



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**INFORME TÉCNICO N° 383 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Formalidad para el inicio de la negociación colectiva

Referencia : Oficio N° 488-2018-INPE/09.01

Fecha : Lima, **12 MAR. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Se puede iniciar una negociación colectiva de un pliego de reclamos que fue presentado al Titular de la Entidad y no al Jefe de Recursos Humanos?
- b) ¿El plazo señalado en el artículo 70 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil es de carácter perentorio o prorrogable?

**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR 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.
- 2.3 En ese sentido, 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 la presentación del pliego de reclamos ante el Jefe de Recursos Humanos**

- 2.4 En principio, debemos indicar que el Capítulo VI del Título 111 referente a derechos colectivos de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) vigente desde el 5 de julio de 2013, así como las disposiciones legales de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM (en adelante RGLSC) vigente desde el 14 de junio de 2014, son de aplicación





“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

común a todos los regímenes laborales generales de las entidades (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS).

En ese sentido, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la LSC, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>1</sup>.

- 2.5 En relación al inicio de la negociación colectiva, el artículo 70 del RGLSC ha previsto lo siguiente:

*“La negociación colectiva se 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 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.”.*

- 2.6 Como puede advertirse del citado artículo, la negociación se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad y en el caso que el pliego sea presentado 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.
- 2.7 Ahora bien, nótese que la negociación colectiva constituye un derecho fundamental<sup>2</sup> que no puede ser soslayado por formalidades que impida su ejercicio y que puedan ser superados dentro de la entidad o procedimiento; en este sentido nos remitimos al numeral 3 del artículo 84 del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General que establece que son deberes de las autoridades en los procedimientos: *“3. Encauzar de oficio el procedimiento, cuando advierta cualquier error u omisión de los administrados, sin perjuicio de la actuación que les corresponda a ellos.”.*
- 2.8 Siguiendo esta línea, podemos concluir que cuando el pliego de reclamos se presente ante una autoridad no competente, esta última debe encauzarlo de oficio a fin de poner en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad en concordancia con lo estipulado en el artículo 70 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, con el fin de que se dé inicio a la negociación colectiva.

### **Sobre la naturaleza de los plazos procedimentales en el marco de la negociación colectiva**

- 2.9 Al respecto, nos remitimos y ratificamos el Informe Técnico N° 471-2017-SERVIR/GPGSC, disponible en [www.servivir.gob.pe](http://www.servivir.gob.pe) en el que se concluyó:

<sup>1</sup> Segundo párrafo del artículo 40 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

<sup>2</sup> El artículo 28 de la Constitución Política reconoce, entre otros derechos, el derecho de negociación colectiva; en este sentido el artículo 40 de la Ley del Servicio Civil prevé que: *“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. (...)”*





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*“3.3 Los plazos para realización del procedimiento de negociación colectiva son ordenadores y no de prescripción o caducidad, por lo que el incumplimiento del plazo para la presentación del pliego de reclamos regulado en el artículo 44° de la LSC y en el 72° de su Reglamento no constituye un vicio de validez que impida el desarrollo de la negociación colectiva.”*

### III. Conclusiones

- 3.1 Cuando el pliego de reclamos se presente ante una autoridad no competente, esta última debe encauzarlo de oficio a fin de poner en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad en concordancia con lo estipulado en el artículo 70 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, con el fin de que se dé inicio a la negociación colectiva.
- 3.2 En relación a los plazos para presentar el pliego de reclamos nos remitimos al Informe Técnico N° 471-2017-SERVIR/GPGSC disponible en [www.servivir.gob.pe](http://www.servivir.gob.pe), el cual ratificamos.

Atentamente,



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

CSL/abs/ova

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018

