



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

**INFORME N° 054 -2014-MTPE/2/14/1**

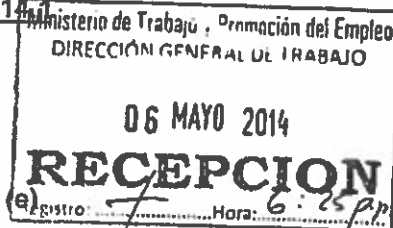
**Para:** Gastón Remy Llacsa  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

**Fecha:** 6 de mayo de 2014

**Asunto:** Consulta sobre Derecho Colectivo de Trabajo

**Referencia:** H.R. N° 49661-2014-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de alcanzarle una opinión técnica relativa al escrito de fecha 15 de abril del 2014 presentado por el Instituto Nacional Penitenciario (en adelante, INPE), a través del cual se solicita emitir opinión sobre distintos temas en materia de derecho colectivo de trabajo.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera produce efectos jurídicos sobre los administrados recurrentes, al no resolver casos concretos que corresponden a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

En atención a lo indicado, en las líneas siguientes pasamos a desarrollar la opinión técnica de esta Dirección con relación a las materias generales consultadas por el INPE.

**I. ANTECEDENTES**

Según se advierte del escrito presentado por el INPE, se solicita informar sobre lo siguiente: i) la calificación de un sindicato como mixto en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos y Mixtos (en adelante, ROSSP); ii) modificaciones al estatuto de los sindicatos registrados en el ROSSP; iii) capacidad de un sindicato registrado en el ROSSP para afiliar trabajadores de distintos regímenes; iv) otorgamiento de facilidades a dirigentes sindicales que pertenecen a distintos regímenes laborales; y v) devolución del pliego de reclamos y posibilidad de que éste contenga beneficios para trabajadores no sindicalizados.

**II. ANÁLISIS**



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

En relación a la calificación de una organización sindical como *sindicato mixto* por parte del ROSSP, el numeral 2.1 de la Directiva N° 001-2004-DNRT<sup>1</sup> prevé que pueden inscribirse en el ROSSP:

- Las organizaciones sindicales conformadas por servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- Las organizaciones sindicales compuestas por servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada que a partir de la vigencia del Decreto Supremo N° 003-2004-TR soliciten su inscripción.
- **Las organizaciones sindicales mixtas, conformadas por servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).**

Sin perjuicio del listado señalado, cabe indicar que la condición jurídica que se otorga a la organización sindical inscrita en el ROSSP es la de *organización sindical del sector público*. Justamente por ello, la constancia resultante de la inscripción no detalla la composición particular de la referida organización y, en tal sentido, no indica si se trata de un sindicato mixto u otro distinto.<sup>2</sup>



Por otro parte, en lo referente a la facultad de las organizaciones sindicales registradas en el ROSSP de cambiar sus estatutos, informamos que, según el artículo 3° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>3</sup>, las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos, por lo que corresponde a ellas determinar si se efectuarán o no modificaciones al contenido de estos.

Así, por ejemplo, si una organizacional sindical de trabajadores que laboran en el Estado, debidamente registrada en el ROSSP, contempla en su estatuto que sólo afilia a personal nombrado de la respectiva entidad, y ahora desea ampliar el número de integrantes permitiendo la afiliación de trabajadores estatales que no cuentan con dicha calidad, como los sujetos al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) u otros, entonces puede efectuar la modificación de sus estatutos a efectos de afiliar a dichos trabajadores.<sup>4</sup> Desde luego, en un ejemplo como el expuesto, la organización sindical deberá comunicar tal

<sup>1</sup> Lineamientos para la Inscripción de organizaciones sindicales ante el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>2</sup> Por lo demás, cabe recordar que el registro de organizaciones sindicales tiene naturaleza declarativa; así por ejemplo el artículo el artículo 1° de la Ley N° 27556, Ley que Crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, menciona que "el registro de un sindicato es un acto formal, no constitutivo, y le confiere personería jurídica".

<sup>3</sup> Ratificado por el Estado peruano el 02 de marzo de 1960.

<sup>4</sup> Al respecto, cabe señalar que el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, no prevén la figura del nombramiento para el personal contratado bajo dicho régimen. Por el contrario, la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Pública Penitenciaria, contempla en su artículo 17° la posibilidad de que el personal sujeto a la misma pueda ser nombrado. Similar disposición se observa en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 019-83-PCM, Reglamento de la Ley N° 23536, que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

modificación a la respectiva Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme al numeral 2.5 de la Directiva N° 001-2004-DNRT.<sup>5</sup>

Por otro lado, en cuanto a las licencias y permisos sindicales, corresponde informar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, SERVIR) se ha pronunciado anteriormente sobre dichos temas en el Informe Legal N° 523-2012-SERVIR/GG-OAJ y en la Resolución N° 02749-2012-SERVIR/TSC (Segunda Sala). Consecuentemente, nos remitimos a las pautas expuestas por SERVIR en relación a dicha consulta.

En todo caso, atendiendo a la rectoría que ejerce SERVIR en cuanto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos en el Estado, el INPE tiene expedito su derecho de solicitar una opinión técnica al referido organismo sobre las materias antes indicadas.<sup>6</sup>

Por último, con respecto a la facultad del INPE de devolver el pliego de reclamos y si resulta válido que éste contenga beneficios para trabajadores no afiliados al respectivo sindicato, informamos que, de acuerdo al artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, esta normativa resulta aplicable a los trabajadores de entidades del Estado siempre que no se oponga a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

En esa línea, se advierte con relación a la devolución del pliego, que el artículo 54° de la LRCT expresa que es obligatoria la recepción de éste salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable, siendo deber de las partes negociar de buena fe, motivo por el cual se desprende que no resulta conforme a dicho precepto la devolución del pliego cuando no existe un motivo determinante para ello.<sup>7</sup>

Conviene recordar además lo señalado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 16 de la Sentencia N° 03561-2009-PA/TC con relación a la negociación colectiva:

*"Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas.*

<sup>5</sup> Sin perjuicio de lo señalado, la capacidad y legitimidad negociales del sindicato que se trate deberá determinarse según el marco normativo vigente.

<sup>6</sup> Según lo dispuesto en el artículo 100° del Decreto Supremo N° 007-2010-PCM, SERVIR es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Estado. En este sentido, tiene competencia sobre todas las entidades de la Administración Pública en lo que respecta a la gestión del personal; más aún si se atiende a que el artículo 3° del Decreto Supremo N° 007-2010-PCM señala que el referido sistema comprende a los regímenes de carrera y a las diversas formas de contratación de personal utilizadas por las entidades públicas. A mayor abundamiento, repárese que, de acuerdo con el literal i) del artículo 5° del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, dicha autoridad se encuentra facultada a emitir opinión técnica en materias de su competencia, como es el presente caso.

<sup>7</sup> En este punto, es importante señalar que la recepción del pliego por el empleador no significa una aceptación automática de las peticiones contenidas en éste.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

De este modo, este Tribunal considera, a modo de ejemplo, que negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o a acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran la ausencia de buena fe en la negociación (...).

Finalmente, sobre las peticiones que debe tener un pliego de reclamos, informamos que esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo no tiene competencia para determinar los alcances de aquellas, quedando a libertad de las partes negociales definir los términos del convenio colectivo que suscriban. Desde luego, el contenido negocial debe respetar el marco legal vigente.

### III. CONCLUSIÓN

- Las organizaciones sindicales inscritas en el ROSSP tienen la condición jurídica de organizaciones sindicales del sector público. En la respectiva constancia de inscripción no se detalla la composición particular de éstas y, en tal sentido, no se indica si se trata de un sindicato mixto u otro distinto.
- Las organizaciones sindicales registradas en el ROSSP, así como las demás organizaciones sindicales constituidas conforme a ley, cuentan con el derecho de modificar sus estatutos. En tal sentido, un sindicato registrado en el ROSSP cuyo estatuto en un inicio solamente preveía la afiliación de trabajadores nombrados puede válidamente modificarlo en aras de que pueda afiliar trabajadores no nombrados. Desde luego, esta modificación debe comunicarla a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva.
- SERVIR es la autoridad competente para atender la consulta del INPE sobre licencias sindicales.
- La devolución del pliego de reclamos por el empleador es posible siempre que medie una causa legal o convencional objetivamente demostrable, siendo que la recepción del pliego por el empleador no significa una aceptación automática de las peticiones contenidas en éste.
- Esta Dirección carece de competencias para determinar la validez del contenido de un pliego de reclamos. Sin perjuicio de ello, es claro que el contenido negocial del convenio resultante debe sujetarse al marco legal vigente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

.....  
**RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo