

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1602 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la vigencia de un convenio colectivo

Referencias : a) Oficio N° 3157-2019-MTPE/2/14
b) Oficio N° 132-2019-COFOPRI/OA-URRHH

Fecha : Lima, **07 OCT. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia a), el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, trasladó a SERVIR el documento contenido en la referencia b), a través del cual, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, consulta si la vigencia del convenio colectivo es la que se encuentra establecida en el artículo 44 de la Ley del Servicio Civil N° 30057, o de manera unilateral el sindicato puede exigir una vigencia menor a la establecida por ley, teniendo en cuenta que el sindicato pretende presentar su pliego de reclamos cuando aún se encuentra vigente el último convenio celebrado entre las partes.

II. Análisis

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 por cada Entidad.

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

- 2.4 Respecto a la opinión legal solicitada, precisamos que estará referida al marco legal sobre la vigencia de los convenios colectivos, sin hacer alusión algún caso específico, dado que SERVIR



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

2.5 Al respecto, 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 73º 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.

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."

2.6 Por tanto, estando a lo indicado en el citado informe, todo convenio colectivo tendrá una vigencia mínima de dos años, pudiéndose pactar un periodo mayor. Las partes están obligadas a respetar la vigencia que hayan pactado.

2.7 Por otro lado, con respecto a la posibilidad de presentar un pliego de reclamos y dar inicio a una negociación colectiva durante la vigencia de un convenio colectivo, nos remitimos al Informe Técnico N° 313-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) el cual ratificamos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

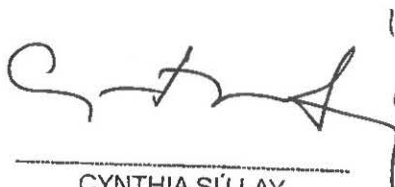
"(...)

3.8 La existencia de un Convenio Colectivo vigente no es óbice para que el sindicato pudiera presentar un pliego de reclamos, articulando de esa manera un procedimiento de negociación colectiva. Sin embargo, en dicho caso, la celebración de un nuevo convenio colectivo (durante la vigencia del anterior) dependerá de la voluntad del empleador, el cual podría hacer respetar el plazo de vigencia del convenio anterior, o celebrar uno nuevo, cuya vigencia iniciará una vez culminada la del convenio anterior. (...)."

III. Conclusiones

- 3.1 Debemos señalar que el artículo 73º del Reglamento General de la Ley Nº 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. Por tanto, todo convenio colectivo tendrá una vigencia mínima de dos años, pudiéndose pactar un periodo mayor. Las partes están obligadas a respetar la vigencia que hayan pactado.
- 3.2 La existencia de un Convenio Colectivo vigente no es óbice para que el sindicato pudiera presentar un pliego de reclamos, articulando de esa manera un procedimiento de negociación colectiva. Sin embargo, en dicho caso, la celebración de un nuevo convenio colectivo (durante la vigencia del anterior) dependerá de la voluntad del empleador, el cual podría hacer respetar el plazo de vigencia del convenio anterior, o celebrar uno nuevo, cuya vigencia iniciará una vez culminada la del convenio anterior.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

