



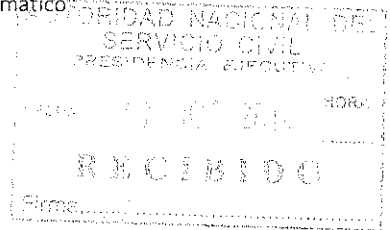
PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

**INFORME TÉCNICO N° 588-2014-SERVIR/GPGSC**



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

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

Asunto : Reglas de la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil

Referencia : a) Oficio N° 154-2014-GM-MDCC  
b) Oficio N° 216-2014-GM-MDCC

Fecha : Lima, 15 de setiembre de 2014

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia a), el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado consulta si es aplicable el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 138-2014-EF, para efectos de la negociación colectiva con los empleados del régimen del Decreto Legislativo N° 276 y los obreros municipales de dicha entidad.

**II. Análisis**

**Los derechos colectivos en la Ley del Servicio Civil**

- 2.1. La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, (en adelante la Ley) publicado el 4 de julio del año 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. Los derechos colectivos es uno de los principales temas que necesitaban ser ordenados.
- 2.2. Precisamente, por ello, el Capítulo VI del Título III de la Ley regula los derechos colectivos de los servidores civiles sujetos a dicho nuevo régimen, así como de aquellos comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728<sup>1</sup>.
- 2.3. Asimismo, éste capítulo regula diversos aspectos sobre el procedimiento de la negociación colectiva y establece –entre otros– lo siguiente:
- Los servidores públicos tienen derecho a solicitar mejora en sus compensaciones no económicas, incluyendo cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y

<sup>1</sup> Literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen (artículo 42°).

- No se permite alterar la valorización de los puestos por negociación colectiva (Artículo 41).
- La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho (inciso b del Artículo 44).

En ese contexto, a partir de la vigencia de la Ley del Servicio Civil, resultan aplicables dichas normas para efectos de la negociación colectiva, así como las disposiciones del Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente desde el 14 de junio de 2014.

- 2.4. Por otro lado, respecto al Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 138-2014-EF, cabe indicar que éste tiene por objeto establecer las disposiciones reglamentarias para la valorización y regulación de las compensaciones económicas y la determinación de las compensaciones no económicas, conforme lo establecido en su artículo 1°, empero no establece disposiciones sobre el procedimiento de la negociación colectiva.

#### Reglas de negociación colectiva aplicables a los obreros municipales

- 2.5. La Ley del Servicio Civil es aplicable a los servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, no obstante la Primera Disposición Complementaria Final de dicha Ley, señala que no se encuentran comprendidos en dicha norma – entre otros supuestos – los obreros municipales<sup>2</sup>, empero sí les son de aplicación supletoria las disposiciones de la Ley referidas a los Principios del Servicio Civil, Organización del Servicio Civil y el Régimen Disciplinario.

En ese sentido, las disposiciones sobre derechos colectivos de la Ley del Servicio Civil no son de aplicación a los obreros municipales.

- 2.6. Conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por lo que la negociación colectiva de los mismos se regula por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en cuyo artículo 1 establece que *"Los trabajadores de entidades del Estado (obreros municipales) 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"*.

<sup>2</sup> Cabe indicar que de acuerdo con el artículo 37 de la Ley, 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- 2.7. Aun cuando la negociación colectiva de los obreros municipales se regula por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dicha negociación debe observar las disposiciones que con carácter general están previstas para los servidores públicos, como es el caso de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2013, disposición vigente desde el 5 de diciembre de 2012 y que con **carácter permanente**, estableció las reglas aplicables a los procedimientos de negociación colectiva y arbitraje en materia laboral en el sector público:
- 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, el cual debe tener en cuenta lo establecido en dicha disposición.
  - Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral **solo podrán contener condiciones de trabajo.**
  - **Son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la referida disposición.**
  - Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la disposición bajo comentario no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público.
- 2.8. En ese sentido, las negociaciones colectivas y los procedimientos arbitrales 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. Asimismo, sanciona con nulidad de pleno derecho a los convenios colectivos y laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.

#### **Compensaciones no económicas y condiciones de trabajo**

- 2.9. La Ley del Servicio Civil señala que los servidores públicos tienen derecho a solicitar mejora en sus compensaciones no económicas, incluyendo 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.

Al respecto, el artículo 24 del Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, señala que la compensación no económica puede materializarse en bienes y/o servicios, y se otorgan teniendo en cuenta las limitaciones señalados en el párrafo anterior.

- 2.10. Asimismo establece con **carácter únicamente enunciativo** las siguientes modalidades de compensación no económica:



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- a) Reconocimientos o distinciones de parte de la entidad pública por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico;
- b) Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para hijos menores de edad o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos;
- c) Mejoras al ambiente y clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras;
- d) Convenios con empresas para el otorgamiento de descuentos corporativos a sus servidores;

En ese sentido, la entidad pública puede establecer otras modalidades de entrega de la compensación no económica, similares a las descritas en los literales anteriores, ya sea de manera unilateral o a través de un convenio individual o colectivo.

- 2.11. En cuanto a las condiciones de trabajo, éstas se otorgan al servidor **para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones**, por ejemplo, movilidad, viáticos, uniformes y en general todo lo que **razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el servidor**, por ello no tienen carácter remunerativo.

La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario, por ejemplo, cuando el servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, por lo que la entidad reembolsa a éste el gasto incurrido (por ejemplo, el costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo).

Al respecto, la Ley del Servicio Civil señala de manera enunciativa que las condiciones de trabajo o de empleo pueden consistir en permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones (artículo 43, literal e).

### III Conclusiones

- 3.1. Las disposiciones del Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil alcanzan a cualquier negociación colectiva efectuada por organizaciones sindicales que comprendan a servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, a partir del 5 de julio de 2013.
- 3.2. La negociación colectiva solamente puede referirse a la mejora de las compensaciones no económicas o condiciones de trabajo y no se permite alterar la valorización de los puestos por negociación colectiva.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- 3.3. El Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057 no establece disposiciones normativas sobre el procedimiento de la negociación colectiva, dado que ésta regulación está contemplada en el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 3.4. En el caso de los obreros municipales, la negociación colectiva de los mismos se regula por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2013. Esta última señala que las negociaciones colectivas y los procedimientos arbitrales 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.
- 3.5. El Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057 establece una lista enunciativa de las compensaciones no económicas, pudiendo la entidad establecer otras modalidades similares de entrega de la compensación no económica, ya sea de manera unilateral o a través de un convenio individual o colectivo.
- 3.6. Las condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el desempeño de su labor sin representar un incremento patrimonial para él, por ejemplo, movilidad, viáticos, uniformes, y en general todo lo faciliten la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.

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

Atentamente,

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

