AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 12 HORA 11:00
RECIBIDO
Firma

INFORME TÉCNICO Nº 954 -2015-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : a) Restricciones presupuestarias en la negociación colectiva
b) Ejercicio del derecho de huelga

Referencia : Oficio N° 200-2015-UNASAM/R

Fecha : Lima, 12 OCT. 2015

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Vicerrector Académico, Rector (i), de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" (UNASAM) comunica que se ha declarado ilegal el paro de cuarenta y ocho (48) horas adoptado por los trabajadores no docentes de la UNASAM y de otras medidas que pudieran limitar las atenciones y operaciones administrativas.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

De la prohibición de incrementos remunerativos dispuesta por las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público y la posición adoptada por el Tribunal Constitucional

2.4 Conforme a las normas relativas al presupuesto público previstas en el artículo 77° de la Constitución Política del Perú[1], las negociaciones colectivas –derecho constitucional no

[1] Constitución Política del Perú

irrestricto– de los servidores públicos deben efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo –que debe ser aprobado por el Congreso de la República– toda vez que las condiciones de trabajo en la Administración Pública se financian con los recursos de los contribuyentes.

2.5 Por ello, en vista que el presupuesto constituye un interés público que debe ser tutelado por el Estado a través de limitaciones al derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, el ejercicio de este derecho tendrá como límite lo establecido expresamente por las leyes anuales de presupuesto, toda vez que el Estado tiene sus potestades regladas y no puede adoptar decisiones que no estén expresamente señaladas en la ley, por lo que sólo puede actuar y decidir siempre que exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al trabajador.

2.6 La Quinta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (en adelante TUO LGSNP), aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, establece que las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas únicamente hasta doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una bonificación por escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según corresponda.

Las leyes de presupuesto del Sector Público son las que anualmente fijan o establecen los montos de los aguinaldos y de la bonificación por escolaridad, estando prohibida la percepción de cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar a los aguinaldos y/o gratificaciones y bonificación por escolaridad que se otorguen con igual o diferente denominación[2].

2.7 Conforme a lo regulado en la Sexta Disposición Transitoria de la LGSNP, excepcionalmente, las entidades del Sector Público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, seguirán otorgando a sus servidores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo con la normatividad vigente.

"Artículo 77°.- La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas.
El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. Corresponden a las respectivas circunscripciones, conforme a ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales en cada zona en calidad de canon."

[2] Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
Disposiciones Transitorias
"Quinta.- Remuneraciones, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad
1. Las Entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda.
2. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos que por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad, se otorgan a los funcionarios, servidores, obreros, personal sujeto a Carreras reguladas por Leyes específicas, así como a los pensionistas del Sector Público. (...).
3. Queda prohibida la percepción de cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar a los Aguinaldos y/o Gratificaciones y Bonificación por Escolaridad que se otorguen con igual o diferente denominación.
(...)".

2.8 En este sentido, las entidades podrían otorgar beneficios económicos a sus servidores (como el estímulo por asistencia y puntualidad y la gratificación por estudios), siempre y cuando éstos hayan sido concedidos en virtud de una negociación colectiva antes de la fecha de entrada en vigencia de la LGSNP (1 de enero de 2005); es decir, si mediante un convenio colectivo celebrado antes de la vigencia de las restricciones previstas en las leyes de presupuesto se otorgó un determinado derecho con carácter permanente, éste se mantiene aun cuando posteriormente quede prohibido por las normas presupuestales.

2.9 Mediante la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[3] (en adelante LPSP 2013), vigente desde el 5 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, se estableció que los procedimientos de negociación colectiva y los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite a dicha fecha, sólo podrán contener aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y no podrán disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole; sancionándose con nulidad de pleno derecho los acuerdos, las resoluciones o los laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.

2.10 Del mismo modo, en las leyes de presupuesto del Sector Público de distintos años fiscales (2011, 2012, 2013 y 2014) se establecieron limitaciones presupuestales aplicables a las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales; regulándose en el artículo 6° de la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 (en adelante LPSP 2015), prohibiciones referidas a los ingresos del personal: i) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; ii) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente; y, iii) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

2.11 En este punto es necesario considerar la Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante TC) referida a los Expedientes N° 0003-2013, N° 004-2013 y N° 0023-2013-PI/TC[4], mediante la cual se resuelve:

---

[3] Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013
Disposiciones Complementarias Finales
"Quincuagésima Octava.- Los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas vigentes, debiendo contar con el respectivo dictamen económico financiero, a que se hace referencia el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, y que debe tener en cuenta lo establecido por la presente disposición.
Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo. (...).
Asimismo, dispóngase que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición. (...).
La presente disposición entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, se aplica a las negociaciones y procesos arbitrales en trámite y, es de carácter permanente en el tiempo".

[4] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18 de septiembre de 2015.
Demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012, y de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013.

> *"1. Declarar **INCONSTITUCIONAL** la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, **FUNDADAS EN PARTE,** por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, se declara:*
>
> *a) **INCONSTITUCIONALES** las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]", en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y,*
> *b) **INCONSTITUCIONAL,** por conexión, y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6° de la Ley N° 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6° de la Ley N° 30182, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.*
>
> *2. **EXHORTAR** al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones y, conforme a lo señalado en el fundamento 71 de la presente sentencia, apruebe la regulación de la negociación colectiva acotada, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la vacatio sententiae del punto resolutivo N° 1 de esta sentencia.*
>
> *3. Declarar **FUNDADAS, EN PARTE,** las demandas interpuestas contra el segundo párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812 y del tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, por ser inconstitucionales por la forma.*
>
> *4. Declarar **INFUNDADAS** las demandas en lo demás que contienen".*

2.12 Con este pronunciamiento constitucional, debido a que las frases *"beneficios de toda índole"* y *"mecanismo"* del artículo 6° de la LPSP 2013 involucrarían la prohibición absoluta de negociación colectiva para incrementos salariales, han sido declaradas inconstitucionales y, por conexión (es decir, por mantener la misma situación), la prohibición contenida en el artículo 6° de las LPSP 2014 y 2015.

2.13 No obstante, el propio TC señala que dicha sentencia entrará en vigencia a partir del año de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016 – 2017 y por el plazo que no podrá exceder un (1) año; es decir, **a partir del 16 de diciembre de 2017, esta sentencia surtirá efectos,** a menos que el Congreso de la República apruebe previamente la ley de regulación de la negociación colectiva para el Sector Público.

2.14 Por tanto, hasta la fecha antes señalada se mantienen válidas y vigentes las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos remunerativos, dado que deben establecerse los alcances de la negociación colectiva en el Sector Público mediante norma con rango de ley.

De la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga en la Ley del Servicio Civil

2.15 El derecho de huelga de los servidores públicos está reconocido en el artículo 42° de la Constitución Política del Perú, con las exclusiones que la norma fundamental establece[5].

2.16 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), vigente desde el 5 de julio del 2013, tiene como objetivo contribuir a ordenar el desorden normativo y la confusión existente en el ámbito de los regímenes laborales de los servidores al servicio del Estado, siendo los derechos colectivos uno de los principales temas que necesitaban ser sistematizados.

2.17 El Capítulo VI del Título III de la LSC regula los derechos colectivos de los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen, así como de los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057; estipulándose que los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas[6], incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias (artículo 42°)[7], pero no está permitido alterar la valorización de los puestos por negociación colectiva (último párrafo de artículo 40°)[8]; siendo nulas de pleno derecho la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones

[5] Conforme a la Constitución Política del Perú, están excluidos de derecho de huelga:
a) Los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (artículo 42° de la Constitución).
b) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42° de la Constitución).
c) Los Magistrados de Poder Judicial y del Ministerio Público (artículo 153° de la Constitución).

[6] Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Capítulo 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".

[7] Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Capítulo VI: Derechos Colectivos
"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".

[8] Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
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 valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley".

económicas (literal b) del artículo 44° y artículo 78° del Reglamento General de la Ley N° 30057)[9][10][11].

2.18 Es así que en la LSC y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la aprobación de incrementos remunerativos no se encontraría dentro de las materias previstas como susceptibles a ser negociadas, empero sí sería materia negociable la compensación no económica referida a las condiciones de trabajo; en consecuencia, los incrementos remunerativos no pueden ser acordados en una negociación colectiva o en un laudo arbitral.

2.19 Por ello, para determinar las materias a ser negociadas colectivamente y, por ende, el contenido del convenio colectivo o del laudo arbitral, se debe tener en cuenta lo regulado en la LSC y su Reglamento General, así como la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la LPSP 2013 y las leyes de presupuesto anuales.

2.20 El numeral 45.1 del artículo 45° de la LSC dispone que el derecho a huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación, para lo cual los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio de este derecho con una anticipación no menor de quince (15) días[12]; siendo ilegal el ejercicio del derecho de huelga que no haya cumplido con lo establecido en dicha disposición[13].

2.21 Conforme al artículo 40° de la LSC, *"se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley".*

2.22 Por lo tanto, es necesario remitirnos al artículo 84° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, donde se señalan los supuestos por los cuales la huelga será declarada ilegal[14], y al artículo 86° en mérito al cual *"la huelga de los trabajadores sujetos*

---

[9] Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Capítulo VI: Derechos Colectivos
"Artículo 44°.- De la negociación colectiva
La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente: (...)
b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.
(...)
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. (...)".

[10] Del mismo modo, el artículo 66° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que "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° 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".

[11] Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
"Artículo 78°.- Nulidad de convenios y laudos
Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley.
La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente".

[12] En concordancia con el artículo 79° del Reglamento General de la LSC, el plazo de notificación a la entidad pública es no menor a quince (15) días calendarios.

[13] El artículo 79° y 80° del Reglamento General de la LSC establecen los efectos de la huelga declarada y los requisitos para la declaratoria de huelga, respectivamente.

[14] Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR
"Artículo 84°.- La huelga será declarada ilegal:
a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.

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".

III. Conclusiones

3.1 De conformidad con la Sexta Disposición Transitoria de la LGSNP, excepcionalmente, las entidades del Sector Público sujetas al régimen laboral de la actividad privada seguirán otorgando los beneficios económicos a sus servidores, en caso estos hayan sido entregados antes de la fecha de su entrada en vigencia (1 de enero de 2005) que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normatividad laboral.

3.2 La Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la LPSP 2013, vigente a partir de 5 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, dispuso que los procedimientos de negociación colectiva y los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite a dicha fecha, no pueden disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole, debiendo contener únicamente aspectos relacionados con las condiciones de trabajo; sancionándose con la nulidad de pleno derecho a los acuerdos, resoluciones y laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.

3.3 Del mismo modo, en las leyes de presupuesto del Sector Público de distintos años fiscales (2011, 2012, 2013 y 2014) se establecieron limitaciones presupuestales aplicables a las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales; regulándose, en el artículo 6° de la LPSP 2015, prohibiciones referidas a los ingresos del personal.

3.4 Si bien la Sentencia del TC referida a los Expedientes N° 0003-2013, N° 004-2013 y N° 0023-2013-PI/TC declara inconstitucionales las frases *"beneficios de toda índole"* y *"mecanismo"* del artículo 6° de la LPSP 2013 y, por conexión, la prohibición contenida en el artículo 6° de las LPSP 2014 y 2015, este pronunciamiento constitucional surtirá efectos a partir del 16 de diciembre de 2017, a menos que el Congreso de la República apruebe previamente la ley de regulación de la negociación colectiva para el Sector Público.

3.5 En este sentido, hasta la fecha antes señalada se mantienen válidas y vigentes las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos remunerativos, dado que deben establecerse los alcances de la negociación colectiva en el Sector Público mediante norma con rango de ley.

3.6 En la LSC y su Reglamento General, la aprobación de incrementos remunerativos no se encontraría dentro de las materias previstas como susceptibles de ser negociadas, éstas se reservan únicamente a las condiciones de trabajo; en consecuencia, los incrementos remunerativos no pueden ser materia de un acuerdo de negociación colectiva o de un

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".

laudo arbitral, siendo nulas de pleno derecho la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas.

3.7 En las entidades y empresas del Estado para determinar las materias previstas como susceptibles de ser negociadas colectivamente, y por ende, el contenido del convenio colectivo o del laudo arbitral, deben sujetarse a los límites impuestos por la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la LPSP 2013, las leyes de presupuesto anuales, la LSC y su Reglamento General.

3.8 Una vez concluidos los mecanismos de negociación o mediación, recién se podrá ejercer el derecho de huelga, para lo cual los representantes de los servidores civiles deberán cumplir con lo establecido en el artículo 45° de la LSC; caso contrario, es ilegal el ejercicio de este derecho, siendo competencia del Sector correspondiente declarar la ilegalidad de la huelga.

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

Atentamente,

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

CSL/sidr
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2015