya, H., L. (2009). *El proceso de la investigación científica, un caso y glosario*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la vega.

Referencias Temáticas

Rubio, M. (1995). *El sistema jurídico: Introducción al Derecho*.

Díaz, T. (2014). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Editora Jurídica Grijley.

Villada, J. (2005). *La negociación colectiva en el sector público: Obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas*.

McGraw-Hill Education. (05 de Mayo de 2003). *El derecho laboral*. Recuperados el 20 de Mayo de 2016, de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/mcgraw-hill-education>

Anacleto, V. (2015). *Manual del derecho del trabajo*. Lima: Lex & Iuris

Velásquez, A. y Rey, N. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Fernández, C. (2001). *Derecho de Familia*. Lima: San Marcos.

Francisco, A. (2008). *Introducción al derecho*. (3era. Ed., pág. 35). Lima: IDEMSA.

Goldschmidt, W. (1962). *Introducción al derecho*. Estructura del Mundo Jurídico. Buenos Aires: Aguilar.

Montoya, A. (2002). *Derecho al Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Pla, A. (2000). *Los principios del derecho al trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

SERVIR. (2015). *Informe de implementación de la reforma del Servicio Civil*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Decreto Legislativo 728, (1991). Diario Oficial El Peruano. Lima Perú

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (27 de Marzo de 1997). Lima: Diario El Peruano.

- Constitución Política del Perú de 1993, (2015). Lima: Juristas editores.
- Platón (1967). Obras selectas. Buenos Aires: Omeba.
- Juan Jose Gorroti y más de cinco mil ciudadanos Vs. El Congreso de la Republica, STC N° 0008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).
- Caso Ley de asistencia previsional, STC N° 0029-2004-AI/TC. (Tribunal Constitucional 02 de Agosto de 2004).
- Decreto Legislativo 276 (publicado el 06 de Marzo de 1984). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Toyama Miyagusuko, J. (2010). Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Lima: Lex & Iuris.
- Hernández (2009). *La negociación colectiva como medio eficaz para la obtención de una mejor distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica*. Guatemala: Universidad de San Carlos Guatemala.
- Marcenaro (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Díaz (2016). *La vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajos de los empleados Público del Perú*. Lima: Universidad Nacional de Trujillo.
- Haro (2016). *La relación Estado Empleador-Servidores Públicos y el derecho a la Negociación colectiva en la Administración Publica*". Lima: Universidad de Lima.
- Organización Internacional de Trabajo. (publicado en el año de 1999)
- Ley del Servicio Civil. (publicada el año de 2013)

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS
 NOMBRE DEL ESTUDIANTE: YVÓN JUDITH SALVATIERRA CASTAÑEDA
 FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Análisis del Impacto de la Ley del Servicio Civil en las Negociaciones Colectivas en el Ministerio Público - 2016
PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es el impacto que genera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a la negociación colectiva el Ministerio Público?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿De qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a la negociación colectiva, afecta a los servidores públicos del Ministerio Público? ➤ ¿Qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a la negociación colectiva a los servidores públicos del Ministerio Público?
SUPUESTOS	La finalidad de la implementación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 es reformar el servicio que prestan las entidades públicas a los ciudadanos, estableciendo un solo régimen único y exclusivo para las personas que lo conforman, donde se preste un servicio eficaz y de calidad a través de un mejor Servicio Civil, promoviendo también el desarrollo de estas personas. Para realizar esta ley ha modificado ciertos derechos, entre ellos el derecho a la negociación colectiva, el no solo se ve modificado, también se ve recortado en materia remunerativa.
SUPUESTOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La inclusión de La Ley del Servicio Civil N° 30057, en el derecho a la negociación colectiva, afecta a los servidores públicos del Ministerio Público, debido que en su artículo 42° estipula que "Los servidores civiles tiene derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas (...)", recortando así el derecho en mención hacia los servidores públicos, ya que la negociación ya no podrá ser solicitado en materia remunerativa. ➤ Los artículos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos la negociación colectiva son los 40° y 42°, que vulneran los derechos de negociación colectiva y además el de

	<p>remuneración, en los trabajadores del sector público.</p> <p>La limitación del mecanismo de negociación colectiva incide en el ámbito remunerativo, debido que esto se tratara con solicitudes de naturaleza no económica, trasgrediendo los acuerdos internacionales y los preceptos constitucionales de materia laboral, como es el Derecho del Trabajador (art. 24°), siendo estos de carácter irrenunciable.</p>
OBJETIVO GENERAL	Determinar si la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los servidores públicos. ➤ Determinar qué derechos constitucionales vienen siendo afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría fundamentada.
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECIÓN DE DATOS	Entrevista.
POBLACIÓN ESCENARIO DE ESTUDIO	Servidores públicos del Área de Potencial Humano, del Ministerio Público, profesionales especialistas en el derecho laboral.
CATEGORIAS	<ul style="list-style-type: none"> - Ley del Servicio Civil - Negociación Colectiva - Derechos Laborales - Remuneración



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: *César Rodríguez Jiliana*1.2. Cargo e institución donde labora: *DTC*

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

100
100

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

100 %

Lima, 03 de Octubre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *79777777* Telef. *980712524*

Lima City Bar Association

ABOGADA
C.A.I. N° 43282



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *CHAVEZ SANCHEZ Jaime Elider*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente-UCV*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *entrevista*
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

<i>SI</i>

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

<i>95</i> %

Lima, 05 de Octubre del 2017

Jaime Elider Chavez Sanchez
 FIRMA DEL EXPERTO-INFORMANTE

DNI No. *964766457* Telf.: *964766457*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Montesinos Leon, Nataly Patricia*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Universidad Cesar Vallejo*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista*
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

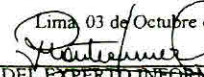
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima 03 de Octubre del 2017

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *4416776* Telf. *956446483*



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL MINISTERIO PÚBLICO - 2016

Entrevistado: Elizabeth Magaly Méndez Maguiña

Cargo/ Especialista Administrativo profesión/ Abogado

Institución: Ministerio Público.

Objetivo General

Determinar de qué manera afecta la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, en los derechos de negociación colectiva, los trabajadores del sector público.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva?

La opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva es la siguiente

- Que partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil, el derecho de los servidores (en materia de negociación colectiva) a solicitar mejoras en las condiciones de trabajo no alcanza a las compensaciones económicas o remuneraciones, por lo que la vía de la negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos, de acuerdo al artículo 42° de referida Ley; caso contrario, se declararían nulos los convenios colectivos o laudos arbitrales que vulneren lo señalado, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 44° de la Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 78° de su Reglamento General.
- Bueno esta es la opinión de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva que se enfoca desde otro punto de vista, motivo por el cual a título personal no estoy de acuerdo con la aplicación de esta Ley y debe ser derogada, por ser inconstitucional.

2. ¿De qué manera la aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el Derecho a las negociaciones colectivas generaría un impacto laboral a los trabajadores del Ministerio Público?

La aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el Derecho a las negociaciones colectivas generaría un impacto laboral a los trabajadores del Ministerio Público de la siguiente manera

Al no existir el convenio colectivo no habrían organizaciones sindicales se vulnerarían los derechos del trabajador del Ministerio Público y no habría mejoras en las compensaciones económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad.

Objetivo Especifico 1

Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los trabajadores públicos.

Preguntas:

1.- ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil N° 30057 afecta los trabajadores del Estado con su inclusión?

La Ley del Servicio Civil N° 30057 afectaría a los trabajadores del Ministerio Público de la siguiente manera.

- No se incrementarían las remuneraciones ni bonificaciones previstas por Ley a través de convenios colectivos.
- No existirían los sindicatos (Libertad Sindical).
- Perderíamos el derecho de huelga, el derecho de igualdad y no a la discriminación, a la garantía de carrera administrativa, serían reprimidas con sanciones por parte de la Ley servir.
- Asimismo con la aplicación Ley del Servicio Civil N° 30057 se vulnera nuestros derechos constitucionales que el fundamento de cualquier sociedad democrática y que permite a los trabajadores manifestar sus aspiraciones; porque los sitúa en mejores condiciones en las negociaciones colectivas al restablecer el equilibrio de fuerzas entre las partes; es un contrapeso útil del poder del Estado para dar a los trabajadores la posibilidad de participar en la elaboración y la ejecución de la política económica y social.

2.- ¿Cuál cree que fueron los fundamentos para que esta norma excluya el tema remunerativo de las exigencias susceptibles de ser reclamadas por los sindicatos?

Bueno servir basa sus fundamentos en que Ley del Servicio Civil, que el derecho de los servidores (en materia de negociación colectiva) a solicitar mejoras en las condiciones de trabajo no alcanza a las compensaciones económicas o remuneraciones, por lo que la vía de la negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos, de acuerdo al artículo 42° de referida Ley; caso contrario, se declararían nulos los convenios colectivos o laudos arbitrales que vulneren lo señalado, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 44° de la Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 78° de su Reglamento General.

La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".



Objetivos Específico 2

Determinar qué derechos constitucionales se ven afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.

Preguntas:


1. ¿La Ley del Servicio Civil permite un recorte injustificado de los Derechos Constitucionales del trabajador respecto a la negociación colectiva y remunerativa?

La Ley del Servicio Civil tiene un recorte injustificado de los derechos Constitucionales porque atenta contra los derechos constituciones de los trabajadores porque que no tiene fundamento claro, al prohibirse la negociación de condiciones económicas, que afectaría el diálogo social que es parte sustancial de la democracia. A través de una negociación colectiva plena se permite que, en el ámbito laboral, se acuerden las condiciones económicas y de trabajo en las que se prestará el trabajo humano, el Estado como empleador, y las organizaciones de trabajadores. Al ponerse obstáculos para el ejercicio pleno de la negociación colectiva de los trabajadores público se debilita entonces el diálogo social y la democracia.

2. ¿Qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos a la negociación colectiva sobre los derechos de los trabajadores del Estado?

Estaría vulnerando, los derechos constitucionales como el incremento salarial porque según Ley del Servicio Civil N° 30057 la negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos. Asimismo el derecho a la huelga, al derecho de igualdad y no discriminación, y a la garantía de carrera administrativa, donde quedarían.

Motivo por el cual el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el sector público. Por tanto, es *inconstitucional* por no haber sido aprobada como Ley orgánica.

 Ilustre Colegio de Abogados de
Arequipa

Elizabeth M. Mendes Maguina
ABOGADO
REG. C.A.A. 3024

FIRMA Y SELLO
DEL ENTREVISTADO

Título: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL MINISTERIO PÚBLICO - 2016

Entrevistado: Jose Antonio Camargo Aranibar

Cargo/profesión/grado académico: Asesor/Administrador/Licenciado en Administración

Institución: Ministerio Público

Objetivo General

Determinar qué la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva?

Los artículos 42º, 43º y 44º de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil restringen la negociación colectiva sólo a condiciones de trabajo vaciándola así de contenido al prohibirse la negociación de compensaciones económicas con lo que se elimina el contenido económico o salarial que es parte integrante de cualquier negociación colectiva para que sea llamada como tal. Esta indebida restricción se hace en directa violación del artículo 28º de la Constitución Política que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

2. ¿De qué manera la aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a las negociaciones colectivas, generaría un impacto laboral a los servidores públicos del Ministerio Público?

Desde el lado de los servidores del Ministerio Público, al nuevo régimen laboral del Estado es que sepulta la negociación colectiva en materia remunerativa y el derecho a huelga impide la libre sindicalización, la misma que garantiza que sus derechos laborales no sean vulnerados



Objetivo Especifico 1

Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los trabajadores públicos.

Preguntas:

1. ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil N° 30057 afecta los servidores públicos del Estado, en este caso del Ministerio Público, con su inclusión?

El temor de los **trabajadores** del sector público reside en que estas evaluaciones dejan abierta la posibilidad de que **sean separados por baja calificación** o que pierdan los **beneficios adquiridos**. Los servidores públicos alegan que la experiencia ganada en años y las constantes evaluaciones a las que **ya son sujetos avalan su capacidad en los puestos**.

Existe gran **incredulidad** desde el lado de los trabajadores sobre si los sueldos y los **beneficios** que podrían adquirir al pasar al Servicio Civil **serán mejores o no que los actuales**, pues el proyecto no lo precisa ni detalla

2. ¿Cuáles son los fundamentos que permiten confirmar la afectación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos del Ministerio Público?

El desorden en el sistema remunerativo que haría inequitativo el sistema de pagos. Por un lado existen diversos conceptos remunerativos de distinta naturaleza y base de cálculo que distorsionarian el pago a los servidores públicos y haría ineficiente la administración de la planilla estatal, y por el otro, los niveles remunerativos varían según la entidad, lo que produciría distorsiones al interior de las entidades. En esa línea, incrementar las remuneraciones mediante la creación de conceptos como bonificaciones, bonos, asignaciones, entre otros, agravaría aún más el problema.



Objetivos Específico 2

Determinar qué derechos constitucionales se ven afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.

Preguntas:

1. ¿Cree que la Ley del Servicio Civil estaría permitiendo un recorte injustificado de los Derechos Constitucionales del trabajador respecto a la negociación colectiva y remunerativa de los servidores públicos del Ministerio Público?

Las disposiciones de los artículos 42° y 44° de la Ley N° 30057 atentan contra el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores sujetos al régimen del servicio civil entonces la única conclusión posible que se puede extraer es que dichas disposiciones de dicha ley resultan inconstitucionales por limitar de manera injustificada y dejar sin contenido esencial el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos que se encontrarán sujetos a dicho régimen laboral especial

2. ¿Cree qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos a la negociación colectiva sobre los derechos de los trabajadores del Estado?

Se ha legislado así trasgrediendo lo expresamente señalado en el artículo 28° de la Constitución que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga que están ubicados dentro del Título I De la persona y de la sociedad aplicable a todos los ciudadanos peruanos que trabajan. El referido artículo no sólo garantiza la negociación colectiva sino que impone la obligación al Estado de fomentarla como parte de la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales. De igual forma se afecta el artículo 23° de la Constitución que asigna al Estado la responsabilidad de promover condiciones para el progreso social y económico y asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales


FIRMA Y SELLO
DEL ENTREVISTADO



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL MINISTERIO PÚBLICO - 2016

Entrevistado: Tania Ramirez Azurin

Cargo/profesión/grado académico: Analista/Contadora/Titulada en Contabilidad

Institución: Ministerio Público

Objetivo General

Determinar qué la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva?

La ley de Servicio Civil prohibirse la negociación de compensaciones económicas con lo que se elimina el contenido económico o salarial que es parte integrante de cualquier negociación colectiva

2. ¿De qué manera la aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a las negociaciones colectivas, generaría un impacto laboral a los servidores públicos del Ministerio Público?

La ley de Servicio Civil prohibirse la negociación de compensaciones económicas con lo que se elimina el contenido económico o salarial que es parte integrante de cualquier negociación colectiva.



Objetivo Especifico 1

Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los trabajadores públicos.

Preguntas:

1. ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil N° 30057 afecta los servidores públicos del Estado, en este caso del Ministerio Público, con su inclusión?

No reconociendo la estabilidad laboral, de los que gozaban los trabajadores de los regímenes 276 y 728. Algunos con más de 30 años de experiencia. Permitiendo que a través de las evaluaciones, pueda ser removidos.

2. ¿Cuáles son los fundamentos que permiten confirmar la afectación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos del Ministerio Público?

Extinguir la negociación colectiva (el aumento de los sueldos) como lo reconoce la Convención 151 de la OIT y la Constitución Solo permite que puedan negociarse las condiciones laborales



Objetivos Específico 2

Determinar qué derechos constitucionales se ven afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.

Preguntas:

1. ¿Cree que la Ley del Servicio Civil estaría permitiendo un recorte injustificado de los Derechos Constitucionales del trabajador respecto a la negociación colectiva y remunerativa de los servidores públicos del Ministerio Público?

Sí, puesto que el proceso de diálogo entre el trabajador y el empleador, orientado a lograr acuerdos de manera remunerativa y de condiciones de trabajo serían nulas.

2. ¿Cree qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos a la negociación colectiva sobre los derechos de los trabajadores del Estado?

Se estuviera quebrantando el artículo 28° de la Constitución Política que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga



FIRMA Y SELLO
DEL ENTREVISTADO



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL MINISTERIO PÚBLICO - 2016

Entrevistado: Jhulenska Gabriela Gutiérrez Reyes

Cargo/profesión/grado académico: Analista/Contadora/Titulada en Contabilidad

Institución: Ministerio Público

Objetivo General

Determinar qué la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva?

Con la inclusión de la Ley de Servicio Civil, los servidores públicos, a través de sus representantes, no pueden solicitar mejoras en materia remunerativa, debido que esta ley recorta nuestro derecho."

2. ¿De qué manera la aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a las negociaciones colectivas, generaría un impacto laboral a los servidores públicos del Ministerio Público?

Unas de las finalidades de la negociación colectivas, es buscar mejorara salariales, con la inclusión de la Ley N° 30057, este derecho se ve drásticamente recortado, debido que no se podrá mejorar la remuneración generando un gran cambio en nuestra realidad

Objetivo Especifico 1

Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los trabajadores públicos.

Preguntas:

1. ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil N° 30057 afecta los servidores públicos del Estado, en este caso del Ministerio Público, con su inclusión?

La ley trae ciertos cambios hacia los derechos de trabajadores del Estado, afectando no solo a las mejoras económicas que se puedan producir, también afecta a la estabilidad laboral del servidor público.

2. ¿Cuáles son los fundamentos que permiten confirmar la afectación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos del Ministerio Público?

La falta de presupuesto que se manifiesta por parte del Estado.

Objetivos Específico 2

Determinar qué derechos constitucionales se ven afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.

Preguntas:

1. ¿Cree que la Ley del Servicio Civil estaría permitiendo un recorte injustificado de los Derechos Constitucionales del trabajador respecto a la negociación colectiva y remunerativa de los servidores públicos del Ministerio Público?

Sí, puesto que el proceso de diálogo entre el trabajador y el empleador, orientado a lograr acuerdos de manera remunerativa y de condiciones de trabajo serían nulas.

2. ¿Cree que derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos a la negociación colectiva sobre los derechos de los trabajadores del Estado?

El Estado sobrepasa por encima de nuestra Constitución y de los tratados y convenios internacionales que tenemos con la OIT.


FIRMA Y SELLO
DEL ENTREVISTADO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL MINISTERIO PÚBLICO - 2016

Entrevistado: Alberto Girón Andrade

Cargo/profesión/grado académico: Secretario de Economía del SITRAMIP/Administrador/Bachiller en Administración

Institución: Ministerio Público

Objetivo General

Determinar qué la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva?

La Ley del Servicio Civil, la cual pretende modificar y mejor el Servicio Civil, pretende recortar nuestras derechos, vulnerándolos. Ahora no podremos pedir mejoras salariales, vulnerando así nuestro derecho a negociar colectivamente con el Estado.

2. ¿De qué manera la aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a las negociaciones colectivas, generaría un impacto laboral a los servidores públicos del Ministerio Público?

La Ley del Servicio Civil no ha tomado en cuenta que la inclusión de esta ley impacta directamente a la negociación colectiva, debido que afecta directamente a los trabajadores del Ministerio Público, quitándole oportunidades a ellos y sus familias.

Objetivo Especifico 1

Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los trabajadores públicos.

Preguntas:

1. ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil N° 30057 afecta los servidores públicos del Estado, en este caso del Ministerio Público, con su inclusión?

La ley N° 30057, afecta directamente a los trabajadores del Estado de los diferentes regímenes laborales, creando una inestabilidad laboral.

2. ¿Cuáles son los fundamentos que permiten confirmar la afectación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos del Ministerio Público?

El Estado manifiesta que no existe presupuesto para realizar mejoras en el ámbito remunerativo

Objetivos Especifico 2

Determinar qué derechos constitucionales se ven afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.


Preguntas:

1. ¿Cree que la Ley del Servicio Civil estaría permitiendo un recorte injustificado de los Derechos Constitucionales del trabajador respecto a la negociación colectiva y remunerativa de los servidores públicos del Ministerio Público?

Con la inclusión de esta Ley, el Estado recorta nuestros derechos como servidores públicos, como lo es exigir una remuneración justa para la subsistencia de nuestras familias y futuro profesional

2. ¿Cree qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos a la negociación colectiva sobre los derechos de los trabajadores del Estado?

Como servidores públicos no podemos ejercer nuestro libremente, debido que este se encuentra vulnerado, ya no existiría una libertad sindical


FIRMA Y SELLO
DEL ENTREVISTADO

ALBERTO GIRÓN ANDRADE
Secretario de Economía
SITIKAMIP 2016-2018

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL MINISTERIO PÚBLICO - 2016

Entrevistado: HUAMAN JAMBO SEGUNDO GUILLERMO

Cargo/profesión/grado académico: Asistente en Función Fiscal / Derecho / Título de Abogado.

Institución: MINISTERIO PUBLICO

Objetivo General

Determinar qué la aplicación de La Ley del Servicio Civil N° 30057, colisiona con el derecho a la negociación colectiva, afectando a los servidores públicos del Ministerio Público.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión general acerca de la aplicación de la Ley de Servicio Civil respecto a la negociación colectiva?

En principio, debemos indicar que la Ley 30057, promulgada en Julio del año 2013, es una reforma importante en materia del derecho laboral público; toda vez que introduce la meritocracia, la capacitación y evaluación de los servidores públicos, con la finalidad de elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos; sin embargo, considero que a pesar de las bondades que pueda ofrecer, dicha Ley contiene artículos que vulneran los derechos del servidor público, como la **exclusión de las compensaciones económicas del ámbito de la Negociación Colectiva en la Administración Pública.**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2. ¿De qué manera la aplicación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en el derecho a las negociaciones colectivas, generaría un impacto laboral a los servidores públicos del Ministerio Público?

- Al respecto, cabe precisar que actualmente se está aplicando la citada Ley, únicamente en lo que corresponde a su Régimen Disciplinario; siendo así, se tiene que su implementación será progresiva, por cuanto debe seguirse una serie de fases antes de su aplicación integral; asimismo, conforme a lo señalado anteriormente, la citada Ley **prohíbe la Negociación Colectiva en materia de compensaciones económicas**, restringiendo el derecho a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva de los servidores públicos, que no solo esta reconocida por la Constitución, sino también por Convenios Internacionales suscritos por la OIT; en ese contexto, la aplicación de la Ley N° 30057, generaría un impacto laboral negativo en los trabajadores del Ministerio Público y de las demás instituciones públicas, por cuanto se verían impedidos de negociar en materia económica que por derecho les corresponde, limitados a negociar solo las condiciones laborales, verían frustrados sus reclamos, produciendo probablemente un clima laboral hostil no acorde con los fines de la reforma;

Objetivo Especifico 1

Determinar de qué manera la inclusión de la Ley del Servicio Civil N° 30057, estaría vulnerando los derechos de negociación colectiva, a los trabajadores públicos.

Preguntas:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. ¿De qué manera la Ley del Servicio Civil N° 30057 afecta los servidores públicos del Estado, en este caso del Ministerio Público, con su inclusión?

- La Ley Servir, como ya lo señalé anteriormente, representa una reforma importante; sin embargo, contiene algunos aspectos que afectarían a los servidores públicos del estado, como en el caso del Ministerio Público, siendo el más relevante, el hecho de haber **excluido las compensaciones económicas del ámbito de la Negociación Colectiva**; no obstante, debemos precisar que mediante SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, con fecha 26 de abril del 2016, se declaró **INCONSTITUCIONAL**, diversos artículos de la Ley 30057 – Ley Servir, entre ellos, los referidos a la prohibición de la Negociación Colectiva en materia de compensaciones económicas; asimismo, Exhortó al Congreso de la República para que en el marco de sus atribuciones, apruebe la regulación de la negociación colectiva, conforme a los fundamentos que expuso.

2. ¿Cuáles son los fundamentos que permiten confirmar la afectación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos del Ministerio Público?

El Gobierno tiene una política económica de austeridad, basada en la reducción del gasto público; en ese sentido, si bien con la aplicación de la Ley Servir, pretende unificar el Régimen Laboral en las entidades públicas, con la finalidad de potenciar las capacidades del servidor mediante las capacitaciones y mejorar sus ingresos económicos, por ende brindar un servicio de calidad a la población; también es cierto que el Gobierno, debido a su política económica, en aras de la supuesta defensa del "*principio de equilibrio presupuestal*", pretende neutralizar cualquier ingreso económico adicional de los servidores públicos, que podrían concretarse mediante negociaciones colectivas; en ese sentido, la exclusión de tal posibilidad en la Ley Servir, afectaría el derecho constitucional a la negociación colectiva de los servidores públicos, como en el caso del Ministerio Público.

Objetivos Específico 2

Determinar qué derechos constitucionales se ven afectados con la implementación de la Ley N° 30057, respecto a las negociaciones colectivas.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Preguntas:

1. ¿Cree que la Ley del Servicio Civil estaría permitiendo un recorte injustificado de los Derechos Constitucionales del trabajador respecto a la negociación colectiva y remunerativa de los servidores públicos del Ministerio Público?

Definitivamente sí, toda vez que vulnera derechos reconocidos por nuestra Constitución Política.

2. ¿Cree qué derechos constitucionales estaría vulnerando de la Ley del Servicio Civil N° 30057 referidos a la negociación colectiva sobre los derechos de los trabajadores del Estado?

Se estaría vulnerando el derecho a la Libertad Sindical, el derecho a la Huelga y el derecho a la Negociación Colectiva de los servidores públicos, que no solo está reconocida por nuestra Constitución, sino también por Convenios Internacionales suscritos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT.



SEGUNDO HUAMAN JAMBO
Asistente en Función Fiscal
2ª FISCALÍA PROVINCIAL DE
PREVENCIÓN DEL DELITO DE LIMA

FIRMA Y SELLO
DEL ENTREVISTADO

CONVENIO N° 87 OIT

CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Para el Perú: Aprobado por Resolución Legislativa N° 13281 el 9 de diciembre de 1959. Instrumento de ratificación depositado el 2 de marzo de 1960. Fecha de entrada en vigencia para el Perú el 2 de marzo de 1961.

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante";

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

PARTE I LIBERTAD SINDICAL

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen 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.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los

trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II

PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

PARTE III

DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el

presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedara obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicara al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicara, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre y cuando el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO N° 98 RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para el Perú. Aprobado por Resolución Legislativa N° 14712 el 15 de noviembre de 1963. Instrumento de ratificación depositado el 13 de marzo de 1964. Fecha de entrada en vigencia para el Perú el 11 de marzo de 1965.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo,

principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los periodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

APRUEBAN TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

DECRETO SUPREMO Nº 010-2003-TR 05/10/2003

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley Nº 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado;

Que, mediante Ley Nº 27912, se han modificado diversos artículos del Decreto Ley Nº 25993 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, facultándose al Poder Ejecutivo a publicar a través de Decreto Supremo, el Texto Único Ordenado correspondiente;

Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación referida a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;

De conformidad con el artículo 118 inciso 8, de la Constitución Política del Perú, y el artículo 3 inciso 2 del Decreto Legislativo Nº 560;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, que consta de cinco (5) Títulos, ochenta y seis (86) artículos y tres (3) Disposiciones Transitorias y Finales.

Artículo 2- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

Artículo 3- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los treinta días del mes de septiembre del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

BEATRIZ MERINO LUCERO
Presidenta del Consejo de Ministros

JESÚS ALVARADO HIDALGO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TÍTULO I

DEL CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

TÍTULO II

DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Artículo 3.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirse hacerlo.

Artículo 4.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

Artículo 6.- Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se regirán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable.

Artículo 7.- Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una "sección sindical".

Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
- d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.
- f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

Artículo 10.- Son obligaciones de las organizaciones sindicales:

- a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.
- b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.
- c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y demás decisiones de interés general.
- d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- e) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.
- f) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan

Artículo 11.- Las organizaciones sindicales están impedidas de:

- a) Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen.
- b) Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.

c) Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.

d) Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.

e) Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.

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 periodo de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho periodo les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

Artículo 13.- La calidad de miembros de un sindicato es inherente a la persona y no podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.

Artículo 14.- Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

Artículo 15.- En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegirse a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 16.- La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

Artículo 17.- El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la presente norma.

Artículo 18.- El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

Artículo 19.- Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

Artículo 20.- La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo se efectuará sólo después de la disolución del sindicato, la misma que se producirá por las causales siguientes:

a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.

b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto.

c) Por pérdida de los requisitos constitutivos.

En los casos contemplados en los literales a) y b), la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa.

En el caso del literal c) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de Trabajo competente la disolución del sindicato, el que previa verificación, resolverá la solicitud mediante el proceso sumarísimo en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo.

Por el solo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, se efectuará la cancelación del registro.

Artículo 21.- La asamblea es el órgano máximo del sindicato. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, puede conformarse por intermedio de delegados cuyas facultades de decisión serán otorgadas de antemano o ratificadas posteriormente por las bases.

Los delegados deberán pertenecer a la unidad productiva que representan.

Artículo 22.- Son atribuciones de la asamblea general:

- a) Elegir a la junta directiva.
- b) Modificar el estatuto.
- c) Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.
- d) Acordar la afiliación o desafilación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.
- e) Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.
- f) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.
- g) Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.

Artículo 23.- La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.

Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones.

Artículo 25.- Todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier momento, sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si manejó fondos sindicales. La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada.

La renuncia debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de formulada.

Artículo 26.- El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles.

La expulsión deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuada.

Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido:

a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.

b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.

c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

Artículo 28.- El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

Artículo 29.- La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión.

Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical:

a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. -

El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.

c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 7 de la presente norma.

d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.

e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.

Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.

No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.

Artículo 33.- La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.

Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresa, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.

Artículo 34.- El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto. A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.

Artículo 35.- Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas.

Artículo 37.- Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 38.- Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 39.- La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

Artículo 40.- Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (5) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

Se les aplican las normas del presente Texto Único Ordenado, en lo que fuere pertinente.

TÍTULO III

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Artículo 44.- La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.

b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.

c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

Artículo 45.- Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que

entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

Artículo 46. - Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.

Artículo 47. - Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

- a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.
- b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15 de la presente norma.

Artículo 48. - La representación de los empleadores estará a cargo:

- a) En las convenciones de empresa, del propio empresario o las personas que él designe.
- b) En las convenciones por rama de actividad o de gremio, de la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, de los representantes de los empleadores comprendidos.

La comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

Artículo 49. - La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes.

En ambos casos deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo. No es admisible la

impugnación de un acuerdo por exceso en el uso de las atribuciones otorgadas, salvo que se demuestre la mala fe.

Todos los miembros de la comisión gozan del **amparo** reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (3) de concluida ésta.

Artículo 50. Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentren afiliadas.

Los asesores deberán limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones.

Artículo 51. La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

a) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.

De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.

b) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49.

c) Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.

d) Las peticiones que se formulan sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.

e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 52. El pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retardo.

Artículo 53. El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes.

En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

Artículo 54. Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

Artículo 55. A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar.

Artículo 56.- En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económica - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.

Asimismo estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

Artículo 57.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Artículo 58.- Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.

Artículo 59.- La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

En uno y otro caso, el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias.

Artículo 60.- Las partes conservan en el curso de todo el procedimiento el derecho de reunirse, por propia iniciativa, o a indicación de la Autoridad de Trabajo, y de acordar lo que estimen adecuado. Asimismo, podrán recurrir a cualquier medio válido para la solución pacífica de la controversia.

Artículo 61.- Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

Artículo 62.- En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales posteriores.

Artículo 63.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

Artículo 64.- El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad.

Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

Artículo 65.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.

Artículo 66.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores. La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

Artículo 67.- Derogado por el artículo 4 de la Ley N° 27912.

Artículo 76.- La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido.

Artículo 77.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.
- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Artículo 79.- La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes.

Artículo 80.- Cuando lo solicite por lo menos la quinta parte de los trabajadores afectados, la continuación de la huelga requerirá de ratificación.

La consulta se sujetará a los mismos requisitos que la declaratoria de huelga.

Artículo 81.- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neuralgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

Artículo 83.- Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.

Artículo 76.- La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido.

Artículo 77.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.
- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Artículo 79.- La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes.

Artículo 80.- Cuando lo solicite por lo menos la quinta parte de los trabajadores afectados, la continuación de la huelga requerirá de ratificación.

La consulta se sujetará a los mismos requisitos que la declaratoria de huelga.

Artículo 81.- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

Artículo 83.- Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.

- b) Los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
- d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
- e) Los de establecimientos penales.
- f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g) Los de transporte.
- h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
- i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- j) Otros que sean determinados por Ley.

Artículo 84.- La huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.

Artículo 85.- La huelga termina:

- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores.
- c) Por resolución suprema en el caso previsto en el artículo 68
- d) Por ser declarada ilegal.

Artículo 86.- La huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables.

La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el Sector correspondiente.

TÍTULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Cuando en la presente norma se haga mención a empresa, se tendrá para todo efecto como referido a empleador, cualquiera sea su forma jurídica, modalidad, fines, etc.

Segunda.- De conformidad con el artículo I del título preliminar del Código Civil, al regularse mediante el presente Texto Único Ordenado integralmente las materias sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o sean incompatibles con la presente norma.

Tercera.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, queda encargado de elaborar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que consolide las normas reglamentarias sobre la materia.

RR. N°s. 1847, 1848, 1849, 1850, 1851, 1852, 1853, 1854 y 1855-2013-MP-FN.- Dan por concluidas designaciones y nombramientos, designan y nombran fiscales en diversos Distritos Judiciales del país 498659
Fe de Erratas Res. N° 836-2013-MP-FN 498661
Fe de Erratas Res. N° 839-2013-MP-FN 498661

**SUPERINTENDENCIA DE BANCA,
SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS
DE FONDOS DE PENSIONES**

Res. N° 3794-2013.- Autorizan a la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura S.A.C. el traslado de agencia ubicada en el departamento de Ancash 498661

GOBIERNOS REGIONALES

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN

Ordenanza N° 163-2013-GRJ/CR.- Declaran feriados no laborables los días 9 de julio y 13 de setiembre de todos los años, para trabajadores de dependencias públicas en el ámbito de la jurisdicción de la Región Junín 498662

GOBIERNOS LOCALES

MUNICIPALIDAD DE ANCON

D.A. N° 10-2013-A-MDA.- Promuegan plazo de vigencia de la Ordenanza N° 267-2013-MDA que dispone Beneficios de Regularización Extradordinaria para el Pago de Deudas Tributarias y/o No Tributarias 498663

**MUNICIPALIDAD
DE LA MOLINA**

D.A. N° 016-2013.- Disponer el embanderamiento general de predios del distrito 498664

**MUNICIPALIDAD
DE SURQUILLO**

Ordenanza N° 295-MDS.- Disponen el embanderamiento general del distrito de Surquillo por aniversario de su creación política 498664

PROVINCIAS

**MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CAÑETE**

Ordenanza N° 018-2013-MPC.- Aprueban exoneración de pago por derecho de otorgamiento de constancias de posesión, con fines de servicios básicos, en la jurisdicción del distrito de San Vicente - Cañete 498665

SEPARATA ESPECIAL

**ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION
PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES**

Res. N° 087-2013-CD/OSIPTEL.- Aprueban Reglamento de Fiscalización, Infracciones y Sanciones, y su Exposición de Motivos 498669

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY N° 30057

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA
Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL SERVICIO CIVIL

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I. Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Artículo II. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil
Son principios de la Ley del Servicio Civil:

- Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y a optimización de los recursos destinados a este fin.
- Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.
- Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente

por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.

- g) **Transparencia.** La información relativa a la gestión de régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- h) **Rendición de cuentas de la gestión.** Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
- i) **Probidad y ética pública.** El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieren la función pública.
- j) **Flexibilidad.** El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.
- k) **Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.** La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Artículo 2. Clasificación de los servidores civiles

Los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funcionario público.
- b) Directivo público.
- c) Servidor Civil de Carrera.
- d) Servidor de actividades complementarias.

En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza.

Artículo 3. Definiciones

- a) **Funcionario público.** Es un representante político o cargo público representativo que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.
- b) **Directivo público.** Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los Tribunales Administrativos.
- c) **Servidor civil de carrera.** Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
- d) **Servidor de actividades complementarias.** Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las

funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

- e) **Servidor de confianza.** Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designa. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.
- f) **Puesto.** Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad.
- g) **Familia de puestos.** Es el conjunto de puestos con funciones características y propósitos similares. Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades.
- h) **Banda remunerativa.** Es el rango de montos máximos y mínimos definidos por el resultado de la valoración de puestos de cada nivel de una familia de puestos.
- i) **Distribución de la valorización.** Es el mecanismo por el cual se calcula la compensación económica del puesto que finalmente determina el ingreso económico del servidor civil.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 4. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.

El sistema está integrado por:

- a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).
- b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.
- c) El Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 5. Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante Servir, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.

Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por la entidad.
- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el

- óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión
- 2) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
 - 3) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
 - 4) Gestionar los perfiles de puestos.
 - 5) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
 - 6) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

Artículo 7. El Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, es un órgano integrante de Servir que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se suscitan al interior del sistema de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y disposiciones modificatorias.

TÍTULO III: DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I: INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL

Artículo 8. Proceso de selección

El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

En el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos.

Artículo 9. Requisitos para acceder al Servicio Civil

Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere:

- a) Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles.
- b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- c) No tener condena por delito doloso.
- d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- e) Tener la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes.

CAPÍTULO II: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 10. Finalidad del proceso de capacitación

La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Artículo 11. Reglas de la gestión de la capacitación

La gestión de la capacitación se rige por las siguientes reglas:

- a) Los recursos destinados a capacitación están orientados a mejorar la productividad de las entidades públicas. La planificación de la capacitación se realiza a partir de las necesidades de cada institución y de la administración pública en su conjunto.
- b) El acceso a la capacitación en el sector público se basa en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
- c) La gestión de la capacitación en el sector público procura la especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado de formación para el sector público, competitivo y de calidad, a partir de la capacidad instalada de las universidades, de la Escuela Nacional de Administración Pública, de los institutos y de otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.
- d) Los resultados de la capacitación que reciben los servidores civiles y su aprovechamiento en favor de la institución deben ser medibles.
- e) El servicio civil que recibe una capacitación financiada por el Estado está obligado a permanecer, al menos, el doble de tiempo que duro la capacitación. Dicha obligación no alcanza a funcionarios públicos ni servidores de confianza. No obstante, si estos últimos renuncian al término de la capacitación, deben devolver el valor de la misma.

Artículo 12. Ente rector de la capacitación para el sector público

Corresponde a Servir planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Artículo 13. Planificación de necesidades de capacitación

Las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional.

Artículo 14. Actividades y servidores excluidos de la capacitación

No son consideradas como actividades de capacitación, los estudios primarios y secundarios ni los estudios de pregrado que conllevan a la obtención de un título profesional.

No están comprendidos dentro de los programas de capacitación, con excepción de aquellos destinados a la inducción, los servidores públicos contratados temporalmente a los cuales se refiere el artículo 84 de la presente Ley.

Artículo 15. De la certificación

Servir certifica los programas de capacitación laboral y profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente sobre los temas de Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos para los tres niveles de gobierno. La certificación es voluntaria y se efectúa de conformidad con las normas que para dichos efectos emite Servir.

Artículo 16. Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación son:

- a) **Formación Laboral.** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional, y que permiten, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.

Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

- b) **Formación Profesional.** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a preparar a los servidores públicos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñen y a su formación profesional.

Artículo 17. Reglas especiales para la formación laboral

El personal del Servicio Civil puede acceder a la formación laboral con cargo a los recursos de la entidad. Los recursos asignados para la formación laboral, en el caso de los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza, no puede exceder por año, del doble del total de su compensación económica mensualizada.

Las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces gestionan dicha capacitación, conforme a la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Artículo 18. Reglas especiales para la formación profesional

Solo los servidores civiles de carrera pueden ser sujetos de formación profesional. Excepcionalmente, los directivos públicos que no sean de confianza pueden acceder a maestrías, siempre que ellas provengan de un fondo sectorial, de un ente rector o de algún fideicomiso del Estanco para becas y créditos.

Aquellos servidores civiles que reciban formación profesional con cargo a recursos del Estanco peruano tienen la obligación de devolver el costo de la misma en caso de que obtengan notas desaprobatorias o menores a las exigidas por la entidad pública antes del inicio de la capacitación.

CAPÍTULO III: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 19. Finalidad del proceso de evaluación

La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el *buen rendimiento* y el *compromiso del servidor civil*. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad.

Artículo 20. Alcance de la evaluación de desempeño

Están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

Artículo 21. Responsables del proceso de evaluación

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por Servir.

El 30 de agosto de cada año Servir envía a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República y a la Contraloría General de la República un informe sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas en el Estado.

Artículo 22. Proceso de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.
- Se realiza con una periodicidad anual.
- El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.

Artículo 23. Tipos de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño debe ajustarse a las características instruccionales a los servicios que brinda y a los tipos de puesto existentes en una entidad. Servir establece criterios objetivos para definir el tipo de evaluación de desempeño que corresponde en cada caso.

Artículo 24. Los factores de evaluación

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

Artículo 25. Retroalimentación y calificación

El proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma, de manera que se puedan plantear los compromisos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente.

La calificación debe ser notificada al servidor evaluado. El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité cuya conformación establece el reglamento, que define la situación de *bueno* (*recomible*), salvo la calificación como personal "desaprobado" que lleva a la terminación del vínculo en aplicación del literal i) del artículo 49 de la presente Ley, en cuyo caso procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.

Artículo 26. Consecuencias de la evaluación

La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil.

Por la evaluación se califica a los servidores como:

- Personal de rendimiento distinguido.
- Personal de buen rendimiento.
- Personal de rendimiento sujeto a observación, y.
- Personal desaprobado.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento distinguido o personal de buen rendimiento tienen derecho a participar en los procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el Estado.

Las entidades solo pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el diez por ciento (10%) de los servidores civiles en cada evaluación. En caso de empate, se pueden plantear mecanismos que permitan cumplir con lo señalado en el presente artículo.

Por resolución de Servir se establecen los métodos y criterios de evaluación, debiéndose tomar en cuenta el número total de servidores de la entidad, el tipo de puestos existentes, el nivel de gobierno, el sector al que pertenece, la naturaleza de las funciones que cumple, la naturaleza de sus servicios o el rango de recursos presupuestarios.

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, desarrollan actividades de capacitación para atender los casos de personal evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, que garantiza un proceso adecuado de formación laboral en los seis (6) meses posteriores a la evaluación.

Si habiendo recibido formación laboral el servidor fuera evaluado por segunda vez como personal de

rendimiento sujeto a observación, es calificado como personal "desaprobado".

Artículo 27. Supervisión de los procesos de evaluación

Corresponde a Servir aprobar los lineamientos y las metodologías para el desarrollo de los procesos de evaluación, así como supervisar su cumplimiento por parte de las entidades públicas, pudiendo hacer cumplir los mismos en los casos en los que detecte discrepancias que desnaturalicen los objetivos de la evaluación.

CAPITULO IV: DE LAS COMPENSACIONES

Artículo 28. Compensación

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa.

El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 29. Estructura de las compensaciones

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- b) La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

Artículo 30. Reglas generales de la compensación

La gestión de la compensación se realiza a través del conjunto de principios, normas y medidas institucionales que regulan la retribución por la prestación de servicios personales al Estado.

La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios:

- a) **Competitividad:** El sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano.
- b) **Equidad:** Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica.
- c) **Consistencia interna:** Las compensaciones dentro de la misma entidad guardarán relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- d) **Consistencia intergubernamental:** Las compensaciones de puestos similares, entre las entidades de la administración pública son comparables entre sí. Esta regla se aplica teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y competencias de la entidad.

La nomenclatura de los puestos no conlleva a la presunción de igual trabajo y por ende no implica similar compensación, ni sirve de base para evaluar la consistencia interna ni intergubernamental.

Artículo 31. Compensación económica

31.1 La compensación económica que se otorga a los servidores civiles de las entidades públicas es anual y está compuesta de la valorización que solo comprende:

- a) **Principal:** Componente económico directo de la familia de puestos.

b) **Ajustada:** Otorgada al puesto en razón de la entidad y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcances de sus decisiones o monto que involucren las decisiones sobre recursos del Estado.

c) **Vacaciones:** Entrega económica por el derecho vacacional.

d) **Aguinaldo:** Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.

Adicionalmente y de acuerdo a situaciones atípicas para el desempeño de un puesto, debido a condiciones de accesibilidad geográfica, por altitud, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, se puede incorporar la Valorización Priorizada la cual es aprobada mediante decreto supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas. Esta modalidad de compensación se restringe al tiempo que dura las condiciones de su asignación.

- 31.2 La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y a Priorizada, de corresponder. El pago mensual corresponde a un porcentaje (1-14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite excepciones ni interpretaciones, ni es materia de negociación.
- 31.3 Las bandas remunerativas de puestos consideran únicamente los conceptos recogidos en los literales a) y b) del numeral 31.1 precedente.
- 31.4 La distribución de la valorización Principal por familia y la Ajustada se aprueba mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, en coordinación con Servir.
- 31.5 Solo los literales a), b), c) y d) del numeral 31.1 están sujetos a cargas sociales, Seguridad Social en salud y pensiones, así como a Impuesto a la Renta.

Artículo 32. Fuente de financiamiento de la compensación económica del puesto

La compensación económica del puesto se financia con recursos ordinarios, recursos directamente recaudados o ambos, de acuerdo a las partidas presupuestales correspondientes programadas para cada entidad. En ningún caso se puede utilizar financiamiento proveniente de partidas presupuestales diferentes a las programadas.

El pago de dicha compensación solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de compensaciones por días no laborados, salvo el pago por aplicación de suspensión imperfecta a que se refiere el numeral 47.2 del artículo 47 de la presente Ley. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a la compensación económica del puesto.

Artículo 33. Compensación por tiempo de servicios

El cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale al 100% del promedio mensual del monto resultante de la valorización Principal y Ajustada que les fueron pagadas al servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de trabajo efectivamente prestado por cada año de servicios efectivamente prestados. En caso de que la antigüedad de trabajo efectivamente prestado sea menor a treinta y seis (36) meses, se hace el cálculo de manera proporcional.

El pago de la CTS es cancelatorio y solo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor con cada entidad.

Artículo 34. Reglas para el pago de la compensación económica del puesto

En el tratamiento para el pago de las compensaciones económicas se tiene en cuenta las siguientes reglas:

- a) La planilla única de pago de las entidades solo es afectada por los descuentos establecidos por ley, por cuotas sindicales expresamente autorizadas.

- por el servidor, y por mandato judicial expreso, de corresponder.
- Las compensaciones económicas no están sujetas a indexaciones, homologaciones, nivelaciones o cualquier otro mecanismo similar de vinculación.
 - Las compensaciones económicas se establecen en moneda nacional salvo los casos de servicios efectivos en el extranjero.
 - Los funcionarios públicos y directivos públicos que no presen servicios a tiempo completo solo reciben la proporción equivalente a la compensación económica del puesto.
 - La compensación económica se abona a cada servidor civil luego de ser registrada y autorizada por el "Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del Sector Público - Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.
 - La compensación económica por los trabajos efectivamente realizados por el servidor civil solo puede ser determinada según se regula en la presente Ley.

Las reglas citadas en el presente artículo son de aplicación general inclusive para las carreras especiales.

CAPÍTULO V: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 35. Derechos individuales del servidor civil

El servidor civil tiene los siguientes derechos:

- Permitir una compensación de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y sus normas reglamentarias. Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles de producirse un supuesto de movilidad a otro puesto.
- Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios, incluyendo los días de libre disponibilidad regulados en el reglamento. Mediante decreto supremo el Poder Ejecutivo puede establecer que hasta quince (15) días de dicho periodo se ejecuten de forma general. El no goce del beneficio en el año siguiente en que se genera el derecho no genera compensación monetaria alguna y el descanso se acumula.
- Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.
- Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
- Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.
- Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.
- Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados probando dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
- Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con

la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializada.

- No son de aplicación al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.
- Otros establecidos por ley.

Artículo 36. Efectos de la destitución nula o injustificada

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el juez otorga al servidor civil el derecho a solicitar el pago de una indemnización o la reposición. En caso de que la entidad se haya extrinqueado o esté en proceso de hacerlo solo corresponde la indemnización. Al que servidor civil repuesto lo es en su puesto u otro del mismo nivel. Todo servidor civil repuesto se sujeta a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores del grupo que corresponda al momento de la reposición.

Es nula la destitución que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Las normas reglamentarias establecer la indemnización a que se refiere el presente artículo. No procede reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza. Para el caso de funcionarios públicos y directivos públicos que no sean de confianza se aplican las reglas especiales previstas en la presente Ley.

Artículo 37. Plazo de prescripción

La prescripción de la acción de cobro de los ingresos, beneficios sociales y otros derechos derivados de la compensación económica de los servidores civiles tiene plazo de cuatro (4) años y su computo se inicia al término de la relación con la entidad en la que se generó el derecho que se invoque.

En los demás casos de prescripción se aplica lo dispuesto en las normas reglamentarias. En ninguno de estos casos la prescripción puede ser mayor a seis (6) meses contados desde la fecha en que ocurrió el acto que la motiva.

Artículo 38. Prohibición de doble percepción de ingresos

Los servidores del Servicio Civil no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, reintegración, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompable la percepción simultánea de dichos ingresos con la pensión por servicios prestados al Estado o por pensiones financiadas por el Estado, salvo excepción establecida por ley.

Las únicas excepciones las constituyen la percepción de ingresos por función docente efectiva y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas estatales o en Tribunales Administrativos o en otros órganos colegiados.

Queda prohibida la percepción de ingresos por dedicación de tiempo completo en más de una entidad pública a la vez.

Artículo 39. Obligaciones de los servidores civiles

Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:

- Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o de particulares.
- Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad.
- Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.
- No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la entidad, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello

- corresponda por la naturaleza del puesto
- f) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
 - g) Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
 - h) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
 - i) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo de su entidad. En el caso del nivel nacional de gobierno, esta prohibición se extiende a los procedimientos administrativos tramitados ante todas las entidades pertenecientes a su sector.
 - j) Guardar secreto o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte del Servicio Civil.
 - k) Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.
 - l) Someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la presente Ley.
 - m) Las demás que señale la presente Ley, sus normas reclamatorias y demás normas que regulan el Servicio Civil, en cuanto fueran aplicables.

CAPÍTULO VI: DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Ninguna negociación colectiva puede alterar la valoración de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley.

Artículo 41. Normas específicas respecto a la sindicación

Los servidores civiles tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de servidores civiles deben coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano y de no afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio.

La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación.

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

Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de 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.

Artículo 43. 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:

- a) Nombre o denominación social y domicilio de la entidad pública a la cual se dirige.
- b) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo susciben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.

- c) De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- d) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora no puede ser mayor a un servidor civil por cada cincuenta (50) servidores civiles de la entidad que susciben el registro del sindicato hasta un máximo de seis (6) servidores civiles.
- e) Las peticiones que se formular 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, unformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, ce no haber sindicato.

Artículo 44. 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.
- b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.
- 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.

Artículo 45. Ejercicio de la huelga

45.1 El derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a quince (15) días. Es ilegal el ejercicio del derecho de huelga que no haya cumplido con lo establecido en el presente artículo.

45.2 El ejercicio del derecho de huelga permite a la entidad pública la contratación temporal y directa del personal necesario para garantizar la prestación de los servicios mínimos de los servicios esenciales y mínimos de los servicios indispensables para el funcionamiento de la entidad, desde el inicio de la huelga y hasta su efectiva culminación.

CAPÍTULO VII: CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 46. Suspensión del Servicio Civil

La suspensión del Servicio Civil es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación de trabajador de prestar

el servicio y a del empleador de otorgar la compensación respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral. Es imperfecta cuando el empleador debe otorgar la compensación sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 47. Supuestos de suspensión

47.1 El Servicio Civil se suspende de manera perfecta en los siguientes casos:

- a) La maternidad durante el descanso pre y postnatal. El pago del subsidio se abona de acuerdo a la ley de la materia.
- b) El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.
- c) El permiso o licencia concedidos por la entidad.
- d) El ejercicio del derecho de huelga.
- e) La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un periodo no mayor a tres (3) meses.
- f) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un periodo no mayor a tres (3) meses.
- g) La detención del servidor por la autoridad competente.
- h) La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación de la libertad sexual.
- i) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente sustentado.

En los casos previstos en el literal h) de no confirmarse la sentencia contra el servidor, este puede reintegrarse al mismo nivel una vez que dicha sentencia quede firme teniendo derecho a percibir únicamente las compensaciones económicas Principal y Ajustada, así como aguanudos por Fiestas Patrias y Navidad, y Compensación por Tiempo de Servicios.

47.2 La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos:

- a) La enfermedad y el accidente comprobados de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- b) La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- c) El descanso vacacional.
- d) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- e) El permiso o licencia concedidos por la entidad por cuenta o interés de la entidad.
- f) Licencias por paternidad, conforme a la ley de la materia.
- g) Por citación expresa judicial, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas.

47.3 La participación en la formación para ser directivo público en la Escuela Nacional de Administración Pública puede originar suspensión perfecta o imperfecta según fuera el caso. La resolución debidamente fundamentada que autorice la suspensión imperfecta se publica en el portal institucional de la respectiva entidad pública.

47.4 La imposición de una medida cautelar de conformidad con las normas sobre el procedimiento sancionador disciplinario establecidos en la presente Ley y su Reglamento, puede originar suspensión perfecta o imperfecta según el caso.

Artículo 48. Término del Servicio Civil

La relación laboral en el Servicio Civil termina con la conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil. Se sujeta a las causales previstas en la presente Ley.

Artículo 49. Causales de término del Servicio Civil

Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Renuncia.
- c) Jubilación.
- d) Mutuo acuerdo.
- e) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta.
- f) Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto o la exija como requisito para acceder al Servicio Civil.
- g) La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (3) meses.
- h) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un periodo mayor a tres (3) meses.
- i) Cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobarción.
- j) No superar el periodo de prueba. La resolución administrativa que declare el cese debe estar debidamente motivada.
- k) Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad. El decreto supremo, la resolución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la resolución del titular de la entidad constitucionalmente autónoma y la ordenanza regional u ordenanza municipal que autoricen la supresión de puestos deben estar debidamente fundamentadas acreditando las causas y a excepcionalidad de su adopción, y contar con la opinión técnica favorable de Servir y de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), de modo previo a su aprobación. Dicha norma establece un plazo mínimo de seis (6) meses contados a partir de su publicación para ejecutar la supresión. Para efecto del reintegro, se les aplica lo dispuesto en el artículo 68 de la presente Ley.
- l) Extinción de la entidad por mandato normativo expreso. El decreto supremo y la ordenanza regional u ordenanza municipal que autoricen la extinción de la entidad, programa o proyecto deben estar debidamente fundamentadas acreditando las causas y a excepcionalidad de su adopción, y contar con la opinión técnica favorable de Servir y de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM, de modo previo a su aprobación. Dicha norma establece un plazo mínimo de seis (6) meses contados a partir de su publicación para ejecutar la extinción. Para efecto del reintegro se aplica lo dispuesto en el artículo 68 de la presente Ley.
- m) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.
- n) Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden. Debe declararse conforme a Ley.
- ñ) De manera facultativa para el servidor, alcanzar la edad de sesenta y cinco (65) años.

Artículo 50. La impugnación de la suspensión y término del Servicio Civil

Todo proceso de impugnación previsto en la presente Ley o que derive de lo previsto en ella se desarrolla

con respeto al debido procedimiento y se sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Se realiza en una vía procedimental previamente establecida
- b) Se sujeta a plazos perentorios y de prescripción
- c) Se realiza por escrito
- d) No requiere firma de abogado colegiado

TÍTULO IV. DE LOS GRUPOS DE SERVIDORES CIVILES DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 51. Atribuciones del funcionario público

El funcionario público ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglamentos de carácter general en el ámbito y las materias de su competencia. La tercera es entendida como actos de dirección y de gestión interna.

Artículo 52. Clasificación de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos se clasifican en:

- a) **Funcionario público de elección popular, directa y universal.** Es el elegido mediante elección popular, directa y universal, como consecuencia de un proceso electoral conducido por la autoridad competente para tal fin. El ingreso, permanencia y término de su función están regulados por la Constitución Política del Perú y las leyes de la materia. Son funcionarios públicos de elección popular directa y universal:

- 1) Presidente de la República
- 2) Vicepresidentes de la República
- 3) Congresistas de la República y del Parlamento Andino
- 4) Presidentes, Vicepresidentes y Consejeros Regionales
- 5) Alcaldes, Teniente Alcaldes y Regidores

- b) **Funcionario público de designación o remoción regulada.** Es aquel cuyos requisitos, proceso de acceso, periodo de vigencia o causales de remoción están regulados en norma especial con rango de ley. Son funcionarios públicos de designación y remoción regulados:

- 1) Magistrados del Tribunal Constitucional
- 2) Defensor del Pueblo y Defensor adjunto
- 3) Contralor General de la República y Vicecontralor
- 4) Presidente y miembros del Jurado Nacional de Elecciones
- 5) Miembros de Consejo Nacional de la Magistratura
- 6) Director General y miembros del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura
- 7) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de órganos colegiados de los organismos constitucionalmente autónomos
- 8) Titulares, adjuntos y miembros de órganos colegiados de entidades que cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios
- 9) Los jueces que integran el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial
- 10) Fiscal de la Nación del Ministerio Público
- 1) Presidente de la Corte Suprema
- 12) Rectores y vicerrectores de las universidades públicas
- 13) Titulares, adjuntos, presidente y miembros del consejo directivo de los organismos técnicos especializados y reguladores y tribunales administrativos
- 14) Gobernadores

15) Aquellos señalados por norma con rango de ley siempre que cumplan con lo dispuesto en los artículos 53 y 54 de la presente Ley

- c) **Funcionario público de libre designación y remoción.** Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa. Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

- 1) Ministros de Estado
- 2) Viceministros
- 3) Secretarios generales de Ministerios y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía
- 4) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción
- 5) Gerente General del Gobierno Regional
- 6) Gerente Municipal

La Compensación Económica para los funcionarios señalados en el presente artículo se aprueba mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, excepto para los congresistas de la República y los parlamentarios andinos cuyos ingresos son fijados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la Constitución Política del Perú y el artículo 31 de la presente Ley.

Artículo 53. Requisitos de los funcionarios públicos

Para ser funcionario público se requiere cumplir con los requisitos contemplados para cada puesto según la ley específica. Sin perjuicio de ello, se requiere:

- a) Tener la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exige, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas
- b) Tener hábiles sus derechos civiles
- c) No estar inhabilitado para ejercer función pública o para contratar con el Estado, de acuerdo a resolución administrativa o resolución judicial definitiva
- d) No tener condena por delito doloso
- e) No tener otro impedimento legal establecido por norma expresa de alcance general

Artículo 54. Requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción

Los funcionarios públicos de libre designación o remoción deben contar con estudios superiores o experiencia, así como cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la entidad o en la norma correspondiente.

Artículo 55. Causales de terminación de la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49, la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción concluye, adicionalmente, por:

- a) Cumplimiento del plazo de designación
- b) Pérdida de la confianza o decisión unilateral de la autoridad que lo designó, para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción

Las normas reglamentarias desarrollarán las causales de cese de la designación en los casos de funcionarios públicos de designación y remoción regulados.

Artículo 56. Efectos del término de la designación como funcionario público

El término del vínculo jurídico del funcionario público con la entidad no genera pago compensatorio, otorgamiento

de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna, salvo la CTS de corresponder.

Artículo 57. Aplicación general de la presente Ley a funcionarios

En el caso de los funcionarios públicos, la presente Ley y sus normas reglamentarias se aplican según la naturaleza de sus actividades.

CAPÍTULO II: DIRECTIVOS PÚBLICOS

Artículo 58. Funciones de los directivos públicos

El directivo público tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo, ve a por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

Artículo 59. Incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos

El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.

Los directivos públicos son asignados para desempeñar puestos hasta el tercer nivel orgánico consecutivo de la entidad. Mediante resolución del titular de Servir se pueden establecer excepciones a esta regla, en función del número de niveles organizativos de la entidad, el número total de servidores de la entidad o la naturaleza de las funciones de la entidad.

Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

- 60.1 Los directivos públicos son designados por un periodo de tres (3) años, renovables hasta en dos (2) oportunidades, con excepción de quienes ejerzan la titularidad de entes rectores de sistemas administrativos, a los que no se aplica el límite de renovaciones.
- 60.2 En todos los casos las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual.
- 60.3 Los plazos se computan por cada puesto ocupado por el directivo público.
- 60.4 Están sujetos a un periodo de prueba no menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses y a la evaluación anual de cumplimiento de metas de carácter institucional.
- 60.5 Autorizada a Servir para que, en los casos que se le delegue, realice los concursos de selección de directivos en representación de las entidades comprendidas en el régimen de la presente Ley.

Artículo 61. Obligaciones del directivo público

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Ley, el directivo público está obligado a:

- a) Lograr las metas establecidas para el periodo de su designación, dentro de las circunstancias y recursos existentes, y rendir cuenta de ello.
- b) Realizar las acciones y los procesos propios de su cargo con eficiencia, efectividad y transparencia.

Artículo 62. De la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño de los directivos públicos se centra en la verificación y calificación del cumplimiento de metas definidas para el directivo público en el periodo de gestión, así como en la identificación de brechas de conocimientos y habilidades. Es anual e incluye a quienes están sujetos a la condición de confianza.

Los tipos de evaluación asociados al cumplimiento de la función son la medición del logro de metas y la medición de competencias. Si el directivo público no logra cumplir con las metas establecidas para la evaluación de acuerdo con los criterios previstos en las normas reglamentarias, la entidad de por concluida la designación.

Artículo 63. Causales de término de la condición de directivo público

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49 de la

presente Ley, la condición o calidad de directivo público concluye por:

- a) Incumplimiento de metas según lo establecido en los artículos 61 y 62 de la presente Ley.
- b) Vencimiento del plazo del contrato.
- c) Asunción de cargo de funcionario público o de servidor de confianza.

El término por estas causales no da lugar a ninguna medida compensatoria ni indemnizatoria a favor del directivo público, salvo aquellas establecidas en la presente Ley.

Artículo 64. Número de directivos de confianza en la entidad pública

Solo el veinte por ciento (20%) de los directivos públicos existentes en cada entidad pública puede ser ocupado por servidores de confianza respetando el porcentaje previsto en el artículo 77 de la presente Ley.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva, Servir establece otros límites en consideración al número total de servidores civiles previstos en el cuadro de puestos de la entidad (CPE), así como a la naturaleza o funciones de la entidad, entre otros factores.

Cada tres (3) años Servir publica la lista de directivos públicos existentes en cada entidad y aquellas plazas que puedan ser ocupadas por servidores de confianza.

CAPÍTULO III: SERVIDORES CIVILES DE CARRERA

Artículo 65. Funciones del servidor civil de carrera

El servidor civil de carrera realiza actividades directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad pública en el ejercicio de una función administrativa, la prestación de servicios públicos, o la gestión institucional. El Servicio Civil de Carrera es un sistema único e integrado.

No comprende a los funcionarios, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores de servicios complementarios ni los contratados temporalmente.

Artículo 66. Características de la contratación de los servidores civiles

Los servidores civiles de carrera se incorporan al régimen del Servicio Civil por un periodo indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los artículos 47 y 49 de la presente Ley.

El servidor civil de carrera que haya sido seleccionado e designado como funcionario público o directivo público y no haya superado el periodo de prueba, haya perdido la confianza o haya culminado el periodo a que se refiere el numeral 60.1 del artículo 60 de la presente Ley, retorna al grupo y nivel primigenio.

El servidor civil de carrera designado como funcionario público o directivo público, ya sea por confianza o por concurso público, tiene suspendidas sus oportunidades de progresión hasta el término de la referida designación y su retorno al grupo y nivel primigenio.

Artículo 67. Incorporación al grupo de servidores civiles de carrera

La incorporación al grupo de servidores civiles de carrera se efectúa mediante concurso público de méritos abierto o transversal.

El concurso público de méritos transversal es el proceso por el que se accede a un puesto distinto en la propia entidad o en una entidad diferente y al que solo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto.

El concurso público de méritos abierto es el proceso por el que se accede a un puesto propio de la carrera pública y al que puede postular cualquier persona sea o no servidor civil de carrera siempre que cumpla con el perfil del puesto.

El concurso público de méritos abierto procede:

- a) Cuando se requiera cubrir puestos que corresponden al nivel inicial de una familia de puestos.

- b) Cuando se produzca una plaza vacante de puestos altamente especializados. El puesto puede ubicarse en cualquier nivel de la entidad convocante.
- c) Cuando se trate de entidades nuevas, para cubrir los puestos de todos los niveles organizacionales de la entidad.
- d) Cuando resulte desierto el concurso transversal a nivel de todo el Estado.

Artículo 68. Reingreso

Los servidores civiles de carrera que renuncian pueden reingresar al Servicio Civil de Carrera en el mismo nivel o en un nivel superior, siempre que ganen el concurso público de méritos transversal convocado para el puesto al que postulan.

El reingreso debe producirse dentro de los dos (2) años posteriores a la renuncia.

Artículo 69. Progresión de los servidores civiles de carrera

La progresión implica que el servidor de carrera accede a un puesto vacante en cualquier entidad pública incluyendo la propia a través de un concurso público de méritos transversal.

Se efectúa a un puesto:

- a) Del mismo nivel o superior, dentro de una misma familia de puestos.
- b) Del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puestos.

La progresión puede ocurrir hasta en dos (2) niveles superiores, respecto del nivel en que se encuentra el servidor civil.

Artículo 70. Consecuencia de la progresión

El servidor civil de carrera que gana el concurso público de méritos transversal solo tiene derecho a las compensaciones y a las prerrogativas establecidas para el puesto concursado y en tanto se mantenga en dicho puesto.

Cada oportunidad de progresión genera derechos diferentes y no acumulables, con excepción del tiempo de servicios. La progresión únicamente da lugar al otorgamiento de la compensación del puesto concursado.

Artículo 71. Requisito para participar en un concurso público de méritos transversal

Para participar en un concurso público de méritos transversal el servidor civil de carrera debe cumplir, como mínimo, un tiempo de permanencia de dos (2) años en su puesto y contar con, al menos, una calificación de "personal de buen rendimiento" en las evaluaciones de los últimos dos (2) años.

Artículo 72. Periodo de prueba del servidor civil de carrera

El servidor civil de carrera que se incorpora mediante concurso público se sujeta a un periodo de prueba de tres (3) meses.

Artículo 73. Suplencia en el periodo de prueba

El puesto que deja un servidor civil de carrera que se encuentra en periodo de prueba por progresión solo puede ser cubierto por contrato temporal de suplencia, el cual se realiza directamente, sin concurso y por el plazo que dure el periodo de prueba.

El contrato temporal de suplencia por periodo de prueba puede extenderse por el tiempo adicional que tome realizar el concurso para cubrir el puesto dejado por el servidor que superó el periodo de prueba.

Los servicios prestados bajo la condición de contratación temporal de suplencia no generan derechos adicionales a los establecidos contractualmente. Tampoco genera derecho para el ingreso al Servicio Civil de Carrera o permanencia en el puesto.

CAPÍTULO IV: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Artículo 74. Funciones de los servidores de actividades complementarias

Los servidores de actividades complementarias realizan funciones de soporte, complementario, manuales

u operativas respecto de las funciones sustantivas y de administración interna que realiza cada entidad.

Artículo 75. Incorporación y periodo de prueba

Los servidores de actividades complementarias ingresan mediante concurso público de méritos. Para los casos de convocatorias a procesos de selección a plazo indeterminado, el ganador de concurso público de méritos pasa por un periodo de prueba que no puede ser mayor a tres (3) meses. En caso el servidor de actividades complementarias no supere el periodo de prueba, la relación con el Servicio Civil termina.

Artículo 76. Modalidades de contratación

Los servidores civiles de actividades complementarias son contratados a plazo indeterminado o a plazo fijo.

Los contratos a plazo fijo requieren periodo de prueba y proceden para la ejecución de proyectos o servicios específicos. El periodo de prueba en esta modalidad de contratación se aplica solo para el primer contrato respecto del mismo puesto y no para las renovaciones. Los contratos culminan con la terminación del proyecto o servicio específico, el cumplimiento de la condición resolutoria o el vencimiento del plazo previsto en el contrato.

CAPÍTULO V: DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA

Artículo 77. Límite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos provistos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el artículo 64 de la presente Ley.

Las normas reglamentarias regulan la forma de calcular los topes mínimos y máximos, atendiendo al número total de servidores civiles previstos en la entidad pública y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, Servir establece las excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados en el presente artículo. Esta resolución se publica en el diario oficial El Peruano.

Artículo 78. Consecuencias del incumplimiento de los límites de servidores de confianza

La inobservancia del porcentaje autorizado para la incorporación de servidores de confianza o el incumplimiento de los topes a que se refiere el artículo 77 de la presente Ley, no genera a favor de los contratados el derecho a permanencia ni beneficio distinto a la compensación que corresponda por los servicios prestados.

De detectarse la violación de los límites establecidos se procede a dar por terminado el contrato o designación de todos los servidores excedentes, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a los encargados de la gestión de los recursos humanos de la entidad pública, por incumplimiento de las disposiciones de esta Ley.

Artículo 79. De la contratación y designación

El vínculo entre los servidores de confianza y la entidad se establece en un contrato escrito de naturaleza temporal cuya vigencia se concierne a la confianza de quien los designa, y donde se precisan las condiciones de empleo, el puesto a ocupar y la contraprestación a percibir, conforme a lo establecido en el artículo 31 de la presente Ley.

El contrato puede resolverse, sin que ello genere el derecho a pago compensatorio otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna por la terminación del vínculo con la entidad pública.

La designación de servidores de confianza se realiza mediante el acto administrativo que corresponde de acuerdo a ley o mediante el acto de administración contemplado en la presente Ley, según sea el caso. Dicha designación debe ser publicada en la página web de la entidad.

**CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES COMUNES
PARA LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS, SERVIDORES
DE CARRERA Y SERVIDORES DE ACTIVIDADES
COMPLEMENTARIAS**

Artículo 80. Del accesorio

El postulante que apruebe el concurso y a pesar de su calificación de apto no alcance vacante, se convierte en accesorio. Sólo habrá un accesorio por puesto concursado.

En caso que el ganador del correspondiente proceso de selección no pudiera acceder al puesto obtenido o no hubiera superado el período de prueba, la entidad puede cubrir el puesto vacante con el accesorio.

La condición de accesorio sólo es de aplicación respecto del puesto convocado y se extingue automáticamente en los casos en que el ganador del puesto supere el período de prueba o a los seis (6) meses de concluido el concurso.

La condición de accesorio no da lugar a ningún derecho para el postulante, ni lo incorpora en forma alguna al Servicio Civil.

Artículo 81. Desplazamiento

El desplazamiento de personal es el acto de administración mediante el cual un servidor civil, por disposición fundamentada de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del Servicio Civil y el nivel ostentado.

Los desplazamientos son:

- Designación como directivo público o como servidor de confianza
- Rotación
- Destaque
- Encargo de funciones
- Comisión de servicios

Artículo 82. Participación de las carreras especiales

82.1 Los servidores civiles pertenecientes a las carreras especiales pueden ocupar puestos definidos para el servidor civil de carrera, servidores de actividades complementarias o directivos públicos, en tanto cumplan los requisitos del puesto y bajo las modalidades de ingreso previstas en la presente Ley.

82.2 Al asumir los referidos puestos, los derechos, obligaciones, reglas y demás disposiciones y regulaciones propias de las carreras especiales, quedan suspendidas hasta su retorno al puesto de su carrera. Al término retornan a su carrera especial.

82.3 En tanto ocupen los citados puestos, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en la presente Ley y sus normas reglamentarias y complementarias.

Artículo 83. Nepotismo

Los servidores civiles incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio. Son nulos los contratos o designaciones que se realicen en contravención de lo dispuesto en este artículo.

Se aplica las mismas reglas en el caso de convivientes o uniones de hecho.

Artículo 84. Contratación temporal

Excepcionalmente se pueda contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo tales contratos concluyen de pleno

derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

**TÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Falta de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento
- La reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores
- El incumplimiento en acto de violencia grave o falta de respeto a la superioridad o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor
- La negligencia en el desempeño de las funciones
- El impedir el funcionamiento del servicio público
- La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros
- La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes
- El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro
- El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta
- Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario
- El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública
- Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública
- Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica
- El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo
- La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil
- Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros
- La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente
- Las demás que señale la ley.

Artículo 86. Régimen de los exservidores de las entidades

Los exservidores civiles de una entidad se acogen a las restricciones establecidas en el artículo 241 de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto

- mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
 - e) La concurrencia de varias faltas.
 - f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
 - g) La renuencia en la comisión de la falta.
 - h) La **continuidad en la comisión de la falta**.
 - i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reintegrarse a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

Artículo 89. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

Artículo 90. La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, al cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 91. Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente automática. En cada caso la

entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no exigen de la aplicación de la debida sanción.

Artículo 92. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario

93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento.

Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.

Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.

93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.

93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presentan e impone las sanciones que sean de aplicación.

93.4 Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares, mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

Artículo 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles

decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento amerita un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entra el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no pueda transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la infracción.

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios.

- 95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.
- 95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.
- 95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.

Artículo 96. Medidas cautelares

- 96.1 Luego de comunicar por escrito al servidor civil sobre las presuntas faltas, la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.
- 96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.
- 96.3 Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.
- 96.4 Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

Artículo 97. Medidas correctivas

La autoridad puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causó el daño a la entidad pública o a los ciudadanos.

Artículo 98. Registro de sanciones

Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley

del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley

No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por:

- Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- Ley 23733, Ley universitaria.
- Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
- Ley 23944, Ley de Reforma Magisteral.
- Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.
- Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil, el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley.

SEGUNDA. Defensa y asesoría de los servidores civiles

Las entidades públicas deben otorgar la defensa y asesorías, a que se refiere el literal l) del artículo 35 de la presente Ley, a los servidores civiles que ejerzan o hayan ejercido funciones y resuelto actos administrativos o actos de administración interna bajo criterios de gestión en su oportunidad.

Para iniciar cualquier denuncia de carácter penal, la autoridad que corozca el caso debe solicitar un informe técnico jurídico emitido por la respectiva entidad en donde presta o preste Servicio Civil el denunciado. Dicho informe sirve de sustento para efectos de la calificación del delito o archivo de la denuncia.

TERCERA. Derechos colectivos de quienes presten servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728

Los derechos colectivos de quienes prestan servicios al Estado bajo el régimen de Decreto Legislativo 728 se interpretan de conformidad con las disposiciones del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo y consideran las Leyes de Presupuesto.

Esta disposición rige a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley.

CUARTA. Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de Servir con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

QUINTA. Registro de la compensación por tiempo de servicios

Créase el Registro de la Compensación por Tiempo de Servicios (RCTS) a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, con la finalidad de centralizar la información para la liquidación de la compensación por tiempo de servicios y otras prestaciones del personal de los regímenes del Decreto Legislativo 728 y el Decreto Legislativo 276 que se trasladan al nuevo régimen.

SEXTA. Obligación de informar de las entidades

Los titulares de las entidades de la administración pública, incluidos los organismos constitucionalmente autónomos, las empresas públicas y los poderes del Estado, están obligados a remitir al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Contraloría General de la República, dentro del primer trimestre del año la información de los pagos realizados a su personal anualmente por toda fuente, desagregado por cada una de las personas que prestaron servicios durante el ejercicio fiscal anterior, bajo responsabilidad.

SÉTIMA. Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público

Para fines de pago de las compensaciones, las entidades que se incorporen progresivamente a la presente Ley requieren que los datos personales de los beneficiarios y las planillas de pago se encuentren expresamente descritos y registrados mediante los procesos del "Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, para determinar el número de plazas del sector público, para implementar políticas salariales, para programar las obligaciones sociales y previsionales, y los gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta.

OCTAVA. Registro de títulos y grados obtenidos en el extranjero

Para efectos del funcionamiento del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, tal como el ingreso, la progresión, cumplimiento de requisitos, entre otros, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera o los documentos que los acrediten son registrados ante Servir requiriéndose como único acto previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente. Servir administra este registro de manera transparente y con la finalidad de promover la capacitación y formación profesional de los funcionarios y servidores civiles. El registro es automático, gratuito y le otorga validez solo para efectos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Servir efectúa actos de fiscalización de la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores posterior sobre los documentos registrados, su validez origina la destitución del servidor civil sin perjuicio de las responsabilidades penales y administrativas.

NOVENA. Vigencia de la Ley

- A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil, el

Título II, referido a la Organización del Servicio Civil y el Capítulo VI del Título III referido a los Derechos Colectivos.

Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley, que se aplican una vez que se omite la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso.

- La disposición complementaria final tercera, la disposición complementaria modificatoria segunda, la disposición complementaria transitoria sexta y el literal l) del artículo 35 de la presente Ley rigen desde el día siguiente de la publicación de la presente Ley.
- Las demás disposiciones de la presente Ley entran en vigencia al día siguiente de la publicación de los tres (3) reglamentos descritos en los literales a), b) y c) de la décima disposición complementaria final de la presente Ley.
- Las disposiciones del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) de la novena disposición complementaria final de la presente Ley, son de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes. En ningún caso constituyen fuente supletoria del régimen que la presente Ley establece.

DÉCIMA. Disposiciones reglamentarias

En un plazo de cierto ochenta (80) días calendario se dictan las normas reglamentarias de la presente Ley que se estructuran en, al menos, los siguientes reglamentos:

- Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, a propuesta de Servir.
- Reglamento de compensaciones, aprobado mediante decreto supremo referendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas. A propuesta de Servir para el caso de compensaciones no económicas, y a propuesta de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, en coordinación con la Dirección General de Presupuesto Público, para el caso de compensaciones económicas.
- Reglamento del régimen especial para gobiernos locales, aprobado mediante decreto supremo referendado por el Presidente del Consejo de Ministros, a propuesta de Servir.

UNDÉCIMA. Régimen especial para las municipalidades que cuentan hasta con 20 personas

El personal de las municipalidades se rige por la presente Ley con excepción de aquellas que cuentan hasta con veinte (20) personas laborando para la entidad pública bajo cualquier régimen o modalidad de contratación. En dicho caso las municipalidades tienen un régimen especial adecuado a sus características y necesidades.

El régimen especial no puede asignar menos derechos que los contemplados en esta norma y procura la simplificación de los procedimientos de gestión del Servicio Civil.

La municipalidad incluida en el régimen especial cuenta con condiciones, requisitos, procedimientos y metodologías especiales, los cuales son desarrollados en las normas reglamentarias de la presente Ley.

DUODÉCIMA. Transparencia y compromiso con el ciudadano

Para el cumplimiento de la finalidad de la presente Ley, y en armonía con la debida cautela y eficiencia en la administración de los recursos públicos, todas las entidades del Estado se encuentran obligadas a publicar en su portal institucional o en cualquier medio que

garantice su adecuada difusión, las metas institucionales, indicadores de desempeño y compromisos de mejora de los servicios y productos que suministran a los ciudadanos. Dichas metas, indicadores y compromisos deben redactarse en términos simples, para su adecuada comprensión, y deben ser cuantificables, a efectos de su evaluación y fiscalización.

Para el efecto, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) y Servir elaboran los instructivos necesarios.

La publicación y difusión de la información señalada debe efectuarse a más tardar el 31 de diciembre del año anterior al ejercicio presupuestal al que corresponden, priorizando la publicación de la información relacionada con las funciones de salud y educación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Implementación progresiva de la Ley

La implementación del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente, y concluye en un plazo máximo de seis (6) años, conforme a las reglas de gradualidad que establezcan las normas reglamentarias en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto.

La implementación del régimen previsto en esta Ley se realiza por entidades públicas, a partir de criterios de composición de los regímenes al interior de las entidades, naturaleza de las funciones de la entidad, rive de gobierno, presupuesto y las prioridades del Estado.

La Presidencia Ejecutiva de Servir emite una resolución de "inicio de proceso de implementación" y otra de "culminación del proceso de implementación" del nuevo régimen en una entidad pública.

Corresponde también a la Presidencia Ejecutiva de Servir declarar la culminación del proceso de implementación de Régimen de la Ley del Servicio Civil en el sector público.

SEGUNDA. Reglas de implementación

Las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación se sujetan a las siguientes reglas:

- Queda prohibida la incorporación de personas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes, salvo en los casos de funcionarios o cargos de confianza.
- El régimen contemplado en el Decreto Legislativo 1057 es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública.
- A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación", toda incorporación de servidores que se efectúe se sujeta a las disposiciones del régimen del Servicio Civil contenido en la presente Ley y sus disposiciones complementarias y reglamentarias.
- Los destakes entre entidades públicas que no se encuentren en el nuevo régimen sólo puede realizarse hasta la emisión de la resolución de "inicio del proceso de implementación" de la entidad pública. No puede realizarse destakes desde y hacia dichas entidades con entidades públicas que hayan iniciado el proceso de implementación. Están permitidos los destakes entre entidades públicas que pertenezcan al régimen previsto en la presente Ley.
- La regulación contenida en los Decretos Legislativos 276 y 728 no refiere a principios y gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades, capacitación y evaluación, mantiene su vigencia únicamente para los servidores comprendidos en dichos regímenes, que osten por mantenerse en ellos hasta cuando culminen su vínculo con la entidad.

TERCERA. Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil

La presente Ley y su reglamento establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades

seleccionadas para el traspaso al régimen del Servicio Civil. Estas incluyen al menos los siguientes pasos:

- Análisis situacional. Incluyendo un mapeo actual de puestos de la entidad, el análisis de los principales servicios a prestar por la entidad y de la carga de trabajo.
- Propuesta de reorganización incluyendo la simplificación de procesos, definición de nuevos perfiles de puesto y la cantidad de personal necesario para ejercer sus funciones adecuadamente, realizada en coordinación con Servir.
- Voluntación de los puestos de la entidad pública en coordinación con Servir y el Ministerio de Economía y Finanzas.

CUARTA. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda.

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos; a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición, resolución administrativa o judicial que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público.

Estos servidores no están sujetos al periodo de prueba previsto en la presente Ley.

Los servidores civiles que ingresan al régimen de Servicio Civil previsto en la presente Ley deben aportar al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, según corresponda. Los servidores civiles que han alcanzado el derecho a percibir una pensión pero optan por seguir prestando servicios, deben tramitar la suspensión de la pensión correspondiente.

QUINTA. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas en el régimen del Servicio Civil

A fin de poder mejorar el funcionamiento de la entidad pública y únicamente adecuarla a la nueva organización y perfiles de puesto, las entidades públicas están autorizadas, desde el inicio de su proceso de implementación, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ella, incluso si pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 276 o 728 o cualquier carrera o régimen especial.

El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura la causal de terminación prevista en el inciso j) del artículo 49 de la presente Ley.

SEXTA. Inaplicación de normas para las entidades que adopten el régimen del Servicio Civil

A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación" emitida por Servir, no son de aplicación a las entidades públicas que implementen el régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley y a los puestos correspondientes a funcionarios públicos de libre designación y remoción la Ley 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas, y el Decreto de Urgencia 038-2006, que modifica la Ley 28212 y dicta otras medidas. En tales casos, las compensaciones se sujetan a lo dispuesto en la presente Ley y sus normas reglamentarias.

SÉTIMA. Servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057

Los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial

de Contratación Administrativa de Servicios, pueden presentarse a los concursos para puestos que se convoquen bajo el nuevo régimen previsto en la presente Ley. En caso de obtener un puesto para ser efectivamente incorporados al nuevo régimen deben haber renunciado al régimen anterior y a partir de su traslado al régimen del Servicio Civil no tienen derecho a ninguna de las condiciones ni beneficios establecidos en el

DICTAVA. Implementación del régimen del Servicio Civil

En tanto dure el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil en todas las entidades públicas, las entidades públicas que hayan iniciado o culminado el proceso de implementación, pueden cubrir sus puestos en cualquier nivel de la carrera mediante concurso público de méritos abierto.

Lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 67 entra en vigencia cuando todas las entidades del Estado culminen el proceso de implementación del nuevo régimen previsto en la presente Ley.

NOVENA. Ingreso de Directivos Públicos

1. La entidad pública hasta la culminación del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley, puede convocar a un proceso de selección de directivos públicos o cubrir los puestos directivos con:
 - a. El Cuerpo de Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo 1024 Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.
 - b. El Fondo de Apoyo Gerencial, creado por el Decreto Ley 25650, Crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.
 - c. Los directivos superiores y ejecutivos considerados en los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.
 - d. El personal altamente calificado en el sector público normado por la Ley 29306, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y crea otras disposiciones.
 - e. Los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP, creada por Decreto Supremo 079-2012-PCM, Decreto Supremo que crea la Escuela Nacional de Administración Pública.
2. La entidad pública que se encuentre en proceso de implementación al régimen del Servicio Civil y que cuente con gerentes públicos seleccionados y asignados por servir, pueden incorporar como directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil sin necesidad de concurso. Después de la culminación del proceso de implementación de la entidad todo directivo público debe ingresar por concurso público.

DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo establecido en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.

Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora en el mismo procedimiento administrativo disciplinario.

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, también tramita los procedimientos por infracciones al Código de Ética de la Función Pública.

UNDÉCIMA. Trabajadores bajo el régimen del Decreto Ley 20530

A los servidores que se encuentren en el régimen pensionario del Decreto Ley 20530, Régimen de

Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley 19990, que opten por incorporarse al régimen del Servicio Civil no se les acumula el tiempo de servicios, debiendo afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), durante este nuevo período de trabajo.

Para el cálculo de la pensión a que se refiere el artículo 5 de la Ley 28445, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley 20530, se toma como referencia la fecha de traslado al régimen del Servicio Civil.

Cuando dichos servidores cumplieren su Servicio Civil, percibirán la pensión bajo el régimen del Decreto Ley 20530, Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley 19990 más aquella que pudiera haber generado en el SNP o SPP.

DUODÉCIMA. Destino de los egresados del Programa de Formación Amplia de la ENAP

Los egresados del Programa de Formación Amplia de la Escuela Nacional de Administración Pública pueden ser asignados, transitoriamente y en calidad de adjuntos, a las gerencias de entidades públicas en las que existan necesidades de modernización administrativa y que la entidad los requiera.

DÉCIMA TERCERA. Efectos del Programa de Formación Amplia en concursos públicos

Para efectos de los concursos públicos de personal, el Programa de Formación Amplia que se imparte en la Escuela Nacional de Administración Pública se considera equivalente a estudios de maestría.

DÉCIMA CUARTA. Efectos de implementación de la presente Ley

Para efectos de la implementación de la presente Ley, en lo que respecta a la compensación económica del puesto, el incremento de plazas y el ingreso de personal, las entidades que implementen la Ley del Servicio Civil quedan exoneradas de las restricciones previstas en los artículos 6 y 8 de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, o los artículos que hagan sus veces en las posteriores leyes anuales de presupuesto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Descuentos autorizados a la planilla de pagos

Modifícase el literal c) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en los siguientes términos:

"(...)

c) La planilla única de pago sólo puede ser afectada por los descuentos establecidos por Ley o por mandato judicial expreso, de corresponder."

SEGUNDA. Aplicación del pago de la compensación por tiempo de servicios para el sector público

Incorpórase como tercer párrafo al artículo 2 del Decreto Legislativo 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el siguiente texto:

"Cuando el empleador sea una entidad de la Administración Pública la compensación por tiempo de servicios que se devengue es pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogaciones

- a) Derógase el artículo 13 de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- b) Una vez que la presente Ley se implemente, el Decreto Legislativo 1025, que aprueba normas de

capacitación y rendimiento para el sector público, y la Ley 23175, Ley Marco del Empleo Público, quedan derogados.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los tres días del mes de julio de dos mil trece.

VÍCTOR ISLA ROJAS
Presidente del Congreso de la República

JUAN CARLOS EGURÉN NEUENSCHWANDER
Segundo Vicepresidente
del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE
LA REPUBLICA

POR TANTO

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de julio del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR
Presidente del Consejo de Ministros

957717-1

PODER EJECUTIVO

AGRICULTURA

Encargan funciones de la Administración Local de Agua Colca - Siguan - Chivay

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 260-2013-ANA

Lima, 18 de junio de 2013

VISTO

El Informe N° 852-2013-ANA-OA-LRF, de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, y,

CONSIDERANDO

Que, conforme al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Autoridad Nacional del Agua, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2010-AG, las Administraciones Locales de Agua son unidades orgánicas que administran las aguas de uso agrario y no agrario en sus respectivos ámbitos territoriales;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 048-2013-ANA, se encargó las funciones de la Administración Local de Agua Colca - Siguan - Chivay a señor Alberto Domingo Osorio Valencia;

Que, de acuerdo al Informe del visto, el citado funcionario hará uso de su cesantía física del 08 al 22 de julio de 2013, siendo necesario cubrir su ausencia a fin que el normal desarrollo de la unidad orgánica antes mencionada no se vea afectada.

Que, conforme a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado por Decreto Supremo N° 006-2010-AG, la Jefatura de la entidad esta facultada transitoriamente para encargar mediante Resolución Jefatural las funciones de las Administraciones Locales de Agua.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27594, Ley que Regula la Participación del Poder Ejecutivo en

el Nombramiento y Designación de Funcionarios Públicos y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Autoridad Nacional del Agua, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2010-AG

SE RESUELVE

Artículo 1° - Encargar temporalmente, a partir del 08 hasta el 22 de julio de 2013, al señor NAPOLEÓN SEGUNDO OCSA FLORES, las funciones de la Administración Local de Agua Colca - Siguan - Chivay, en adición a las funciones de su Contrato Administrativo de Servicios suscrito con esta Autoridad.

Artículo 2° - Precísese, que al término del encargo de funciones a que se refiere el artículo precedente, el señor ALBERTO DOMINGO OSORIO VALENCIA, continuará ejerciendo las funciones de la Administración Local de Agua Colca - Siguan - Chivay.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

HUGO EDUARDO JARA FACUNDO
Jefe
Autoridad Nacional del Agua

957564-1

Designan Director de la Dirección Zonal Tacna de AGRO RURAL

RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA N° 116-2013-AG-AGRO RURAL-DE

Lima, 2 de julio de 2013

VISTA:

La Nota Informativa N° 409-2013-AG-AGRO RURAL-DO/DZT, y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 182-2012-AG-AGRO RURAL-DE, rectificada mediante Fe de Erratas publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de diciembre de 2012, se designó al Ingeniero Jesús Antonio Mancilla Heredia en el cargo de Director de la Dirección Zonal Tacna del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL, del Ministerio de Agricultura;

Que, el citado funcionario ha presentado su renuncia a dicho cargo, la misma que se ha visto pertinente aceptar y designar a su reemplazante;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el Nombramiento y Designación de Funcionarios Públicos, y en uso de las facultades otorgadas a esta Dirección Ejecutiva mediante la Resolución Ministerial N° 1120-2008-AG, que aprueba el Manual de Operaciones de AGRO RURAL, y con tanto con la visación de la Dirección de Operaciones, de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Oficina de Administración,

SE RESUELVE

Artículo 1°.- ACEPTAR la renuncia formulada por el Ingeniero JESUS ANTONIO MANCILLA HEREDIA al cargo de Director de la Dirección Zonal Tacna del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL, del Ministerio de Agricultura, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2°.- DESIGNAR al Economista JORGE LUIS ARRELUCE DELGADO en el cargo de Director de la Dirección Zonal Tacna del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL, del Ministerio de Agricultura, cargo considerado de confianza, con retención de su plaza de origen de Especialista en Capacitación IV, sujeta al Régimen Laboral de Decreto Legislativo N° 726, la cual retornará una vez concluida su designación.

Artículo 3°.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal