



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° 964 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre otorgamiento de beneficios convencionales a favor de personal con licencia sin goce de remuneraciones

Referencias : Oficio N° 204-2019-MINAGRI-DVDIAR-AGRORURAL-DE/OA

Fecha : Lima, 27 JUN. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Oficina de Administración del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRORURAL formula a SERVIR las siguientes consultas:

- Un servidor sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y afiliado al sindicato (SINATRAMA) que actualmente goza de licencia sin goce de remuneraciones, resultó ganador de un concurso bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS en la misma entidad. Si este servidor solicita la continuación del descuento de sus aportes sindicales, ¿se les extiende los beneficios sindicales exclusivos del régimen N° 728 proveniente de su vínculo laboral suspendido?
- En atención al supuesto anterior, los actuales servidores CAS que mantienen su régimen laboral primigenio (D. L. N° 728) suspendido de manera perfecta, ¿deberían afiliarse nuevamente al Sindicato (SINATRAMA) al tener nuevo vínculo laboral, o es suficiente la comunicación escrita de continuación de su descuento por aporte sindical?
- Mediante mandato judicial se ordenó la ejecución de un laudo arbitral cuyos beneficios son para el personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 afiliado al sindicato (SINATRAMA). ¿Puede hacerse extensible este beneficio a aquel afiliado que goza de licencia sin goce de remuneraciones y que acaba de ganar un concurso bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS?

II. Análisis

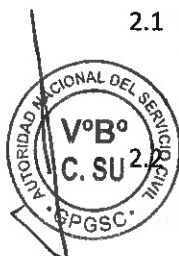
Competencia de SERVIR

- 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.

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.

Sobre el ámbito de aplicación de los pactos colectivos

- 2.3 Debemos precisar que las organizaciones sindicales se encuentran constituidas por trabajadores vinculados a la entidad pública bajo cualquier régimen laboral, en cuyo universo se excluyen a los



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

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

funcionarios públicos, directivos públicos y personal de confianza, conforme a lo establecido en el artículo 40° de la Ley del Servicio Civil.

- 2.4 En esa línea, las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros o criterios para su conformación, como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca (territorial), entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen laboral bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador.
- 2.5 En este último caso, si se trata de una organización sindical de una entidad que en su Estatuto ha previsto ser conformada únicamente por servidores de un régimen laboral determinado, su ámbito de aplicación serán los servidores de dicho régimen y no estará legitimada para representar a los trabajadores de otro u otros regímenes laborales en la entidad.
- 2.6 Asimismo, el producto negocial (convenio, pacto, o laudo) al que las partes arriben, será aplicable a los trabajadores que se encuentren comprendidos dentro del ámbito que el sindicato haya establecido como parámetro para su conformación. Cualquier infracción al ámbito de aplicación del convenio pactado podrá ser impugnado en la vía correspondiente.

Sobre la suspensión del contrato de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada

- 2.7 El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 12 las causas que dan origen a la suspensión del contrato de trabajo. Entre ellas destaca en el literal k) el permiso o licencia que concede el empleador.

Siendo así, el trabajador puede solicitar licencia sin goce de haber a efectos de suspender su contrato de trabajo, así como también es potestad del empleador acoger dicho pedido. Respecto al plazo de la licencia, la norma no ha establecido un tope en su duración, por lo que se debe entender que la licencia podrá ser otorgada y/o renovada por los periodos que la entidad empleadora estime conveniente en cada caso.

- 2.8 Es importante precisar que la suspensión perfecta de labores implica la suspensión de las obligaciones, por una parte, del servidor en prestar sus servicios personales y de otra parte, del empleador en otorgar la respectiva contraprestación económica. En esa línea, teniendo en cuenta que ha quedado suspendida la obligación del empleador consistente en otorgar la contraprestación económica, también se suspende el otorgamiento de los beneficios obtenidos mediante un convenio colectivo o laudo arbitral.
- 2.9 En esa línea, si un servidor suspende su vínculo laboral de manera perfecta (licencia sin goce de remuneraciones), esto es, sin prestar servicios ni recibir la respectiva contraprestación económica, y durante dicha licencia vuelve a ingresar a prestar servicios a la misma entidad pero bajo un régimen laboral distinto, dependerá del ámbito que haya establecido el sindicato en su estatuto para determinar si corresponde o no la afiliación del servidor bajo su nuevo régimen laboral.
- 2.10 En el supuesto que el Estatuto de una organización sindical también comprenda dentro de su ámbito el nuevo régimen laboral al cual el servidor (que goza de licencia sin goce de remuneraciones) a reingresado, y en virtud de ello, se afilia nuevamente a la organización sindical, le corresponderá percibir los beneficios que vía convenio colectivo o laudo arbitral se esté

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

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

otorgando, en virtud a lo indicado en el numeral 2.6 del presente informe, siempre que la naturaleza de las cláusulas convencionales le sea aplicable.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con la Constitución Política del Perú así como las normas relativas a la negociación colectiva previstas en la Ley del Servicio Civil y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de aplicación supletoria, los derechos y beneficios de origen convencional tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, y obliga las partes que la adoptaron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 3.2 Las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros o criterios para su conformación, como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca (territorial), entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen laboral bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador.
- 3.3 La suspensión perfecta de labores implica la suspensión de las obligaciones, por una parte, del servidor en prestar sus servicios personales y de otra parte, del empleador en otorgar la respectiva contraprestación económica. En esa línea, teniendo en cuenta que ha quedado suspendida la obligación del empleador consistente en otorgar la contraprestación económica, también se suspende el otorgamiento de los beneficios obtenidos mediante un convenio colectivo o laudo arbitral.
- 3.4 Si un servidor suspende su vínculo laboral de manera perfecta (licencia sin goce de remuneraciones), esto es, sin prestar servicios ni recibir la respectiva contraprestación económica, y durante dicha licencia vuelve a ingresar a prestar servicios a la misma entidad pero bajo un régimen laboral distinto, dependerá del ámbito que haya establecido el sindicato en su estatuto para determinar si corresponde o no la afiliación del servidor bajo su nuevo régimen laboral.
- 3.5 En el supuesto que el Estatuto de una organización sindical también comprenda dentro de su ámbito el nuevo régimen laboral al cual el servidor (que goza de licencia sin goce de remuneraciones) a reingresado, y en virtud de ello, se afilia nuevamente a la organización sindical, le corresponderá percibir los beneficios que vía convenio colectivo o laudo arbitral se esté otorgando, en virtud a lo indicado en el numeral 2.6 del presente informe, siempre que la naturaleza de las cláusulas convencionales le sea aplicable.

Atentamente,


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

CSL/abs/jms

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

