



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 de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1778 -2019-SERVIR/GPGSC

De : CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el alcance de los beneficios otorgados por laudos arbitrales a organizaciones sindicales minoritarias y a personal reincorporado judicialmente

Referencia : Oficio N° 198-2019-SGP-GA-MDAA

Fecha : Lima, 18 NOV. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Personal de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, Tacna consulta a SERVIR sobre el alcance de los beneficios otorgados por laudos arbitrales a organizaciones sindicales minoritarias y a personal reincorporado judicialmente.

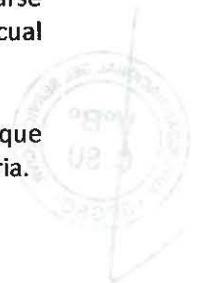
Competencia de SERVIR

- 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.

Delimitación de la consulta

Del documento de la referencia se puede apreciar que a través de la consulta formulada se pretendería la emisión de una opinión respecto a la legalidad de los derechos y beneficios obtenidos a través de convenios colectivos o laudos arbitrales. En ese sentido, debe recordarse que no es competencia de SERVIR pronunciarse respecto a casos específicos, motivo por el cual no resulta posible emitir opinión respecto a la situación concreta planteada.

- 2.5 Sin perjuicio de ello, el presente informe abarcará de forma general los alcances en lo que respecta a la vigencia de convenios colectivos, aplicables a los laudos arbitrales en dicha materia.





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 de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

De las demandas colectivas obtenidas mediante laudo arbitral

- 2.6 En primer lugar, debemos señalar que SERVIR, siendo el Ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre la legalidad, contenido y forma de ejecución de un laudo arbitral. Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de este debe ser formulado ante las autoridades arbitrales que lo hayan emitido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.
- 2.7 No obstante, de manera general, debemos indicar que de acuerdo al artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron; es decir, 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.
- 2.8 Por su parte, el artículo 70° de la referida norma señala que los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.
- 2.9 De ello se desprende que no puede dejar de cumplirse con lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes de conformidad con el artículo 66° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. No obstante, dicho artículo señala también que el laudo arbitral es susceptible de impugnación (lo que no impide su ejecución) ante la Sala Laboral de la Corte Superior en los casos señalados en dicha norma.
- 2.10 En ese sentido, se desprende que el laudo arbitral continuará surtiendo sus efectos, en tanto no sea declarado nulo por autoridad judicial.

Sobre el alcance de los beneficios por producto negocial a sindicatos minoritarios y al personal reincorporado por mandato judicial

- 2.11 Al respecto, de acuerdo al artículo 67° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General), los sindicatos representan a los servidores que se encuentren afiliados a su organización; sin embargo, por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores públicos de la entidad también representan a los servidores no afiliados a esa organización para efectos de la negociación colectiva, debiéndose entender por mayoría absoluta al 50% más uno (de los servidores más uno del mismo ámbito).

En tal sentido, los acuerdos que se arriben mediante negociación colectiva entre la entidad y el sindicato mayoritario surten efectos para todos los servidores (afiliados y no afiliados) dentro del ámbito delimitado por el sindicato mayoritario, incluso a favor de los afiliados a los sindicatos minoritarios que hubiese.

Por su parte, en el caso de no existir sindicato mayoritario y de existir uno o más sindicatos minoritarios en la entidad, los convenios colectivos que cada sindicato celebre solo surtirán efectos para sus respectivos afiliados, dentro del ámbito subjetivo de aplicación que determine la organización sindical junto con la entidad.



2.12 Ahora bien, debe tenerse en cuenta que las disposiciones referidas a los derechos colectivos establecidas en la Ley N° 30057 (en adelante, LSC) y su Reglamento General son de aplicación común a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057; siendo ello así, y en la medida que la norma no ha indicado supuestos de excepción, se colige que están comprendidos todos los servidores contratados, nombrados o reincorporados judicialmente (por medida cautelar o sentencia) bajo dichos regímenes laborales, según corresponda.

2.13 Lo anterior es concordante con lo expuesto en el numeral 2.11 del Informe Técnico N° 266-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el que se indicó que los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga les corresponden a los servidores civiles contratados, nombrados o reincorporados judicialmente (por medida cautelar o sentencia), bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 y de la LSC.

En esa línea, el personal reincorporado judicialmente, sea por medida cautelar o sentencia, a alguno de los regímenes laborales antes indicados, aun cuando no estén sindicalizados, son beneficiarios o le son aplicables los productos negociales (convenio colectivo o laudo arbitral) celebrados por sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores de la entidad (previa observancia de los tipos de cláusulas del producto negocial), siempre que se encuentren dentro del ámbito correspondiente.

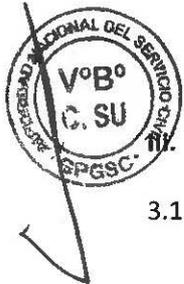
De ello puede inferirse también que para el caso de organizaciones sindicales minoritarias en una entidad pública (donde no exista mayoría absoluta), dicho personal también será beneficiario del producto negocial que celebre el sindicato minoritario siempre que se haya afiliado previamente al mismo (previa observancia de los tipos de cláusulas del producto negocial).

2.14 Por otro lado, a fin de determinar el ámbito de aplicación subjetivo de los alcances del producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral), deben observarse, en efecto, los tipos de cláusulas (convencional o permanente) y la naturaleza del mismo, así como también el ámbito de la organización sindical (si incluye, por ejemplo, servidores bajo un solo régimen laboral o distintos regímenes). En ese sentido, corresponderá a las entidades públicas identificar dichos aspectos para efectos de complementar la determinación de los beneficiarios de dicho pacto colectivo.

2.15 Por tanto, es claro que la aplicación de los beneficios derivados de un producto negocial deben responder bien al tenor del mismo (de acuerdo a su ámbito subjetivo de aplicación determinado entre las partes celebrantes), bien a disposición legal (como el artículo 67° del Reglamento General de la LSC) o bien a mandato judicial que ordene expresamente dicha aplicación; es decir, la aplicación de dichos beneficios a determinados servidores no podría darse de forma unilateral por la sola decisión de la entidad, sin mayor sustento objetivo, en tanto con ello podría contravenirse la voluntad de las partes celebrantes del convenio colectivo o porque dicho proceder podría entenderse como una práctica que busca desincentivar la sindicación de servidores.

Conclusiones

3.1 No es competencia de SERVIR evaluar la legalidad, contenido y forma de ejecución de laudos arbitrales. En tal sentido, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de los laudos arbitrales debe ser formulado ante las autoridades que lo hayan emitido. Asimismo, cualquier cuestionamiento a los mismos deberá ser realizado mediante los mecanismos impugnatorios de acuerdo a ley.



3.2 En el marco el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (de aplicación supletoria a las disposiciones sobre derechos colectivos de la Ley del Servicio Civil), los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa. Asimismo, los laudos arbitrales continuarán surtiendo sus efectos en tanto no sean declarados nulos por autoridad judicial.

3.3 En el marco de los derechos colectivos de la LSC, los acuerdos que se arriben mediante negociación colectiva entre la entidad y el sindicato mayoritario surten efectos para todos los servidores (afiliados y no afiliados) dentro del ámbito delimitado por el sindicato mayoritario, incluso a favor de los afiliados a los sindicatos minoritarios que hubiese.

En ese escenario, el personal reincorporado judicialmente, sea por medida cautelar o sentencia, aun cuando no estén sindicalizados, son beneficiarios o le son aplicables los productos negociales (convenio colectivo o laudo arbitral) celebrados por sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores de la entidad (previa observancia de los tipos de cláusulas del producto negocial).

3.4 En el marco de los derechos colectivos de la LSC, en el caso de no existir sindicato mayoritario y de existir uno o más sindicatos minoritarios en la entidad, el producto negocial que cada sindicato celebre solo surtirán efectos para sus respectivos afiliados, dentro del ámbito subjetivo de aplicación que determine la organización sindical junto con la entidad.

En ese escenario, para el caso de organizaciones sindicales minoritarias en una entidad pública (donde no exista mayoría absoluta), el personal reincorporado judicialmente, sea por medida cautelar o sentencia también será beneficiario del producto negocial que celebre el sindicato minoritario siempre que se haya afiliado previamente al mismo (observándose los tipos de cláusulas del producto negocial).

3.5 A efectos de determinar el ámbito de aplicación subjetivo de los efectos del producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral), deben observarse los tipos de cláusulas (convencional o permanente) y la naturaleza del mismo, así como también el ámbito de la organización sindical (si incluye, por ejemplo, servidores bajo un solo régimen laboral o distintos regímenes). De este modo, corresponderá a las entidades públicas identificar dichos aspectos para efectos de complementar la determinación de los beneficiarios de dicho pacto colectivo.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL