

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

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre los convenios colectivos celebrado en el marco de la Ley N° 30057

Referencia : Carta N° 001-2021-MDI-OAL.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Asesor Legal de la Municipalidad Distrital de Iberia, consulta a SERVIR si, en aplicación de la Primera Disposición Complementaria final de la Ley N° 31188, Ley de negociación Colectiva en el Sector Estatal, se puede otorgar durante el año fiscal 2021 incrementos remunerativos derivados de un convenio colectivo celebrado en el año 2018 con el sindicato de la entidad, cuya vigencia oscilaba entre el periodo 2018 al 2020.

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, 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 hasta este punto resulta evidente que 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 La presente consulta se analizará bajo el marco legal aplicable al procedimiento de negociación colectiva regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, al



contextualizarse la celebración del convenio colectivo materia de consulta durante la vigencia de dicho cuerpo normativo.

Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.5 En principio, corresponde observar que el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- 2.6 Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: *"(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)".*
- 2.7 Asimismo, durante el periodo en que se aplicaban las normas que regulaban el procedimiento de negociación colectiva en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General¹, y que eran de aplicación común a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057; se dispuso la supletoriedad de las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR).
- 2.8 Así, el artículo 42 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas (en consonancia con la Constitución Política), prescribe que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, 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, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Sobre los incrementos remunerativos otorgados vía negociación colectiva en el sector público

- 2.9 Sobre las cláusulas de un convenio (celebrado antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020) que contienen condiciones económicas, debemos precisar que en la oportunidad de su suscripción existían restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público. Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión técnica en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en su portal web: www.servir.gob.pe) en el que se concluyó lo siguiente:

"(...)

3.2 Las leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



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 del Perú: 200 años de Independencia"

denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivo.

3.3 Cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo."

En esa línea, las entidades debían ceñirse a las disposiciones que se encontraban vigentes al momento de celebrar un convenio colectivo, debiendo recurrir a las instancias judiciales respectivas para anular aquellas que se hayan suscrito en contravención a la normativa vigente, y efectuar el deslinde de responsabilidades correspondiente.

2.10 Finalmente, debemos precisar que actualmente, el procedimiento de negociación colectiva es regulado por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, la cual ha dispuesto en su Primera Disposición Complementaria Final lo siguiente:

"PRIMERA. Vigencia de convenios

Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia."

Por lo tanto, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, es posible negociar incrementos remunerativos.

III. Conclusiones:

- 3.1 La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, 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, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 3.2 La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31188 ha prescrito que todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia, por lo que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, es posible negociar incrementos remunerativos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/mcg/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021