

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el procedimiento de negociación colectiva en el sector público

Referencia : Oficio N° 111-2021/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica consulta a SERVIR sobre el procedimiento de negociación colectiva en el sector público.

II. Análisis:**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

- 2.4 La presente consulta analizará el marco legal aplicable al procedimiento de negociación colectiva tras la derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020, teniendo en cuenta que la consulta fue formulada en dicho contexto. Asimismo, también se abordará las condiciones de



trabajo y el marco normativo de la Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal.

Sobre la entrega de condiciones de trabajo en la Administración Pública

- 2.5 En primer lugar, debemos indicar que en la Administración Pública la entrega de cualquier condición de trabajo debe efectuarse siempre y cuando estas cumplan con las características que la define como tal.
- 2.6 Por ello, SERVIR en diversos informes ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el [Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

*"2.8 Enfatizamos que **toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:***

- i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);*
- ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;*
- iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,*
- iv) No son de libre disposición del servidor."*

- 2.7 En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor.

Si no fuera así, tal otorgamiento implicaría un incremento de su remuneración, lo que se encuentra prohibido actualmente en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, según lo establecido por la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021¹.

- 2.8 En efecto, el artículo 6 de la Ley N° 31084 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores), prohíbe el reajuste e incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento; sin embargo, no se incluye aquellas condiciones de trabajo otorgadas al trabajador para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, pues el otorgamiento de las mismas no representan un incremento patrimonial para él.

¹ Del mismo modo, el artículo 6 de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2017, 2018, 2019 y 2020 aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.



- 2.9 Cabe indicar que las condiciones de trabajo podrán ser otorgadas a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo, siempre que cumplan con las características indicadas en el numeral 2.6 del presente informe. En tal sentido, es responsabilidad de cada entidad evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo; asimismo deberán emitir e implementar los documentos normativos (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para la entrega de las condiciones de trabajo, su supervisión y fiscalización.
- 2.10 Finalmente, es importante indicar que, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características² y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.

Sobre el marco legal vigente aplicable a la negociación colectiva en el Sector Público tras la derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020

- 2.11 En principio, debemos indicar que el "CAPÍTULO VI: DERECHOS COLECTIVOS" de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) reconoce los derechos de: sindicación, negociación colectiva y huelga.
- 2.12 Por su parte, el "TÍTULO V: DERECHOS COLECTIVOS, CAPÍTULO II: NEGOCIACIÓN COLECTIVA" del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC), regulaba el procedimiento de negociación colectiva en la administración pública.
- 2.13 Posteriormente, con fecha 23 de enero del 2020, se emitió el Decreto de Urgencia N° 014-2020³ (en adelante, DU N° 014-2020), el cual tuvo por objeto emitir disposiciones generales para regular la negociación colectiva en el Sector Público.
- 2.14 En tal sentido, al regularse a través del DU N° 014-2020 el procedimiento de negociación colectiva en el sector público, se produjo una derogación tácita del marco legal sobre la negociación colectiva regulada en los artículos 43 y 44 de la LSC, y el CAPÍTULO II del TÍTULO V del Reglamento General de la LSC.
- 2.15 En esa línea, a partir del 24 de enero del 2020, el DU N° 014-2020 era el único marco legal aplicable a la negociación colectiva en el sector público. Sin embargo, con fecha 23 de enero

² i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor.

³ Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la Negociación Colectiva en el Sector Público.

del 2021, se emitió la Ley N° 31114⁴, en cuyo artículo único se establece la derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

- 2.16 En ese contexto, es relevante recordar que por la derogatoria de una ley no recobran vigencia las disposiciones que esta hubiera derogado; por lo tanto, aquellas normas de la LSC y su Reglamento General que fueron derogadas tácitamente por el DU N° 014-2020 no han recobrado vigencia como consecuencia de la derogatoria de esta última. Es por lo anterior que los procedimientos de negociación colectiva iniciados en el marco del citado decreto de urgencia, no se podrían reconducir a partir de lo regulado por los artículos 43 y 44 de la LSC y su Reglamento General, ya que éstos fueron derogados tácitamente.
- 2.17 En atención a lo anterior, a efectos de identificar adecuadamente el marco legal vigente que resultaba aplicable al procedimiento de negociación colectiva en el sector público corresponde remitirnos a lo señalado en el artículo 40 de la LSC, norma que regula de forma general el tratamiento de los derechos colectivos de los servidores públicos⁵ y que no fue derogada tácitamente por el DU N° 014-2020.
- 2.18 En tal sentido, el artículo 40 expresaba lo siguiente:

“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.”

(Énfasis es nuestro)

- 2.19 De lo anterior, se desprende que el citado artículo 40 de la LSC había previsto expresamente - y de forma general- que, en materia de derechos colectivos, se aplicaba supletoriamente el TUO de la LRCT en lo que no se opusiera a lo regulado por la LSC.
- 2.20 Asimismo, teniendo presente que las disposiciones relativas al procedimiento de negociación colectiva contenidas en la LSC y su Reglamento General fueron derogadas tácitamente por el DU 014-2020, resultaba razonable y jurídicamente válido -además de necesario- concluir que, ante la ausencia de dicho marco legal, correspondía la aplicación de la supletoriedad a que se refiere el segundo párrafo del artículo 40 de la LSC, a efectos de garantizar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.
- 2.21 A mayor abundamiento sobre este último punto, debe incidirse en el hecho de que la negociación colectiva constituye un derecho de anclaje constitucional, por lo que si bien el

⁴ Ley que deroga el decreto de urgencia 014-2020, decreto de urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.

⁵ Siendo estos los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Tribunal Constitucional ha establecido que el mismo debe contar con un desarrollo legal⁶, dicha exigencia se sustentaba en la necesidad de lograr un balance adecuado entre el derecho de los servidores a negociar condiciones económicas y el respeto a los principios presupuestales, tales como el de equilibrio presupuestal y provisión presupuestaria, a efectos de no lesionar indebidamente las arcas estatales. No obstante, esta necesidad de desarrollo legal expuesta por el Tribunal Constitucional no implicaba la imposibilidad total de negociar colectivamente en el sector público, pues los servidores sí podían negociar condiciones no económicas. Los límites reconocidos por el Tribunal Constitucional fueron previstos teniendo en cuenta la negociación de condiciones económicas, para las cuales sí era necesario un marco legal expreso que contenga normas que garanticen el equilibrio presupuestal.

- 2.22 Por lo anterior, es relevante precisar que la aplicación supletoria del TUO de la LRCT que había dispuesto el art. 40 de la LSC para los procedimientos de negociación colectiva en el sector público solo procedía para los casos de condiciones no económicas. Su utilización para la negociación de condiciones económicas había quedado proscrita por los fundamentos antes citados de la Sentencia del Tribunal Constitucional; y, en adición, porque las entidades deben observar las restricciones presupuestales en materia de incrementos remunerativos establecidas en las leyes de presupuesto que se emiten cada año⁷.
- 2.23 Precisamente, en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 (en adelante, LPSP 2021) se prohíbe expresamente lo siguiente:

“Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.” (Énfasis es nuestro)

⁶ Es importante resultar en este punto que los derechos fundamentales de configuración legal (como la negociación colectiva), si bien requieren de la asistencia de una ley que los desarrolle, lo cierto es que no carecen de un contenido por sí mismo exigible a los poderes públicos, pues una interpretación en ese sentido sería contraria al principio de fuerza normativa de la Constitución (STC 1417-2005-AA/TC fj. 12).

⁷ Como la Ley N° 31084, Ley que Aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.



- 2.24 El dispositivo citado ha establecido taxativamente la restricción para el reajuste de remuneraciones o el otorgamiento de nuevas bonificaciones -entre otros-, es decir, condiciones de carácter económico que supongan un incremento remunerativo para los servidores y funcionarios de las entidades del sector público, cualquiera sea la forma, modalidad o fuente de financiamiento.

Por tanto, en aplicación de la citada restricción presupuestal, el procedimiento de negociación colectiva en las entidades del sector público, que se regía transitoriamente bajo el TUO de la LRCT (hasta la aprobación de la nueva ley que regule la negociación colectiva en el sector público), solo contaba con marco legal habilitante para negociar condiciones no económicas, en aplicación del principio de legalidad.

- 2.25 En esa línea, es importante recordar que el Tribunal Constitucional en el fundamento 81 de la sentencia en el Caso Ley de Presupuesto Público – STC 0003-2013-AI/TC, precisó que *“(…) aun cuando se ha señalado que el derecho a la negociación colectiva implica la posibilidad que los trabajadores negocien colectivamente el incremento de salarios, ello no significa que eventualmente este derecho no pueda ser objeto de una restricción cuando concurra o tenga lugar una circunstancia excepcional. Dichas limitaciones deben ser razonables y proporcionales. Cuando lo Estados atraviesan crisis económicas, financieras o periodos de austeridad, es posible limitar el poder de negociación colectiva en materia de salarios. Así, el legislador puede prever que, durante la época de crisis, los trabajadores del sector público no puedan negociar el incremento anual del salario, el monto de horas extras o el monto de remuneración en días feriados”* (subrayado es nuestro). Dicha restricción válida se encuentra contenida precisamente en el artículo 6 de la LPSP 2021 (más aun teniendo en cuenta el contexto de emergencia sanitaria que aqueja a la nación).

- 2.26 En esa línea, los pliegos de reclamos que fueron presentados en el marco de la negociación colectiva, para ser admitidos por las autoridades administrativas, solo podían contener peticiones relacionadas a condiciones no económicas, encontrándose prohibidas en ese momento las organizaciones sindicales de incorporar al procedimiento de negociación las condiciones económicas.

En los casos en que las organizaciones sindicales hubieran presentado pliegos de reclamos conteniendo tanto condiciones económicas como no económicas, correspondería a la entidad devolver el pliego de reclamos a la organización sindical a efectos de que dicho pliego sea presentado nuevamente conteniendo únicamente las condiciones no económicas.

Asimismo, es preciso indicar que los convenios que las partes hubieran suscrito regirían a partir de su suscripción en adelante. No era posible negociar pliegos de reclamos de años anteriores y solicitar que su aplicación se efectuara de manera retroactiva, como en calidad de devengados. Ello en concordancia con la aplicación del Principio de Equilibrio Presupuestario⁸.

- 2.27 Adicionalmente, las entidades debieron verificar que las condiciones no económicas formuladas en el pliego de reclamos respondieran precisamente a dicha naturaleza y no se configuraran en condiciones cuyo otorgamiento implicara una ventaja patrimonial para los

⁸ Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440 – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.



servidores, dado que ello les habría dado la condición de incrementos remunerativos, lo cual se encontraba proscrito por el antes citado artículo 6 de la LPSP 2021.

- 2.28 Ante la inobservancia de las restricciones presupuestales en el marco de la negociación colectiva corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de los acuerdos correspondientes ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.
- 2.29 Finalmente, debemos precisar que el plazo de vigencia de los convenios suscritos relacionados a condiciones no económicas conforme al marco legal del TUO de la LRCT, y sólo en caso de falta de acuerdo, era de un año conforme a lo dispuesto en el artículo 43 inciso c) de dicho dispositivo legal. Por tanto, las partes negociantes debieron observar la citada disposición al suscribir un convenio colectivo.

Sobre el procedimiento de negociación colectiva en la administración pública regulado por la vigente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

- 2.30 Posteriormente, con fecha 22 de mayo del 2021, se publicó la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, norma que tiene por objeto 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.
- 2.31 Dicha ley 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.
- 2.32 Por su parte, debemos indicar que el artículo 4 de la Ley N° 31188 (en adelante la Ley), refiere que son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 2.33 Ahora bien, debemos indicar que la Ley dispone dos niveles de negociación: centralizada y descentralizada⁹. Asimismo, debemos precisar que, conforme a lo desarrollado en el artículo

⁹ Artículo 5. Niveles de la negociación colectiva

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la Ley.

b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos



6 de la Ley, en ambos niveles se negocian aspectos remunerativos, así como condiciones de trabajo.

- 2.34 Ahora bien, con respecto al inicio del procedimiento de negociación colectiva, debemos remitirnos al artículo 13 de la Ley, en el cual se dispone que, tanto en el nivel centralizado como descentralizado, la presentación del pliego de reclamos (o proyecto de convenio colectivo) debe presentarse entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año¹⁰.
- 2.35 Por tanto, para el presente año 2021, los pliegos de reclamos deberán presentarse a partir del 01 de noviembre hasta el 30 de enero del siguiente año, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley, ya sea que el procedimiento de negociación se desarrolle a nivel centralizado o descentralizado.
- 2.36 Finalmente, es preciso indicar que la Ley N° 31188 no ha dispuesto la continuidad de los procesos de negociación colectiva iniciados bajo el marco legal del Decreto de Urgencia N° 014-2020, ni de los iniciados antes de su entrada en vigencia, motivo por el cual, las organizaciones sindicales deberán reconducir sus procesos de negociación bajo las reglas procedimentales estipuladas en la Ley N° 31188 y presentar nuevamente su pliego de reclamos en los plazos previstos por la vigente ley.

III. Conclusiones

- 3.1 Si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.
- 3.2 Tras la Derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 y antes de la emisión de la Ley N° 31188, el marco legal aplicativa al procedimiento de negociación colectiva en el Sector Público era el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme a los argumentos desarrollados en los numerales 2.11 al 2.24 del presente informe.

de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros.

¹⁰ Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público

13.1 La negociación colectiva centralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:

a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

(...)

13.2 La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:

a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.3 Con fecha 22 de mayo del 2021, se publicó la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, norma que tiene por objeto 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.
- 3.4 Con respecto al inicio del procedimiento de negociación colectiva en el marco de la vigente Ley N° 31188, debemos remitirnos a lo estipulado en su artículo 13, en el cual se dispone que, tanto en el nivel centralizado como descentralizado, la presentación del pliego de reclamos (o proyecto de convenio colectivo) debe presentarse entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- 3.5 Por tanto, para el presente año 2021, los pliegos de reclamos deberán presentarse a partir del 01 de noviembre hasta el 30 de enero del siguiente año, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley, ya sea que el procedimiento de negociación se desarrolle a nivel centralizado o descentralizado.
- 3.6 Es preciso indicar que la Ley N° 31188 no ha dispuesto la continuidad de los procesos de negociación colectiva iniciados bajo el marco legal del Decreto de Urgencia N° 014-2020, ni de los iniciados antes de su entrada en vigencia, motivo por el cual, las organizaciones sindicales deberán reconducir sus procesos de negociación bajo las reglas procedimentales estipuladas en la Ley N° 31188 y presentar nuevamente su pliego de reclamos en los plazos previstos por la vigente ley.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: Z5U26HF