

# DERECHOS INDIVIDUALES – DERECHOS COLECTIVOS – RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la  
Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de  
Asociación Argentina de Derecho Administrativo

# Derechos Individuales en el Sector Público

# Compensaciones

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



a) Percibir 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.

# Descanso vacacional

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



b) 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 período 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 trabajo

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



c) Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.

# Descanso semanal

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



d) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas, como mínimo.

# Refrigerio

El servidor civil  
tiene los siguientes  
derechos:



e) Un tiempo de  
refrigerio, que no  
forma parte de la  
jornada de trabajo.

# Impugnación

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



f) Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.

# Permisos y licencias

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



g) Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.

# Seguridad social

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



h) Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.

# Seguridad y Salud en el Trabajo

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



i) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

# Seguro

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



j) Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.

# Docencia

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



k) Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.

# Defensa del servidor

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



I) 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 especializados.

# ¿derecho?

El servidor civil tiene los siguientes derechos:



m) No son de aplicación al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.

# Remisión legal

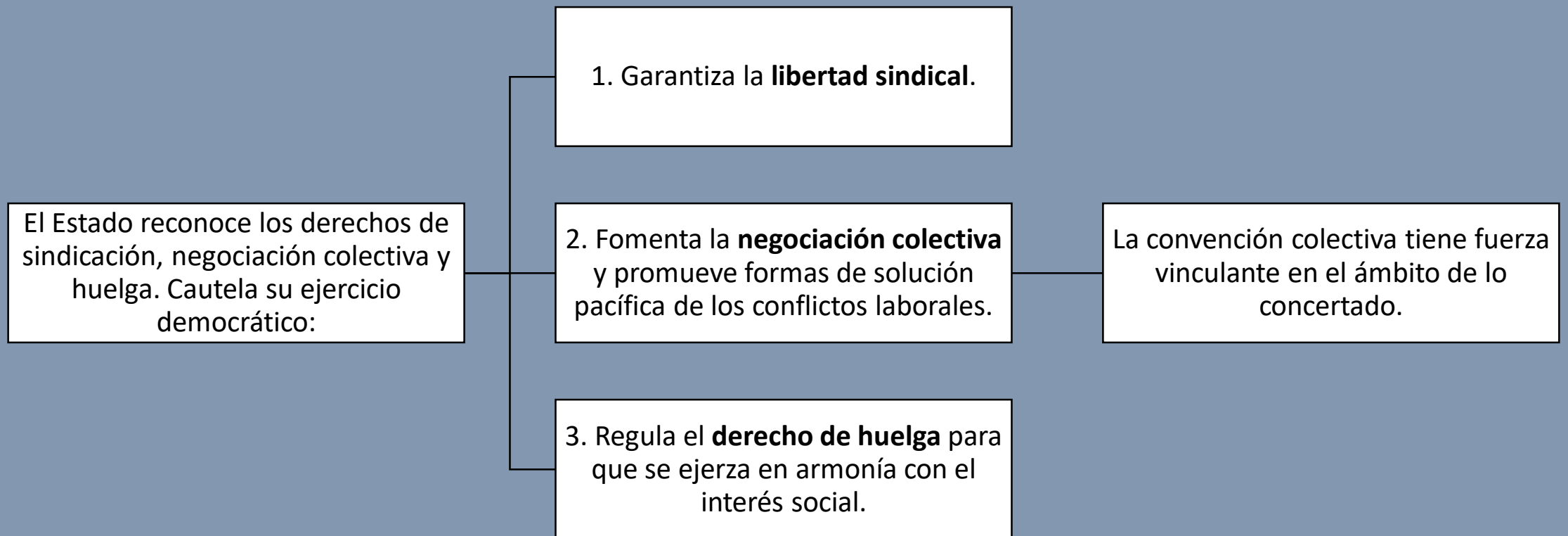
El servidor civil  
tiene los siguientes  
derechos:



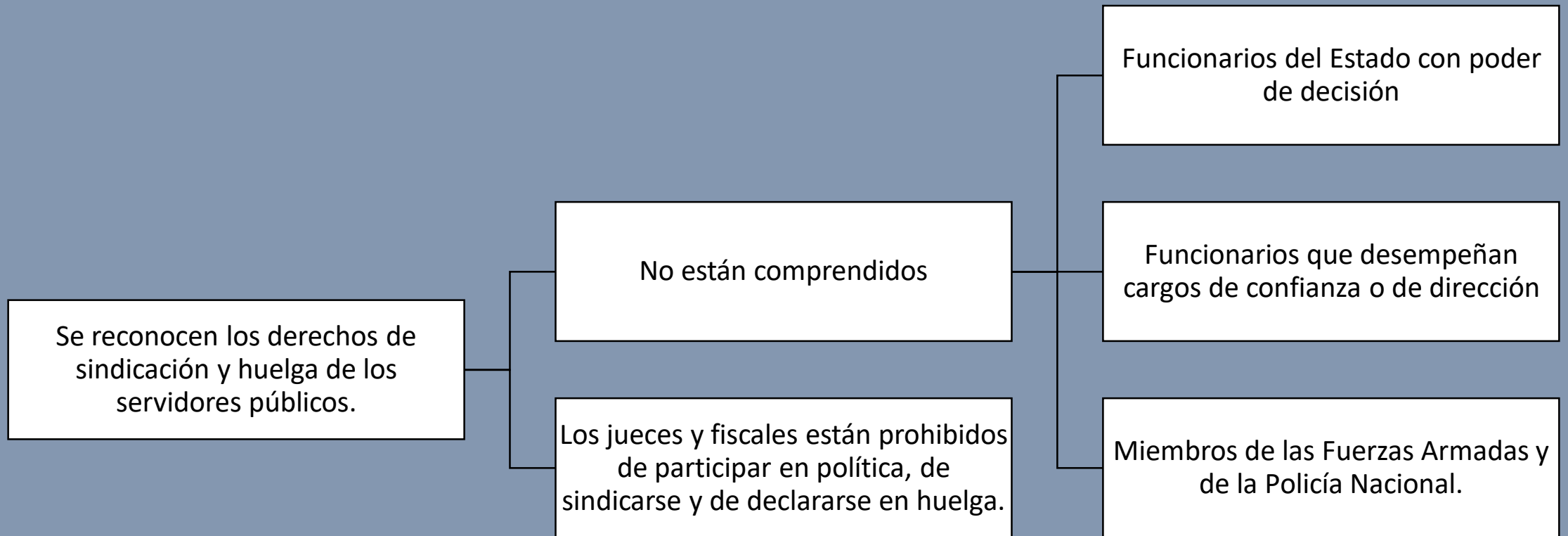
n) Otros  
establecidos por  
ley.

# Derechos Colectivos en el Sector Público

# Derechos colectivos del trabajador



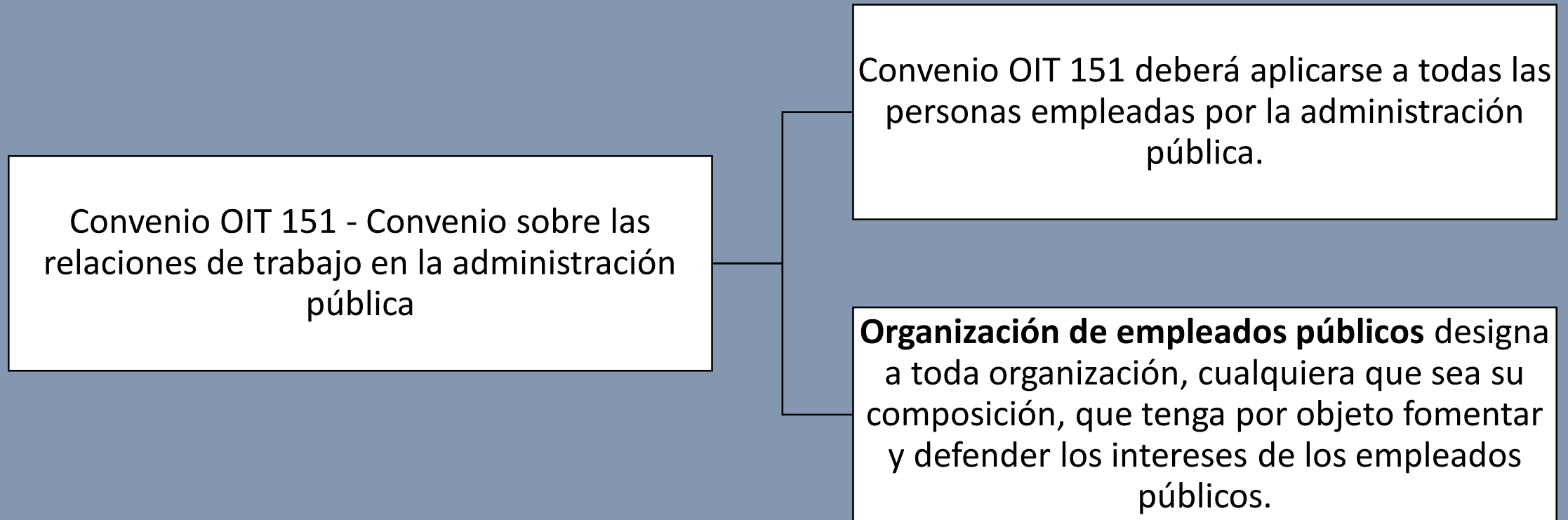
# Derechos colectivos de los servidores públicos



# Libertad sindical

Organizaciones sindicales de servidores públicos

# Convenio OIT 151



# Acto de discriminación antisindical

Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella.

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

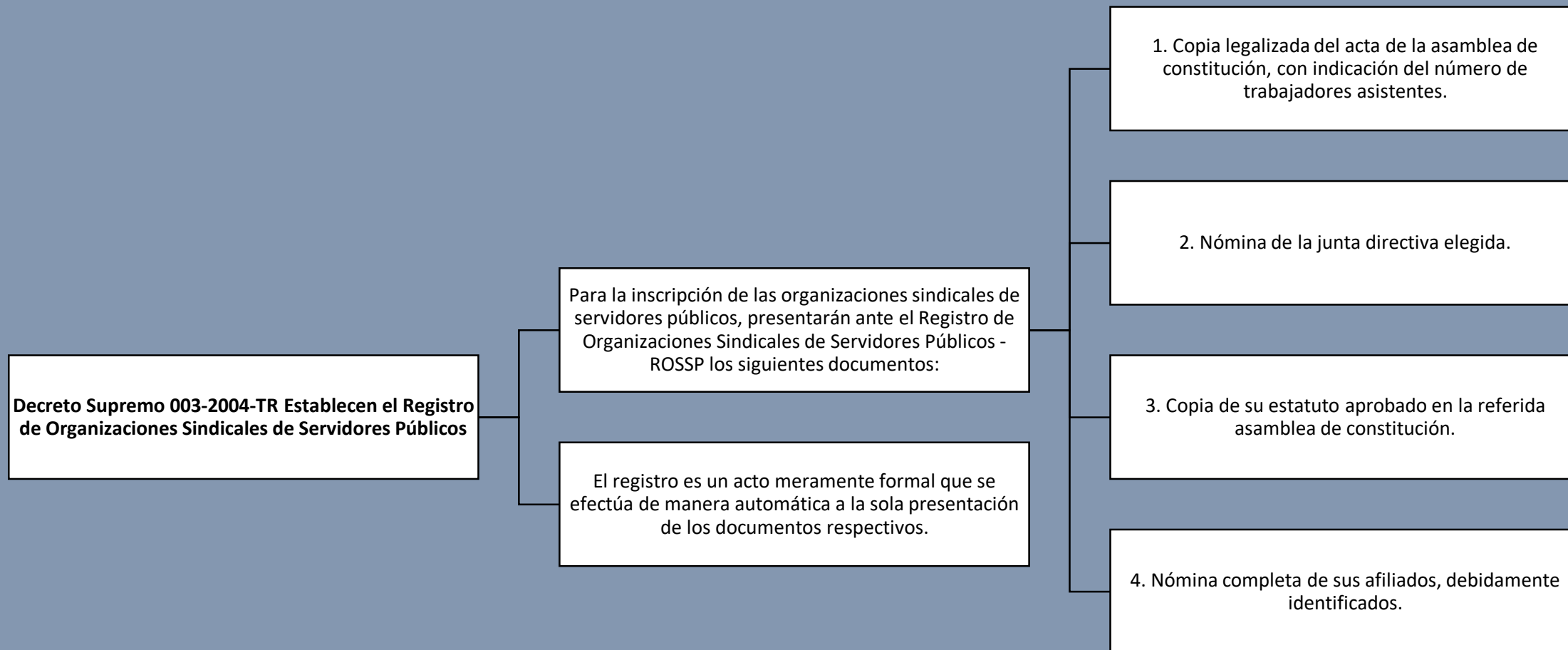
# Acto de injerencia

Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

# ROSSP



# Negociación colectiva

Mecanismos de solución de conflictos laborales

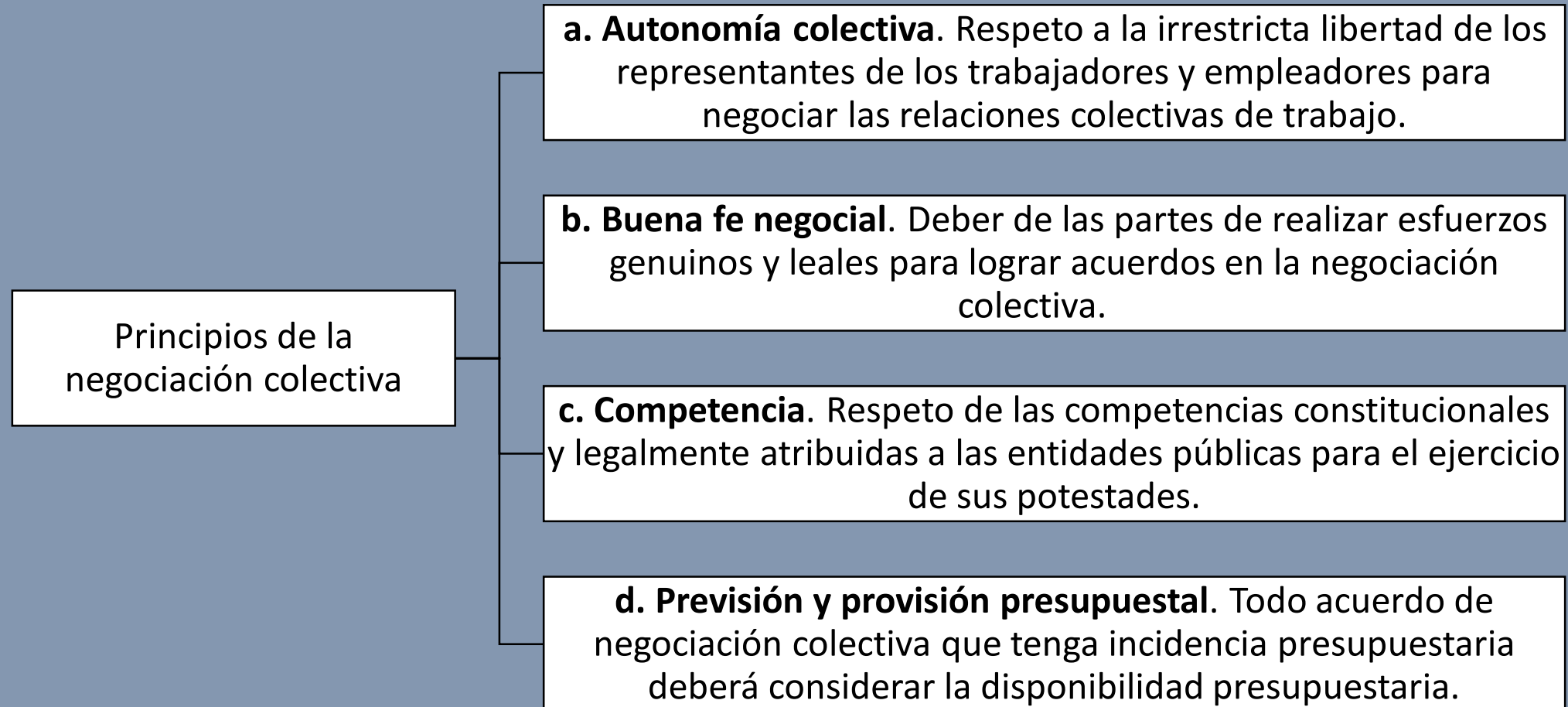
# Ley 31188

Ley 31188 - Ley de  
Negociación Colectiva  
en el Sector Estatal

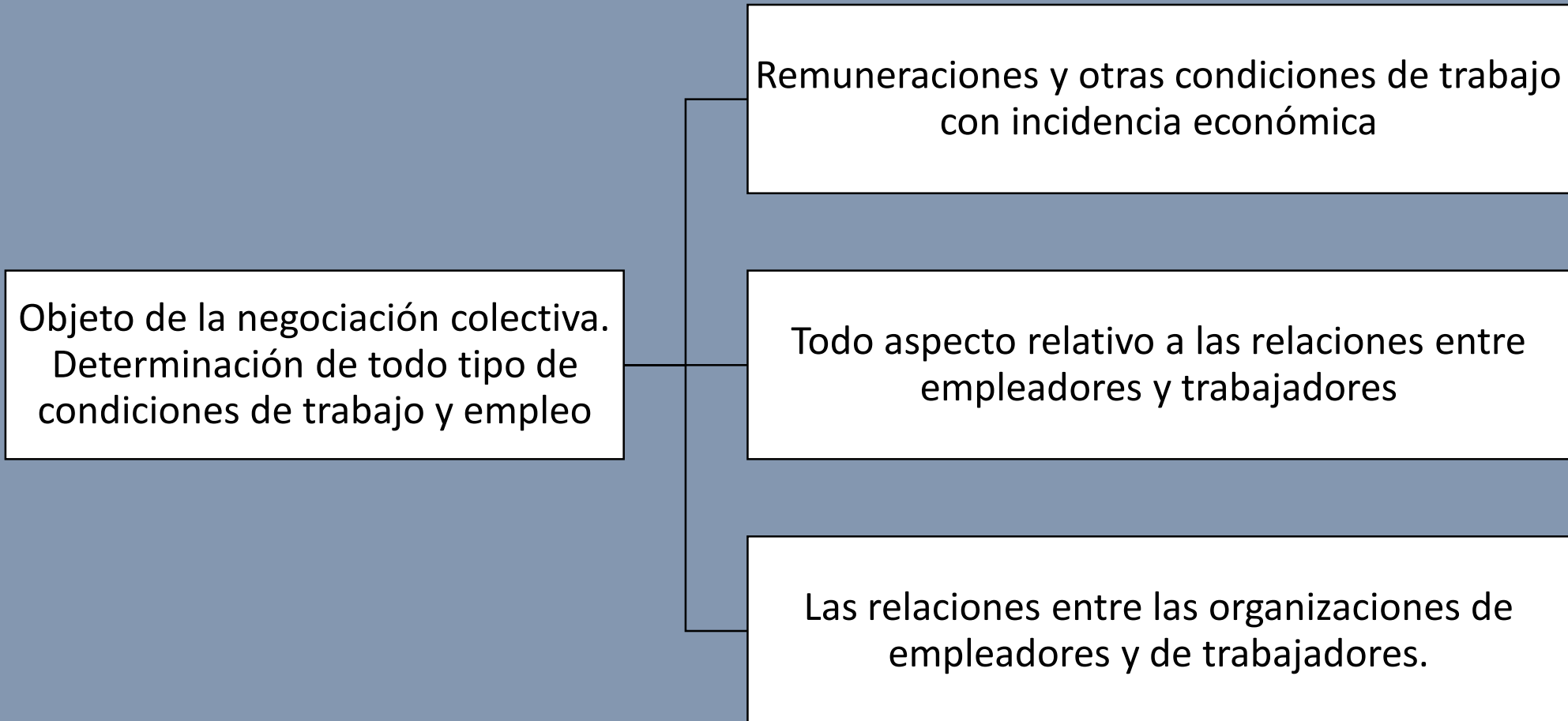
Es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las **empresas del Estado** se rigen por lo regulado en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento.

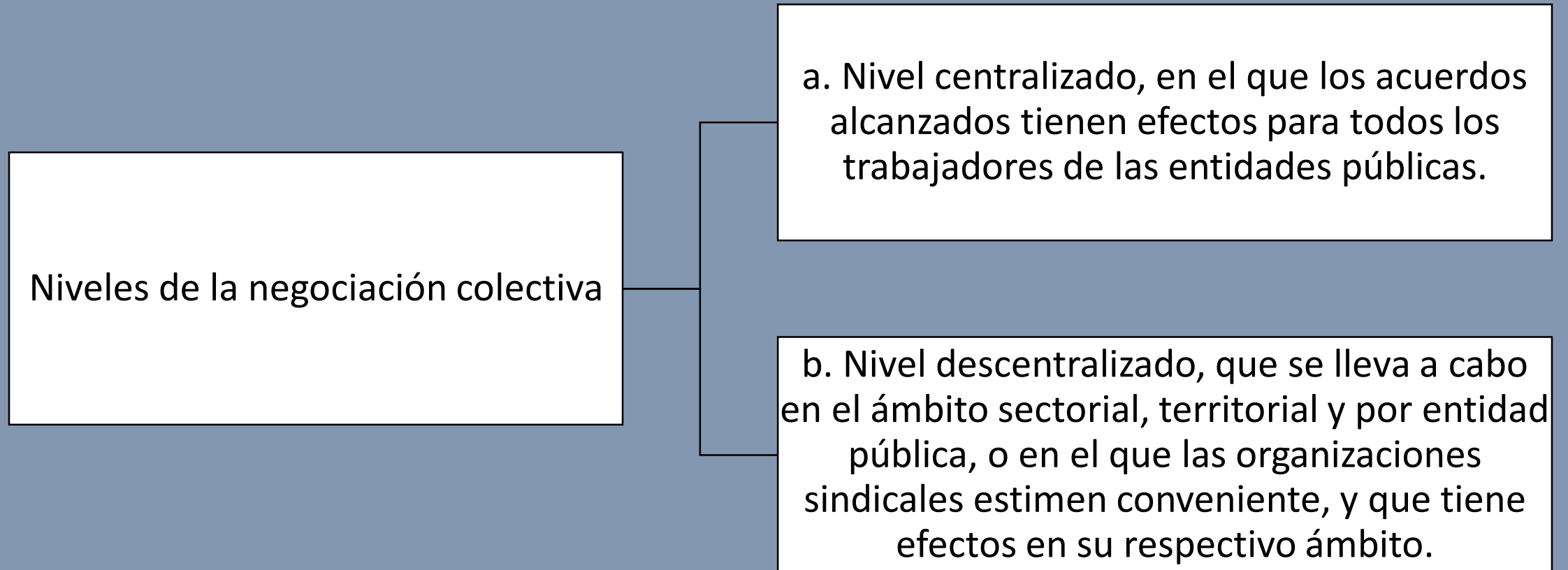
# Principios de la negociación colectiva



# Objeto de la negociación colectiva



# Niveles de negociación colectiva



# Pliego de reclamos

La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:

a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.

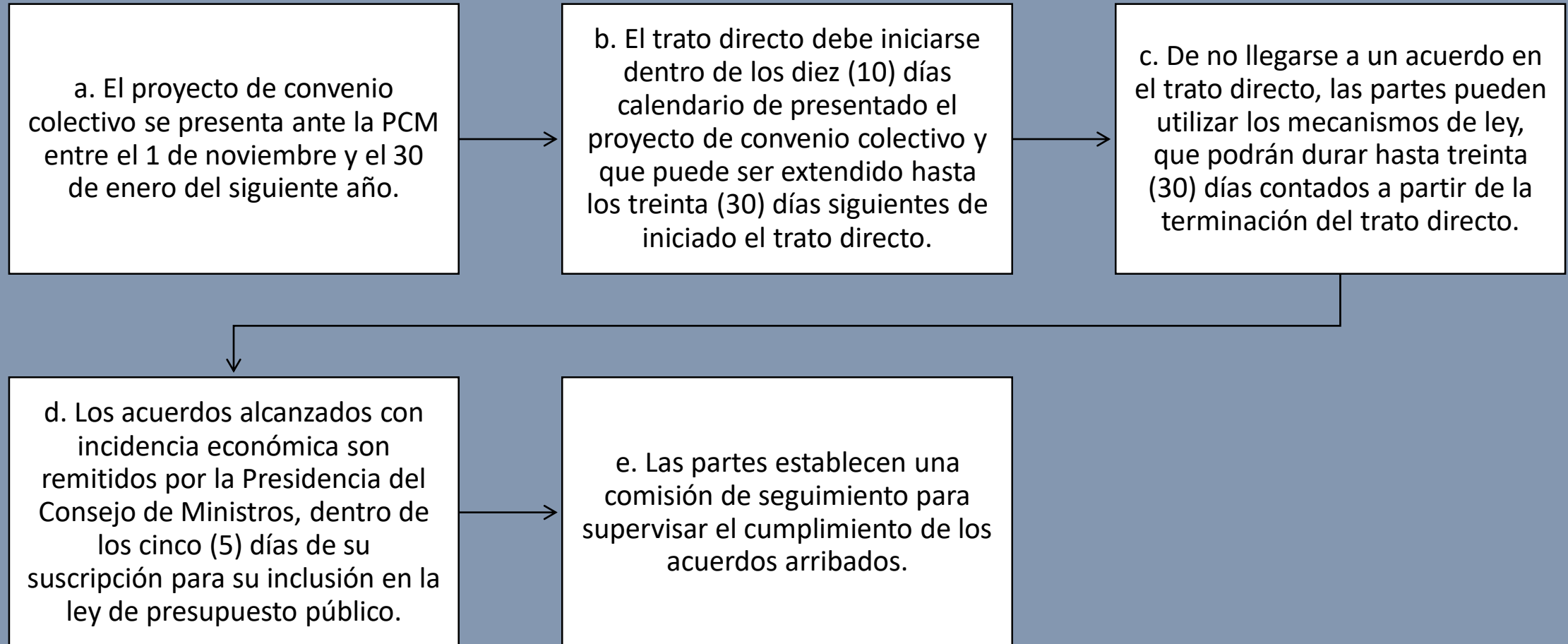
b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.

c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.

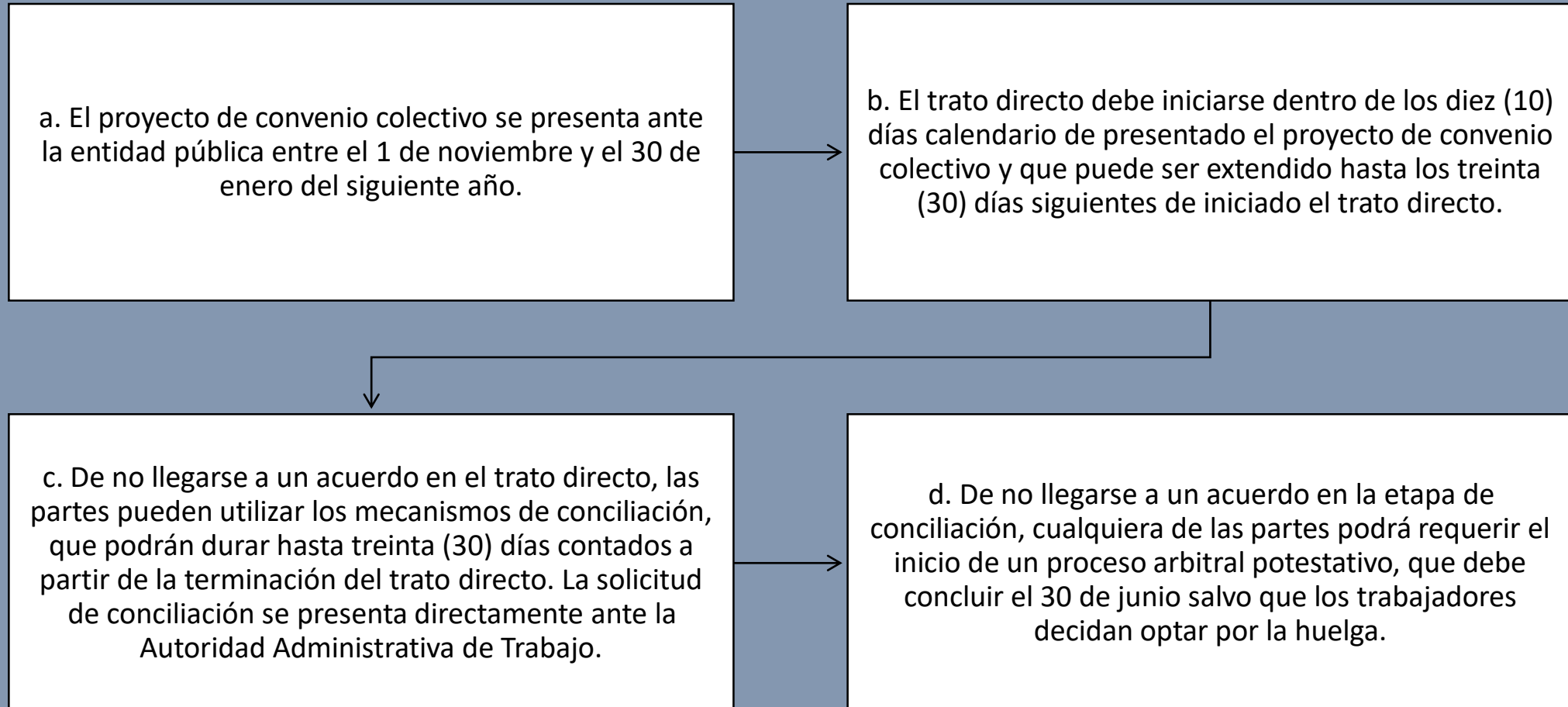
d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.

e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

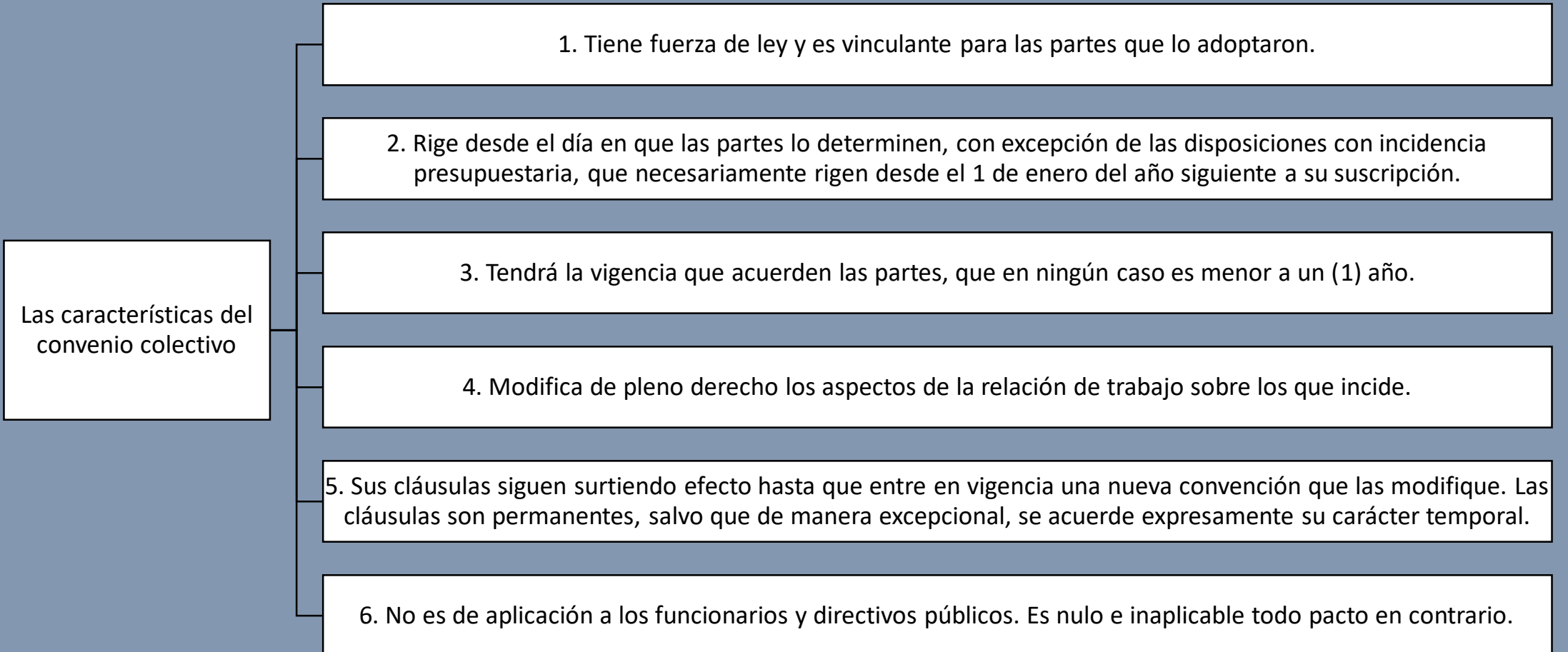
# Negociación colectiva centralizada



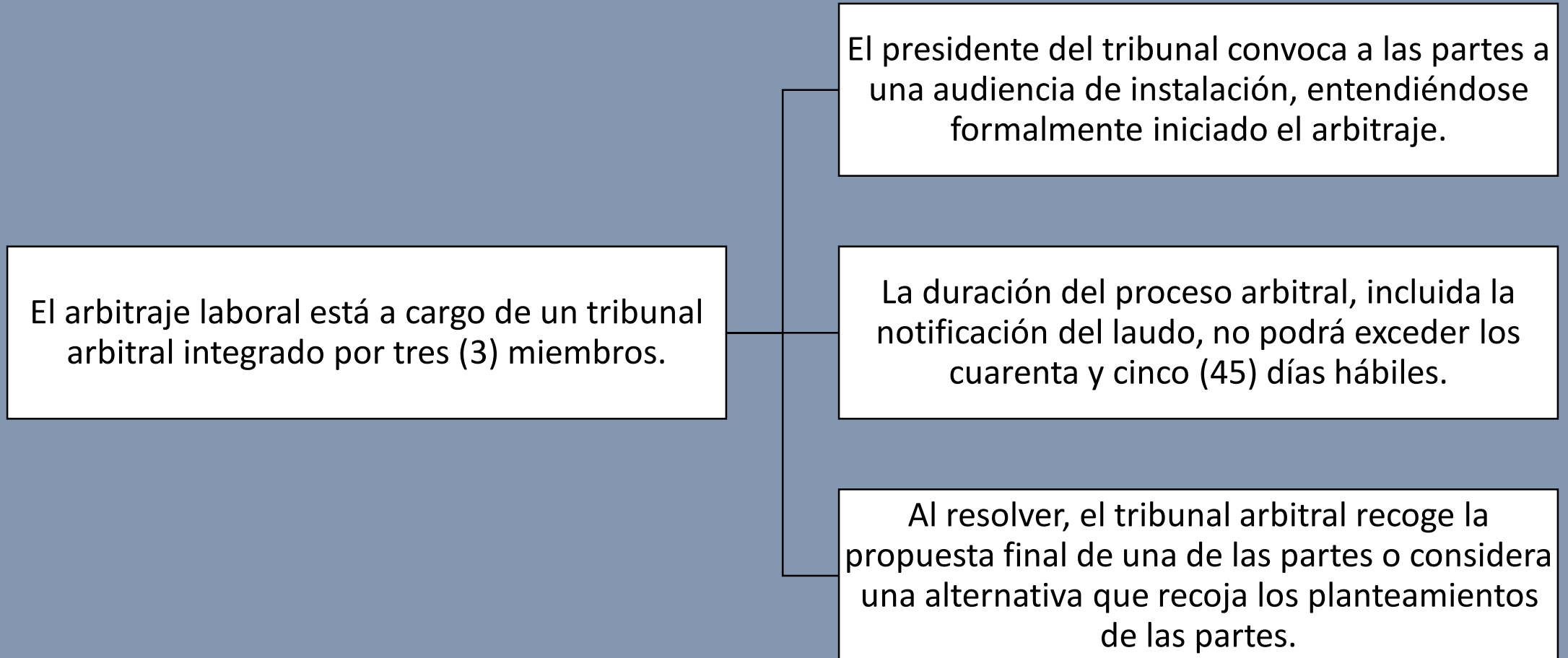
# Negociación colectiva descentralizada



# Convenio colectivo



# Arbitraje laboral



# Laudo arbitral

El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo.

El incumplimiento en la ejecución del laudo inhabilita al empleador a impugnar un laudo o a continuar el procedimiento iniciado si durante el proceso se verifica tal hecho, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción por incumplimiento de laudo.

Los laudos que se expidan para resolver conflictos económicos derivados de negociaciones colectivas en el sector público tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en proceso de ejecución.

# Huelga

Medida de fuerza como derecho constitucional

# Huelga

Decreto Supremo 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

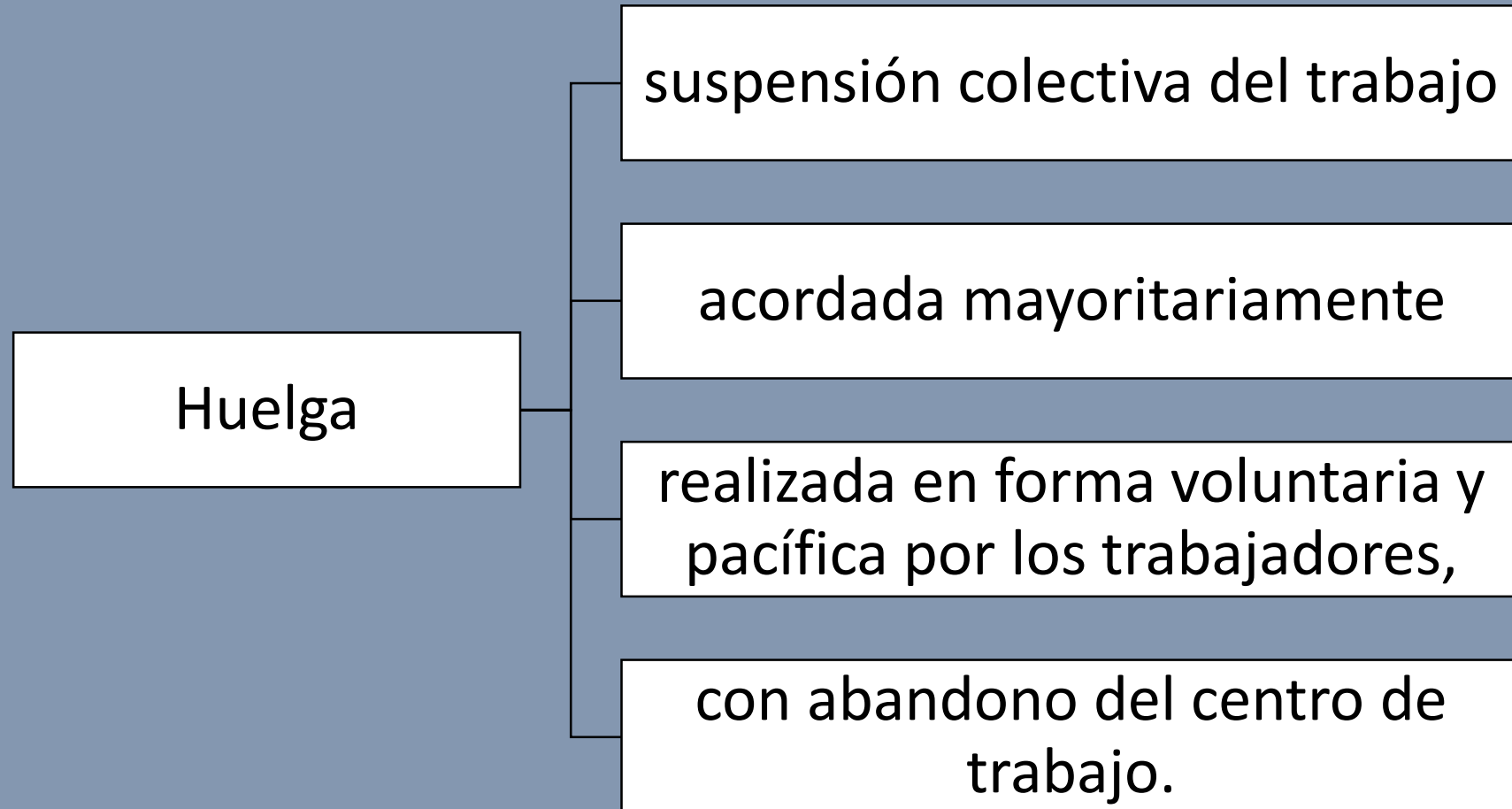


“La huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título [Título IV De la Huelga] en cuanto le sean aplicables” (artículo 86).

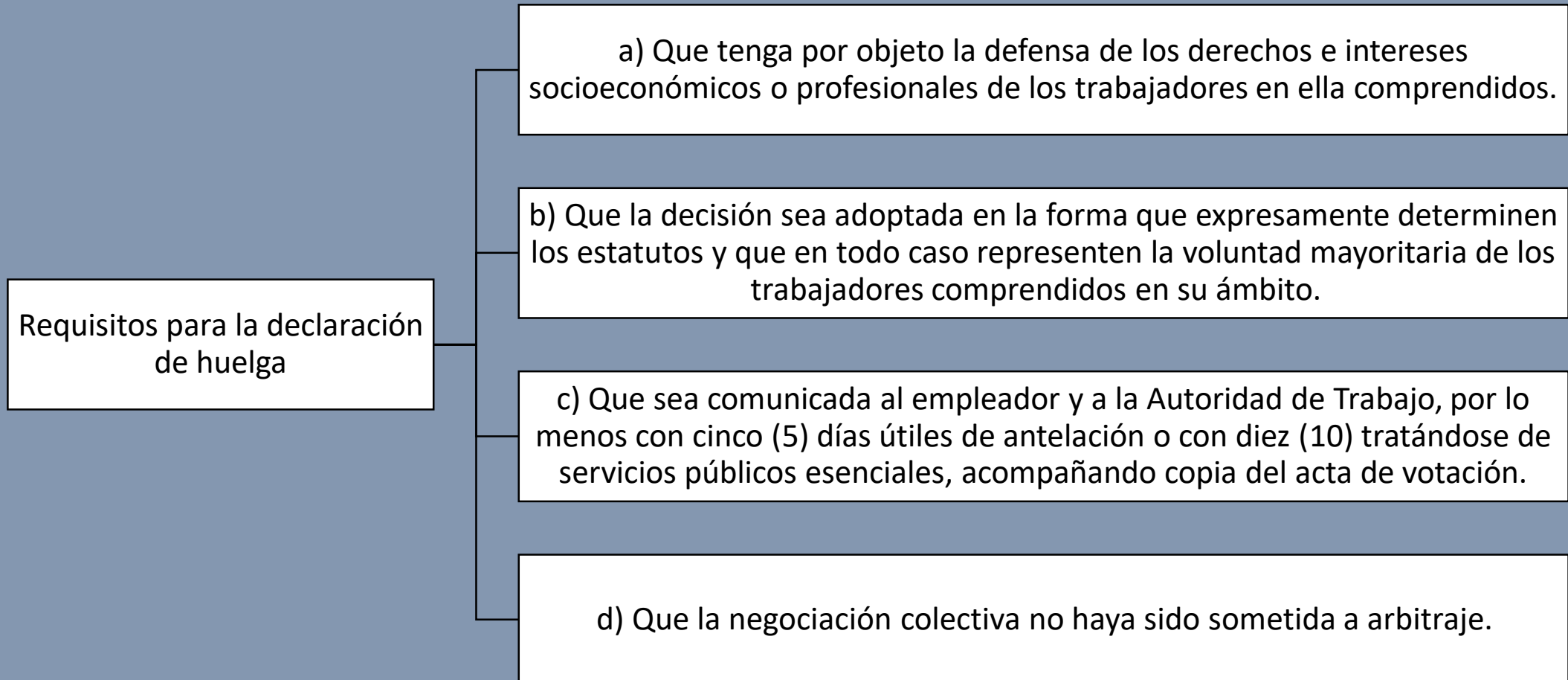


“La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el Sector correspondiente” (artículo 86).

# ¿Qué es la huelga?



# Requisitos para la declaración de huelga



# Resolución de conflictos

El Tribunal es competente para conocer y resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación exclusivamente sobre las siguientes materias:

a) Acceso al servicio civil;

b) Evaluación y progresión en la carrera;

c) Régimen disciplinario;

d) Terminación de la relación de trabajo.

# Muchas gracias

José María Pacori Cari

Contacto

[corporacionhiramsl@gmail.com](mailto:corporacionhiramsl@gmail.com)

Teléfono móvil y WhatsApp

959666272