

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 30 de mayo de 2023

Los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 22 de mayo de 2023.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Perú

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

Información escrita complementaria enviada por el Gobierno el 30 de mayo de 2023

Artículo 2. Derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) señala que el Perú reconoce el principio rector del Convenio como ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales para garantizar la plena y libre participación de los trabajadores en el mercado de trabajo, por lo que encarna una garantía de democracia y progreso social. En ese sentido, todos los aspectos perfectibles de las leyes laborales se dan en un marco de diálogo con las organizaciones representativas de los trabajadores y el Estado. Sin embargo, en principio, debemos indicar que si bien la Constitución Política, garantiza el ejercicio del derecho a la libertad sindical, como cualquier otro derecho no es irrestricto, sino que está sujeto a determinados límites establecidos por normas con rango de ley.

En ese sentido, las garantías de los derechos de los trabajadores se sustentan en el respeto de las normas internacionales en materia laboral, considerando que el Perú ha ratificado lo tipificado en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), los mismos que versan sobre la protección del derecho de sindicación en general, asimismo, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), que protege entre otros, el derecho de sindicación del servidor público, a partir de lo cual se deriva el derecho de huelga. Asimismo, el artículo 42 de la Constitución Política indica que: «Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. (...)». De la misma manera el artículo 28 de la Constitución establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando

su ejercicio democrático. Por ello, como consecuencia del reconocimiento de dichos derechos se garantiza, entre otros, el derecho a la libertad sindical ¹ y la huelga de los servidores civiles.

Respecto del derecho de sindicación en el sector público peruano, es importante señalar que se encuentra regulado en el artículo 41 ² de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el mismo que precisa que 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, y que la autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación.

Asimismo, es importante señalar que el capítulo I del título V del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, regula el ejercicio del derecho de sindicación, contemplando disposiciones, entre otras, sobre la libertad sindical ³, la protección frente a actos de discriminación antisindical, la protección frente a actos de injerencia, de la constitución de sindicatos, del registro sindical, de las licencias sindicales.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y de formular sus programas de acción. Votación para declarar la huelga. Con respecto al derecho de huelga, la SERVIR señala que este se encuentra regulado en los artículos 79 al 85 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en los que se señala como uno de los requisitos de la huelga, que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. Asimismo, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en el inciso e) del numeral 13.2 de su artículo 13, indica que los trabajadores del sector público pueden declarar la huelga en el marco de lo indicado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR (TUO de la LRCT), y su reglamento. Finalmente, para los aspectos no regulados en las normas anteriores, se aplica supletoriamente el citado TUO de la LRCT y su reglamento.

¹ La libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT. Está consagrado en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y fue proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ver en: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm).

² Respecto de su vigencia, es importante precisar que si bien la Única Disposición Derogatoria de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal dispuso la derogatoria de artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley N° 30057, se debe recordar que de acuerdo a su artículo 1, la citada ley N° 31188, tiene por finalidad únicamente el «(...) regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo»; en consecuencia, a partir de una interpretación conforme a la Constitución y en base al principio *pro homine*, debe entenderse que la derogatoria de los artículos referidos a los derechos colectivos de la Ley N° 30057, se refiere únicamente al extremo del ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, respecto del cual resultan aplicables precisamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 31188 (que sustenta la derogatoria en dicho extremo); por consiguiente, para el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga en el sector público, mantienen su vigencia; conforme así concluyó en el informe técnico N° 001762-2021-SERVIR-GPGSC.

³ Asimismo, el artículo 51 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el decreto supremo N° 040-2014-PCM, establece que la libertad sindical comprende el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente. Asimismo, las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, formar parte de organizaciones sindicales de grado superior, disolverse, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción. La libertad sindical también se manifiesta en el derecho a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses.

Derecho de las organizaciones sindicales de celebrar reuniones y de poder acceder a los lugares de trabajo. El Ministerio de Educación señala que conforme el artículo 66 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la finalidad de la institución educativa es el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. Asimismo, como ámbito físico, pone a disposición sus instalaciones para el desarrollo de actividades extracurriculares y comunitarias, preservando los fines y objetivos educativos, así como las funciones específicas del local institucional.

Refiere que nuestra Constitución consagra en su artículo 28 que el Estado garantiza la libertad sindical. El Convenio núm. 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, establece en su artículo 6 que deberán concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración.

En ese contexto, revisada la única disposición complementaria final del Decreto Supremo N° 017-2007-ED, referente a que el director o subdirector de la institución educativa pública de la educación básica regular debe garantizar el funcionamiento de su centro educativo, por lo que constituye falta grave el «facilitar el local escolar para reuniones de carácter sindical», consideramos que tal disposición se encuentra acorde a la Constitución y convenios internacionales, toda vez que la institución educativa está destinada a brindar el servicio educativo, el cual conforme a la Ley N° 28988 constituye un servicio público esencial.