

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Secretaría de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil**

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1449 -2016-SERVIR/GPGSC

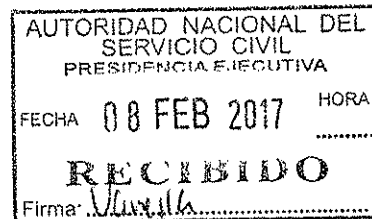
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Comisión paritaria a efectos de iniciar la negociación colectiva

Referencia : Oficio N° 56-2014/MDV-SGRH

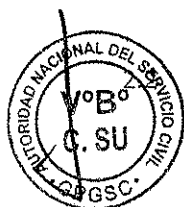
Fecha : Lima, 26 de julio de 2016

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla consulta a SERVIR, sobre la conformación de la comisión paritaria (comisión negociadora) a efectos de iniciar la negociación colectiva y el plazo para su conformación.

II. Análisis**De las competencias 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.



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.

De la vigencia y efectos de los convenios colectivos

- 2.4 De acuerdo con lo señalado en el artículo 42° del Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, *"la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron; es decir, obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma,*



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia
del Consejo de Ministros
Presidencia
del Consejo de Ministros

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza"; esto último concuerda con el artículo 42° de la Constitución Política.

En tal sentido, los efectos de un convenio colectivo celebrado no alcanzan a los funcionarios con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza que, por mandato constitucional, se encuentran excluidos del derecho de sindicación.

- 2.5 Por su parte, literal c) del artículo 43° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que el convenio colectivo rige durante el periodo que acuerden las partes, y que a falta de acuerdo, su duración es de un año.

En concordancia con lo anterior, el inciso d) del referido artículo dispone que el mencionado acuerdo continúa vigente en tanto no sea modificado por una convención colectiva posterior, 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.

De la negociación colectiva en el sector público y en la Ley del Servicio Civil

- 2.6 En principio, debemos señalar que de acuerdo al Informe Legal N° 616-2011-SERVIR/GG-OAI (disponible en www.servir.gob.pe), se han desarrollado los derechos colectivos en el sector público, en el cual se indicaron las siguientes reglas:

- *La sindicalización y negociación colectiva de los servidores sujetos al régimen laboral público se regían, fundamentalmente, por los Decretos Supremos N° 003-82-PCM y 026-82-JUS (ambos actualmente derogados por el literal "m" de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil);*
- *La sindicalización y negociación colectiva de los sujetos al régimen laboral de la actividad privada se vienen regiendo por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo-LRCT, y*
- *La huelga de los trabajadores sujetos a ambos regímenes se regían por la LRCT.*

- 2.7 Ahora bien, La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (por ejemplo, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen¹.

- 2.8 Siendo así, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la Ley del Servicio Civil, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (segundo párrafo del artículo 40° de la Ley N° 30057).

¹ Cabe indicar que de conformidad con la Novena Disposición Complementaria Transitoria del referido Reglamento General de la Ley N° 30057, las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo; considerando, para tal efecto, la etapa en la que se encuentren.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Decreto
Política de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 2.9 Teniendo en cuenta lo anterior, para celebrar un convenio colectivo en el marco de la Ley del Servicio Civil, debe realizarse previo procedimiento de negociación colectiva, el cual se inicia con la presentación del pliego de reclamos ante el Jefe de Recursos Humanos de la entidad entre el 1 de noviembre y 30 de enero del siguiente año² y, posteriormente, cada una de las partes deberán constituir sus respectivas comisiones negociadoras, continuando con el procedimiento dispuesto por los artículos 71° y 72° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- 2.10 No obstante, el Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de carácter vinculante que está publicado en el portal institucional: www.servir.gob.pe, en el extremo de los plazos para el procedimiento de negociación, señaló lo siguiente:

Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC

"(...)

4.19 En este mismo sentido, los plazos del procedimiento que canalizan el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva establecidos en los artículos 72 y 73 del Reglamento General, 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.

4.20 Por lo expuesto, debe interpretarse que el no cumplimiento de los plazos procedimentales establecidos en los artículos 72 y 73 del Reglamento General, no constituye un vicio de validez de la negociación colectiva (...)" (El énfasis es nuestro)

En tal sentido, de lo señalado se desprende que los plazos establecidos en los artículos 72° y 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, referidos al procedimiento de conciliación y vigencia del convenio no son de prescripción o de caducidad.

- 2.11 Es así que, una vez celebrado un convenio colectivo, este tiene una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente al acuerdo que se adoptó en el procedimiento de negociación colectiva. Ahora bien, el referido inicio de la vigencia está supeditado a que el convenio colectivo no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad, conforme lo señala el artículo 73° del referido Reglamento General.

Del inicio de la negociación colectiva y la comisión negociadora (comisión paritaria)

- 2.12 En principio debemos indicar que, en cuanto a la representación en la negociación colectiva, el artículo 67° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que: "Los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentran afiliados a su organización (...)". Asimismo, dispone que "Para efectos de la negociación colectiva, las entidades Tipo B se encuentran representadas por las entidades Tipo A".

² Reglamento General de la Ley N° 30057

Artículo 70.- Inicio de la negociación colectiva

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. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.

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.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Secretaría de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 2.13 Siendo así, el inicio de la negociación colectiva se da con la presentación del pliego de reclamos ante el Jefe de Recursos Humanos de la entidad entre el 1 de noviembre y 30 de enero del siguiente año, de acuerdo a lo establecido por el artículo 70³ del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, luego del inicio de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A⁴ y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas comisiones negociadoras, de conformidad con el artículo 71° del referido reglamento:

"Artículo 71°.- Comisión Negociadora

En el marco de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas Comisiones Negociadoras.

En el caso de los servidores civiles, la Comisión Negociadora está compuesta hasta por tres (03) representantes, cuando el pliego de reclamos sea presentado por una organización sindical que represente a cien o menos de cien (100) servidores sindicalizados. En el caso que la organización sindical represente a más de cien (100) servidores sindicalizados, se incorporará un (01) representante más por cada cincuenta (50) servidores sindicalizados adicionales, hasta un número máximo de seis (06) representantes.

En el caso de sindicatos mayoritarios, la definición del número de representantes se establece con las mismas reglas del párrafo anterior a partir del número de servidores representados.

Cada entidad pública Tipo A establecerá el número de miembros de su Comisión Negociadora y su conformación, respetando el límite máximo indicado en el párrafo anterior. En su conformación, podrán considerarse miembros de las entidades Tipo B, de ser el caso. El número total de miembros de la comisión de la entidad pública no deberá exceder el número de representantes de la comisión de la organización sindical".

- 2.14 Siendo así, del último párrafo del citado artículo, podemos apreciar que la entidad Tipo A establece el número de miembros de su comisión negociadora así como su conformación, observando el límite máximo que señala dicho artículo.

Asimismo, se indica que en dicha conformación, la entidad Tipo A puede optar por considerar, de ser el caso, miembros de entidades Tipo B, toda vez que de acuerdo con el último párrafo del artículo 67° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades Tipo B se encuentran representadas por las entidades Tipo A, para efectos de la negociación colectiva.

Por otro lado, de conformidad con el tercer párrafo del artículo 72° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se dispuso que las partes informarán a SERVIR el inicio de la negociación

³Artículo 70.- Inicio de la negociación colectiva

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. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.

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.

⁴Artículo IV.- Definiciones

a) Entidad Pública: Para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende como entidad pública Tipo A a aquella organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Asimismo, y solo para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se considera como entidad pública Tipo B a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A... (...)"

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Políticas de Gestión
del Servicio Civil**

**“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”**

colectiva y, en su momento, su culminación; comunicación que debe realizarse a través del respectivo documento que contengan los alcances de los mismos (inicio o culminación); asimismo se señala que SERVIR comunicará de estos hechos a la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente.

- 2.16 En esa línea, deberán dejarse constancia de los acuerdos adoptados en cada reunión levantándose las respectivas actas, de conformidad con el último párrafo del artículo 57° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyas disposiciones son de aplicación supletoria (en lo que no se le oponga) al procedimiento de negociación colectiva de la Ley del Servicio Civil⁵.
- 2.17 Es importante señalar que el contenido formal del acta levantada referente a los asistentes, debe estar acorde con lo establecido en el artículo 71° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual señala taxativamente la cantidad de representantes que debe tener cada comisión negociadora.
- 2.18 Los acuerdos adoptados deben observar obligatoriamente las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público – para el presente año, la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016 – así como las disposiciones señaladas en la Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva, referentes a la prohibición⁶ de obtener incrementos remunerativos; caso contrario, se declararán nulos los convenios colectivos por vulnerar normas imperativas y de conformidad con el segundo párrafo del artículo 44° de dicha Ley concordante con el artículo 78°⁷ de su Reglamento General.
- 2.19 Cabe indicar, que la etapa del trato directo finaliza con la celebración del respectivo convenio colectivo en caso se haya llegado a un acuerdo entre ambas partes. De no ser así, las partes pueden solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo, y pasada esta fecha, de no haber acuerdo, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral el cual formará parte del procedimiento de negociación colectiva, salvo que los trabajadores decidan irse a huelga, conforme lo establece el artículo 74° del referido Reglamento General.



⁵ TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo 57.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados. (Énfasis nuestro)

⁶ Es importante tener en cuenta la Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional referida a los Expedientes N° 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC, en la cual se ha declarado inconstitucional las frases “beneficios de toda índole” y “mecanismo” referente a la prohibición de ingresos del Artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013 y de las leyes de presupuesto de los años 2014 y 2015, dado la conexión que existe entre estas. Ello, debido a que dichas frases involucrarían la prohibición absoluta de negociación colectiva para incrementos remunerativos. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que tales prohibiciones no pueden ser absolutas. No obstante, el Tribunal Constitucional ha exhortado al Congreso de la República a que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el sector público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el sector público. Por tanto, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos remunerativos.

⁷ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 78.- Nulidad de convenios y laudos

Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del artículo 40°, artículo 42° y el literal e) del artículo 43 de la Ley.

La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Posición adoptada por el Tribunal Constitucional respecto a la prohibición de incremento remunerativo

- 2.20 Es importante tener en cuenta que el Tribunal Constitucional en las Sentencias referidas a los Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (contra la Ley del Servicio Civil) y N° 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC (contra las Leyes de Presupuesto de los años 2013, 2014 y 2015) ha declarado inconstitucionales las restricciones absolutas a la negociación colectiva en el Sector Público.
- 2.21 Adicionalmente, en dichas Sentencias, el Tribunal Constitucional ha señalado que la negociación colectiva es un derecho fundamental de "*configuración legal*" cuyo contenido y alcance específico han sido encargados al legislador. Por tanto, para su ejercicio efectivo se requiere previamente tener dicha configuración legal.
- 2.22 En ese contexto, dicho Tribunal ha exhortado al Congreso de la República para que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el sector público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por un plazo que no podrá exceder de un año.
- 2.23 Finalmente, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el Sector Público. En consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales establecidos normativamente.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, un convenio colectivo mantiene su vigencia mientras no se celebre otro convenio colectivo posterior que modifique el contenido del primero, sin perjuicio de las cláusulas pactadas con carácter permanente. Sus efectos no alcanzan a los funcionarios con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza que, por mandato constitucional, se encuentran excluidos del derecho de sindicación.
- 3.2 A partir de la vigencia de la Ley del Servicio Civil, el procedimiento de negociación colectiva regulado en dicha Ley se encuentra vigente y son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades públicas, aplicándose de manera supletoria el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que las entidades deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen.
- 3.3 Posterior al inicio de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas comisiones negociadoras teniendo en cuenta el número de integrantes y observando el procedimiento establecido en la Ley del Servicio Civil. Siendo indistinto si los representantes de la comisión negociadora son beneficiarios de un convenio colectivo celebrado, para lo cual se tendrá en cuenta el periodo de vigencia de este.
- 3.4 Los acuerdos adoptados deben observar obligatoriamente las leyes anuales de presupuesto del sector público (entre ellas, la Ley N° 30281, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2015), así como las disposiciones señaladas en la Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

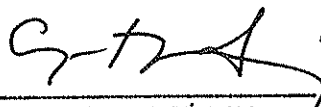
Ministerio de Trabajo
y Promoción Productiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 3.5 El Tribunal Constitucional ha exhortado al Congreso de la República a que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el sector público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el sector público. En consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales.

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

