



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° 620 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Impugnación de convenios colectivos

Referencia : Oficio N° 059-2019-SGRH-GAF/MC

Fecha : Lima, **29 ABR. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante documento de la referencia, la Subgerente de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Comas formula a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Cuál es el plazo que resulta aplicable para solicitar la nulidad de un convenio colectivo?
- ¿Cuáles son las normas legales vigentes que señalan los plazos aplicables para solicitar la nulidad de un convenio colectivo?
- ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para solicitar la Nulidad de un convenio colectivo?
- ¿Cuáles son las responsabilidades a deslindar por la inobservancia a las normas presupuestarias imperativas?

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.

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

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse en sendos informes emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos. Así tenemos que en el informe técnico N° 367-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, se concluyó lo siguiente:





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"

"3.2 A efectos del otorgamiento -vía convenio colectivo- de conceptos que impliquen un incremento remunerativo a los servidores y/o funcionarios de las entidades del Estado, se requiere configuración legal expresa de lo contrario se estaría infringiendo las restricciones presupuestales establecidas en la ley de presupuesto del presente año así como en las de años anteriores."

"3.3 Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

Sobre la impugnación de convenios colectivos y laudos arbitrales

- 2.5 En tanto a las preguntas planteadas, a manera referencial atenderemos cada una de ellas. Con respecto a las consultas formuladas en los literales a), b) y c) las cuales están vinculadas en relación a la impugnación de derechos colectivos (normas aplicables y los plazos para ejercer el derecho de acción), debemos señalar que la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT), establece en el artículo II de su título preliminar el ámbito de la justicia laboral, indicando entre otros aspectos que a la justicia laboral le corresponde resolver los conflictos jurídicos plurales o colectivos
- 2.6 Por su parte, el artículo IV del título preliminar del mismo cuerpo normativo señala que: **"Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República."** (resaltado agregado)
- 2.7 Así, tenemos que el artículo 2 de la NLPT establece lo siguiente: **"Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios."**
- 2.8 Siendo así, el procedimiento de impugnación de un derecho colectivo se sujeta a las disposiciones y normas establecidas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

- 2.9 Finalmente, con respecto a la consulta d), debemos precisar que es competencia de cada entidad el efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de manifiesta inobservancia de normas imperativas y de tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, por tanto, 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.
- 3.2 A efectos del otorgamiento -vía convenio colectivo- de conceptos que impliquen un incremento remunerativo a los servidores y/o funcionarios de las entidades del Estado, se requiere



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

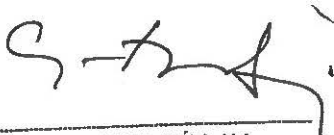
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

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

configuración legal expresa de lo contrario se estaría infringiendo las restricciones presupuestales establecidas en la ley de presupuesto del presente año así como en las de años anteriores.

- 3.3 Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.
- 3.4 El procedimiento de impugnación de un derecho colectivo se sujeta a las disposiciones y normas establecidas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- 3.5 Es competencia de cada entidad el efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de manifiesta inobservancia de normas imperativas y de tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables.

Atentamente,


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

