



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 662 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre presentación de pliego de reclamos

Referencia : Oficio N° 604-2018-MDLT/ALC

Fecha : Lima, 10 MAYO 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Alcalde de la Municipalidad Distrital de La Tinguiña consulta a SERVIR sobre la oportunidad de presentar pliego de reclamos y la conformación de la comisión paritaria para la negociación colectiva, así como los elementos que pueden ser materia de negociación.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es un órgano 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 sobre el 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.

Sobre el procedimiento de la negociación colectiva en el sector público

- 2.3 En principio corresponde señalar que el artículo 70 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹, prevé que la negociación colectiva inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley²; en ese sentido, no se ha previsto

¹ Aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM

² Además, precisa en su segundo párrafo que: "En el caso que el pliego de reclamos se presente ante el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad tipo B, el mismo debe ponerlo en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad tipo A para el inicio de la negociación."





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

que por medio de SERVIR las organizaciones sindicales remitan sus pliegos de peticiones o reclamos a las entidades empleadoras.

- 2.4 Del mismo modo, el artículo 72 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que una vez recibido el pliego de reclamos y antes de iniciar la negociación, la entidad Tipo A debe remitir copia del mismo a SERVIR, lo cual no supone que SERVIR deba evaluar o emitir pronunciamiento sobre su contenido o materias negociables concernidas, dado que corresponde a la entidad efectuar dicha evaluación³.

Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público

- 2.5 Sin perjuicio de lo expuesto cabe señalar que, en relación a la negociación colectiva en el sector público, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en cuyo contenido se menciona las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales y en cuyos términos nos ratificamos en todos sus extremos.

Sobre la vigencia y efectos del producto negocial en la Ley del Servicio Civil

- 2.6 Al respecto, nos remitimos al Informe Técnico N° 313-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) el que ratificamos en que se concluyó lo siguiente:

(...)

3.8 La existencia de un Convenio Colectivo vigente no es óbice para que el sindicato pudiera presentar un pliego de reclamos, articulando de esa manera un procedimiento de negociación colectiva. Sin embargo, en dicho caso, la celebración de un nuevo convenio colectivo (durante la vigencia del anterior) dependerá de la voluntad del empleador, el cual podría hacer respetar el plazo de vigencia del convenio anterior, o celebrar uno nuevo, cuya vigencia iniciará una vez culminada la del convenio anterior.

(...)"

- 2.7 Por lo tanto, la existencia de un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) no restringe al sindicato de la posibilidad de presentar un pliego de reclamos; sin embargo, queda a voluntad del empleador el decidir si celebra o no un nuevo convenio. En caso el empleador decida celebrar un nuevo convenio, este nuevo convenio solo regirá cuando termine el plazo del convenio vigente.

Sobre las condiciones de trabajo

- 2.8 Sobre el otorgamiento de condición de trabajo, debemos indicar que SERVIR, en diversos informes ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos

³ En función de lo establecido en dicho artículo es facultativo, incluso, para el Ministerio de Economía y Finanzas opinar sobre si el resultado de la negociación pudiera alterar la valorización de los puestos o algún aspecto.





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

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."*

2.9 De lo expuesto, debemos precisar que las condiciones de trabajo son (por su naturaleza) indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características⁴ señaladas en el numeral 2.8 del presente informe, incluso si estas son otorgadas mediante un convenio colectivo. (Resaltado agregado)

2.10 Caso contrario, de ser entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019⁵.

2.11 En efecto, el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (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

III. Conclusión

3.1 El artículo 70 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil prevé que la negociación colectiva inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley; en ese sentido, no se ha previsto que por medio de SERVIR las organizaciones sindicales remitan sus pliegos de peticiones o reclamos.



⁴ Sin importar el modo o forma de su entrega, por ejemplo, la alimentación entregada como suministro directo, o a través de vales de consumo (suministro indirecto).

⁵ Del mismo modo, el artículo 6 de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2017 y 2018, 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.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 3.2 En relación a la negociación colectiva en el sector público, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR (disponible en www.servir.gob.pe), en cuyo contenido se menciona las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales y en cuyos términos nos ratificamos en todos sus extremos.
- 3.3 La existencia de un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) no restringe al sindicato de la posibilidad de presentar un pliego de reclamos; sin embargo, queda a voluntad del empleador el decidir si celebra o no un nuevo convenio. En caso el empleador decida celebrar un nuevo convenio, este nuevo convenio solo regirá cuando termine el plazo del convenio vigente.
- 3.4 Debemos precisar que las condiciones de trabajo son (por su naturaleza) indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características señaladas en el numeral 2.8 del presente informe, incluso si estas son otorgadas mediante un convenio colectivo.

Atentamente,

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