

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

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 919 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consulta sobre presentación de pliego de reclamos

Referencia : Oficio N° 205-2016-FENASIPOJ-PERU-SG

Fecha : Lima, **25 AGO. 2017**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante documento de la referencia el Secretario General de la Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial – FENASIPOJ-Perú consulta a SERVIR sobre la oportunidad de presentación del pliego de reclamos y sobre la vigencia de los convenios colectivos en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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 el pliego de reclamos y la vigencia del convenio colectivo

- 2.4 El artículo 28° de la Constitución Política reconoce el derecho a la negociación colectiva. Al constitucionalizarse el derecho a la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico, se reconoce la existencia de un ordenamiento autónomo para la producción jurídica de normas que regulen las relaciones laborales. Es decir, la autonomía colectiva.
- 2.5 El principio de negociación libre y voluntaria, como rasgo esencial de la autonomía colectiva, dota a las partes de la potestad de decidir libremente llevar a cabo, o no, la

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

negociación. En virtud de dicha autonomía corresponderá a la organización sindical decidir si plantea un pliego de reclamos ante el empleador, dando con ello inicio a la negociación colectiva.

- 2.6 En el marco de una negociación libre y voluntaria, es posible que ambas partes arriben a un acuerdo (producto negocial, léase convenio colectivo o laudo) y también es posible que no.
- 2.7 Siendo posible que en determinado periodo de tiempo la negociación no haya logrado arribar a acuerdo, nada impide a la organización sindical que en el periodo siguiente plantee nuevamente un pliego de reclamos dando inicio a una nueva negociación.
- 2.8 No existe, pues, restricción alguna para la presentación anual de un pliego de reclamos por parte de la organización sindical. Sin embargo, si la negociación colectiva se concreta en un producto negocial, este debe respetar el plazo de vigencia que el artículo 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil atribuye a los convenios colectivos, es decir, deberá regir dos años.

Debe considerarse al efecto lo indicado en el literal b) del artículo 69° del mencionado Reglamento, que establece lo siguiente:

"Artículo 69.- Características del convenio colectivo:

(...)

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial (...)"

- 2.9 Al respecto, el artículo 78° del Reglamento General, en concordancia con el último párrafo del artículo 44° de la Ley del Servicio Civil, sanciona con nulidad los convenios colectivos y laudos arbitrales que transgredan lo establecido en el artículo 44° de la Ley. Consecuentemente, las etapas previstas para la negociación colectiva (como presentación del pliego de reclamos, por ejemplo) no podrían ser inobservadas.
- 2.10 Sin perjuicio de ello, el Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC, de carácter vinculante, indicó que los plazos del procedimiento que canalizan el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva establecidos en los artículos 72° y 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, entre ellos el plazo de vigencia de un convenio, son plazos ordenadores y no de prescripción o caducidad. En este caso, el efecto ordenador se encuentra directamente relacionado con el principio de provisión presupuestaria.
- 2.11 En ese sentido, debe interpretarse que el no cumplimiento de los plazos establecidos en los artículos 72° y 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, referidos al procedimiento de negociación colectiva y la vigencia del convenio, no constituye un vicio de validez de la negociación colectiva, si las partes llegaron a un acuerdo (convenio colectivo) en plazos o fechas posteriores o diferentes.



Sobre la consulta formulada

2.12 La consulta ha sido plasmada a través de preguntas que serán respondidas en el orden que han sido efectuadas.

2.13 En primer lugar se consulta si en caso de no arribar a un acuerdo el pliego de reclamos tiene vigencia.

Al respecto, cabe indicar que, por su naturaleza, el pliego de reclamos es un instrumento a través del cual las organizaciones sindicales canalizan sus demandas ante el empleador, siendo sometido a debate y revisión por parte de las partes negociales en el marco de un procedimiento de negociación colectiva, razón por la cual el ordenamiento no le atribuye ningún tipo de efectos.

Como se indicó en el punto 2.6 precedente, en el marco de una negociación libre y voluntaria, es posible que ambas partes no arriben a un acuerdo, contexto en el cual, en respuesta a la consulta mencionada en el presente punto, cabe indicar que no es posible atribuir al pliego de reclamos ningún tipo de efectos.

2.14 Se consulta asimismo si es posible presentar un pliego de reclamos para el periodo 2018-2019, al no haberse concretado acuerdo alguno en la negociación colectiva llevada a cabo en el año 2017.

Como se indicó en el punto 2.7 precedente, siendo posible que las partes negociales no arriben a un acuerdo en determinado periodo, nada impide a la organización sindical que al periodo siguiente plantee nuevamente un pliego de reclamos dando inicio a una nueva negociación.

2.15 Se consulta también si a pesar de haberse pactado el plazo de vigencia de un año para un convenio, su vigencia será siempre de dos años, en atención a lo indicado en la Ley.

Al respecto, y de acuerdo con lo indicado en los puntos 2.10 y 2.11 precedentes, los plazos del procedimiento que canalizan el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva establecidos en los artículos 72° y 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, son plazos ordenadores cuyo efecto se encuentra directamente relacionado con el principio de provisión presupuestaria, por lo que no constituye un vicio de validez si las partes pactaran plazos o fechas posteriores o diferentes, como ocurre cuando han pactado el plazo de vigencia de un año para un convenio, no debiendo entenderse, que este regirá durante dos años.

2.16 Finalmente, se consulta si es posible que la organización sindical presente un nuevo pliego de reclamos dentro del plazo de ley (entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente) pues los plazos de la (anterior) negociación colectiva vencieron por indiferencia del empleador.

Siendo posible que en determinado periodo la organización sindical negocie con su empleador sin arribar finalmente a un acuerdo, nada impide a esta (la organización sindical), plantear nuevamente un pliego de reclamos en el siguiente periodo dando inicio a una nueva negociación.

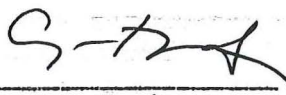


III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 28° de la Constitución Política reconoce el derecho a la negociación colectiva, y con ello la existencia de un ordenamiento autónomo para la producción jurídica de normas que regulan las relaciones laborales, en el cual las partes deciden libremente llevar a cabo, o no, la negociación. En ese contexto, corresponderá a la organización sindical decidir si plantea un pliego de reclamos, así como el momento en que lo hará, dando con ello inicio al proceso de negociación colectiva.
- 3.2 No existe prohibición o restricción alguna para la presentación anual de un pliego de reclamos por parte de la organización sindical, no obstante, si la subsecuente negociación colectiva se concreta en un convenio colectivo, este deberá respetar la vigencia que el artículo 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil le atribuye, es decir, deberá regir dos años.
- 3.3 A través del pliego de reclamos las organizaciones sindicales canalizan sus demandas ante el empleador, siendo sometido a debate y revisión por las partes negociales en el marco de un procedimiento de negociación colectiva, razón por la cual el ordenamiento no le atribuye (al pliego de reclamos) ningún tipo de efectos.
- 3.4 En el marco de una negociación libre y voluntaria, es posible que ambas partes no arriben a un acuerdo, contexto en el cual, en respuesta a la consulta mencionada en el presente punto, cabe indicar que no es posible atribuir al pliego de reclamos ningún tipo de efectos.
- 3.5 Los plazos del procedimiento que canalizan el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva establecidos en los artículos 72° y 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, son plazos ordenadores cuyo efecto se encuentra directamente relacionado con el principio de provisión presupuestaria, por lo que no constituye un vicio de validez si las partes pactaran plazos o fechas posteriores o diferentes, como ocurre cuando han pactado el plazo de vigencia de un año para un convenio, no debiendo entenderse, que este regirá durante dos años.
- 3.6 Siendo posible que en determinado periodo de tiempo una organización sindical negocie con su empleador sin arribar finalmente a un acuerdo, nada impide a esta (la organización sindical), plantear nuevamente un pliego de reclamos en el siguiente periodo dando inicio a una nueva negociación.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


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