



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° 1761 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Subsidio por luto a obreros bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Oficio N° 075-2019-MPH/GAF/SGRH

Fecha : Lima, **18 NOV. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaral nos consulta sobre el otorgamiento del subsidio por luto a obreros bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

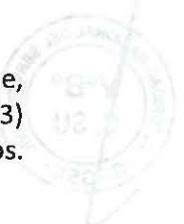
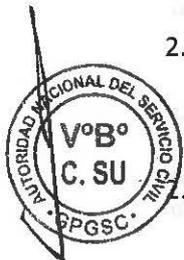
II. Análisis

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.

Sobre el otorgamiento del subsidio por luto

- 2.3 Como desarrollamos en el Informe Técnico N° 654-2015-SERVIR/GPGSC e Informe Técnico N° 204-2016-SERVIR/GPGSC (disponibles en www.servir.gob.pe), el artículo 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (en adelante, el Reglamento), estableció una serie de programas de bienestar social dirigidos a los servidores que integran la Carrera Administrativa (nombrados).
- 2.4 Así, el literal j) del mismo artículo considera como parte de estos programas de bienestar el otorgar subsidios por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, de igual modo también se reconocería subsidios por gastos de sepelio.
- 2.5 Respecto al subsidio por fallecimiento los artículos 144 y 145 del Reglamento establece que, en caso de fallecimiento del servidor nombrado, se otorga a sus deudos un monto de tres (03) remuneraciones totales, en el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres o hermanos.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Ante el fallecimiento de un familiar directo del servidor nombrado (cónyuge, hijos o padres) el subsidio era de dos (02) remuneraciones totales.

- 2.6 Como señalamos anteriormente, la base legal de este beneficio permite que sea otorgado solo a favor de servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que, al tener la condición de nombrados, integran la Carrera Administrativa, no siendo este el caso de los obreros contratados mediante el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.7 No obstante, 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.

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 [...]».

- 2.8 Además, debemos remitirnos a las disposiciones referidas a los derechos colectivos de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), que son de aplicación común a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057; en las que se dispone la supletoriedad de las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT) y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).
- 2.9 Así, el artículo 42 del TUO de la LRCT (en consonancia con la Constitución Política), prescribe que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, 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, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

- 2.10 En relación a este punto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en el Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

- 3.1 *Respecto de la vigencia de un convenio colectivo y de sus respectivas cláusulas, debemos señalar que el artículo 73° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General), establece que el plazo de vigencia del convenio colectivo es de (2) dos años, pudiendo las partes pactar un periodo mayor al establecido por la citada norma.*



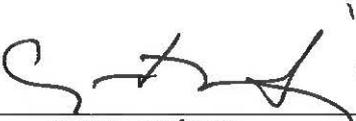
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 3.2 *Un convenio colectivo contiene cláusulas cuya vigencia puede responder a tres situaciones: i) que la vigencia de las cláusulas sea la misma establecida para el propio convenio, ii) que las cláusulas hayan sido emitidas con calidad de permanente, lo cual se configura cuando las partes le otorgan tal calidad en el respectivo convenio, y iii) cuando por su naturaleza, forma de ejecución o acuerdo de partes, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio.*
- 3.3 *Conforme a lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley N° 30057, todo convenio colectivo continua rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes; ello significa que si bien el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite preestablecido (ya sea o por la ley, o por la autonomía de las partes), son las cláusulas del convenio las que continuarán rigiendo mientras este no sea modificado por una nueva convención colectiva.*
- 3.4 *Las entidades deben considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público, así como las disposiciones de la Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva, por lo que no podrán otorgar beneficios económicos de manera unilateral pues estarían vulnerando normas imperativas; debiéndose disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.*
- 2.11 Finalmente, en caso se advierta que el convenio contenga cláusulas que contravengan el ordenamiento jurídico vigente al momento de su celebración, corresponderá a la entidad determinar si aún se encuentra dentro del plazo legal para impugnarlo en la vía respectiva así como evaluar la vigencia de dicho acuerdo. Caso contrario, se deberá observar lo desarrollado a partir del numeral 2.7 del presente informe, sin perjuicio de determinar las responsabilidades a las que hubiera lugar.

III. Conclusiones

- 3.1 El subsidio por luto se encuentra regulado a favor de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que tengan la condición de nombrados. La normativa del régimen del Decreto Legislativo N° 728 no recoge beneficio de similar naturaleza.
- 3.2 El ordenamiento jurídico vigente establece que los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, obligando a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.
- 3.3 Si las cláusulas del convenio colectivo contravienen el ordenamiento jurídico vigente al momento de su celebración, la entidad deberá determinar si aún resulta factible impugnarlo e, igualmente, evaluar su vigencia.

Atentamente,



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

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

