



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : a) Sobre el plazo de duración de la etapa de conciliación
b) Sobre la posibilidad de que se extienda el plazo del trato directo o de la conciliación
c) Sobre la formalización de los representantes de la parte sindical ante la comisión negociadora

Referencia : Oficio N° 000019-2022-AGN/SG-OA-ARH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe del Área de Recursos Humanos del Archivo General de la Nación formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR las siguientes consultas:

- ¿El plazo de treinta (30) días de duración de la conciliación se debe entender como días hábiles?
- Al no llegarse a un acuerdo comercial, ¿es procedente que la parte sindical solicite la suspensión temporal? La norma indica que, de no llegar al trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la culminación del trato directo.
- En atención al artículo 8 de la Ley N° 31188, ¿existe la necesidad de que la parte empleadora sea quien formalice o precise en acto resolutivo a los miembros de la parte sindical?

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,

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 49H05YS



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, 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.

Sobre el plazo de duración de la etapa de conciliación

- 2.4 En principio, debe tenerse en cuenta que el procedimiento de negociación colectiva en el nivel descentralizado regulado por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, LNCSE), y los Lineamientos para la implementación de la LNCSE, aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, se compone por etapas secuenciales, plazos y reglas para su desarrollo, que deben ser observadas por las partes negociales, en tanto ello permite la suscripción de un producto negocial (convenio colectivo¹ o laudo arbitral).
- 2.5 Asimismo, cabe resaltar que la regulación de plazos dentro del procedimiento de negociación colectiva tiene por finalidad evitar dilaciones en la solución pacífica de los conflictos laborales, en concordancia con el deber del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales, conforme con el artículo 28 de la Constitución Política del Perú².
- 2.6 Atendiendo a ello, se tiene que el literal c) del inciso 13.2 del artículo 13 de la LNCSE establece que, de no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo.
- 2.7 Sobre el particular, mediante el Informe Técnico N° 1484-2022-SERVIR-GPGSC³ (disponible en www.gob.pe/servir) SERVIR ha señalado que el plazo establecido para la conciliación conforme a la LNCSE debe computarse en días hábiles contados a partir de la terminación del trato directo, en virtud a lo dispuesto en el artículo 145 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Sobre la posibilidad de que se extienda el plazo del trato directo o de la conciliación

- 2.8 En principio, es importante resaltar que, en el ámbito de los instrumentos elaborados por la Organización Internacional de Trabajo – OIT, la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un producto negocial que dé respuesta a los distintos intereses de las partes. Considerando ello, se tiene como principios que rigen y sustentan la negociación colectiva como actividad o proceso a: (i) la negociación libre y voluntaria; (ii) la libertad para decidir el nivel de la negociación; y, (iii) la buena fe⁴.

¹ El cual puede ser resultado del trato directo o de la conciliación.

² Numeral 2.14 del Informe Técnico N° 1756-2024-SERVIR-GPGSC. Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7352778/6274839-informe-tecnico-n-001756-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1733927779>

³ Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668876/5024060-informe-tecnico-1484-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016670>

⁴ Fundamentos 8 y 11 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, de fecha 17 de agosto de 2009.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 49H05YS



2.9 Asimismo, sobre el principio a la negociación libre y voluntaria, el Tribunal Constitucional ha destacado lo siguiente:

"13. (...) En buena cuenta, el principio de la negociación libre y voluntaria incluye: a) la libertad para negociar, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical, y b) la libertad para convenir, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación."

*Por dicha razón, puede concluirse que los convenios de la OIT sobre negociación colectiva no imponen la obligación formal de negociar o de obtener un acuerdo, ni obligan a los Estados a imponer coercitivamente la negociación colectiva; sin embargo, ello no debe entenderse como que los Estados tengan que abstenerse de adoptar medidas encaminadas a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva que hayan establecido."*⁵

2.10 En atención a ello, en el marco de una negociación libre y voluntaria, las partes negociales podrían excepcionalmente acordar la suspensión de ciertos actos y/o acciones que se estuvieran llevando a cabo durante el trato directo o la conciliación dentro de lo razonable y luego retomarlos para continuar con la negociación y culminar con la etapa que corresponda (esto podría llevar consigo que se extienda el plazo estipulado que se tiene para el trato directo o la conciliación); sin embargo, dicha suspensión no podría alterar el plazo máximo para la culminación del procedimiento de negociación colectiva⁶ y bajo responsabilidad de las partes. Esto último responde a la autonomía relativa que rige la negociación colectiva en el sector público⁷, en virtud a la cual la voluntad de las partes no puede ser aplicada en términos absolutos, sino que encuentra límites en otros principios, como en el principio de previsión y provisión presupuestal⁸.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, de fecha 17 de agosto de 2009.

⁶ Artículo 13 de la LNCSE:

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

(...)

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

(...)

d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga.

(...)"

Artículo 5 de los Lineamientos:

"Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva

(...)

5.3. Los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al MEF para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

(...)"

(Énfasis agregado)

⁷ Para mayor detalle sobre la "autonomía relativa", nos remitimos al Informe Técnico N° 1217-2022-SERVIR-GPGSC.

Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5669198/5024374-informe-tecnico-1217-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016891>

⁸ Al que alude el literal d) del artículo 3 de la LNCSE:

"Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

(...)

d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria."

Para mayor detalle, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 1279-2024-SERVIR-GPGSC.

Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6950931/5996439-informe-tecnico-n-001279-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1726593611>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 49H05YS



Sobre la formalización de los representantes de la parte sindical ante la comisión negociadora

2.11 El artículo 3 del Convenio N° 87 de la OIT establece lo siguiente:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

(Énfasis agregado)

2.12 Ahora bien, la comisión negociadora constituye el espacio de diálogo integrado por la representación sindical y la representación empleadora⁹, conformada por igual número de representantes de los sujetos de la negociación. Así pues, sobre su conformación, el artículo 8 la LNCSE establece lo siguiente:

“Artículo 8. Representación de las partes

Son representantes de las partes en la negociación colectiva en el sector público:

a. **De la parte sindical [...] En la negociación colectiva descentralizada, no menos de tres (3) ni más de catorce (14) representantes. La representación de la parte sindical está conformada por trabajadores estatales en actividad.**

(...)”.

(Énfasis agregado)

2.13 Por lo tanto, en el marco de la negociación colectiva a nivel descentralizado, la representación de la parte sindical ante la comisión negociadora será integrada por servidores en actividad afiliados a la organización sindical respectiva, elegidos libremente por esta¹⁰ para ejercer su representación, de conformidad con sus estatutos.

2.14 Atendiendo a lo anterior, no es necesario que la entidad realice actos de gestión interna como la emisión de un acto administrativo (por ejemplo, resolución administrativa) que formalice a los miembros de la parte sindical.

2.15 Sin perjuicio de ello, de haberse emitido resoluciones administrativas por parte de la entidad empleadora, estas no alteran la naturaleza de la elección de la representación de la parte sindical ni la entidad puede condicionar el reconocimiento de dichos miembros a la emisión de tales actos de gestión interna. Desde luego, ello será así en la medida que la organización sindical cuente con la respectiva legitimidad negocial¹¹.

⁹ Definición de comisión negociadora conforme al numeral 3 del artículo 3 de los Lineamientos.

¹⁰ La voluntad colectiva se materializa en las actas de asamblea.

¹¹ Para mayor detalle sobre la legitimidad negocial, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 1757-2024-SERVIR-GPGSC. Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7370973/6287685-informe-tecnico-n-001757-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1734128092>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 49H05YS



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

III. Conclusiones

- 3.1 De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo, plazo que se computa en días hábiles.
- 3.2 En el marco de una negociación libre y voluntaria, las partes negociales podrían excepcionalmente acordar la suspensión de ciertos actos y/o acciones que se estuvieran llevando a cabo durante el trato directo o la conciliación dentro de lo razonable y luego retomarlos para continuar con la negociación y culminar con la etapa que corresponda (esto podría llevar consigo que se extienda el plazo estipulado que se tiene para el trato directo o la conciliación); sin embargo, dicha suspensión no podría alterar el plazo máximo para la culminación del procedimiento de negociación colectiva y bajo responsabilidad de las partes.
- 3.3 No es necesario que la entidad realice actos de gestión interna que formalicen a los miembros de la parte sindical, en tanto su elección parte de la voluntad colectiva de la organización sindical; ni se puede condicionar el reconocimiento de dichos miembros a la emisión de tales actos. Desde luego, ello será así en la medida que la organización sindical cuente con la respectiva legitimidad negocial.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

LESLY WINDY AYALA GONZALES

Especialista de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/lwag

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024
Reg. N° 2097-2022

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 49H05YS