



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° 064 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Suspensión perfecta del vínculo laboral y beneficios otorgados mediante negociación colectiva

Referencia : Documento con registro N° 44997-2018

Fecha : Lima, 14 ENE. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consultan a SERVIR las siguientes preguntas:

- a) ¿Si un servidor se encuentra con licencia sin goce de remuneraciones y en su ausencia se celebra un convenio colectivo, cuando regresa a su entidad de origen le corresponderá los beneficios ganados en dicho producto negocial?
- b) ¿Si un convenio colectivo se suscribe en el mes de noviembre para ponerse en vigencia en enero del siguiente año, los pactos ganados sólo les corresponde a los trabajadores que se encontraban en ese momento trabajando en la entidad o también a los trabajadores incorporados, reincorporados, suspendidos y con licencia, que en enero reanudan su vínculo laboral con la entidad?

I. 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.

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.

Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público

- 2.4 En principio, es necesario reiterar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre la negociación colectiva en el sector público en el Informe Técnico N° 296-2018-





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"

SERVIR/GPGSC (disponible en su portal web: www.servir.gob.pe) en el que se concluyó lo siguiente:

"(...)

3.2 Las leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivo.

3.3 Cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.

3.4 De acuerdo a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los expedientes contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015 y a los expedientes contra la Ley del Servicio Civil, el incremento remunerativo vía negociación colectiva en el Sector Público requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

3.5 Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil."

2.5 En efecto, el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores) prohíbe el reajuste e incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas y conceptos con las mismas características, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.

2.6 Sin perjuicio de ello, cabe resaltar que actualmente las entidades públicas están facultadas para negociar condiciones de trabajo; toda vez que no constituyen una contraprestación al servicio prestado, sino más bien una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir con las labores que realiza de manera efectiva; por ejemplo, movilidad, uniformes, permisos, licencias, capacitación, ambiente de trabajo y en general todo lo que facilita la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.

Sobre las licencias sin goce de remuneraciones

2.7 Al respecto, la licencia sin goce de remuneraciones constituye una suspensión perfecta del vínculo laboral; en consecuencia cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Una vez finalizada, se reanuda la ejecución de las obligaciones a cargo de ambas partes (servidor y entidad empleadora).

2.8 Ahora bien, sobre la base de las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público y teniendo en cuenta que las entidades públicas solamente están





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

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

habilitadas para negociar condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo¹, corresponde señalar que ante la suspensión perfecta del vínculo laboral, no resulta factible efectuar el otorgamiento de las mencionadas condiciones; toda vez que la percepción de las mismas están supeditadas a la asistencia efectiva al centro de trabajo.

- 2.9 Por lo tanto, los beneficios obtenidos mediante negociación colectiva o laudo arbitral (entiéndase condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo²), no podrán ser otorgados a los servidores sindicalizados que se encuentran con licencia sin goce de remuneraciones. Sin embargo, al término de la licencia y con el retorno del servidor, se reanuda la ejecución de las obligaciones reciprocas de ambas partes, incluida las contenidas en el producto negocial.

Delimitación de los alcances del producto negocial

- 2.10 La libertad que ostentan las organizaciones sindicales de decidir la extensión del producto negocial (léase convenio o laudo arbitral), a través de la determinación de su ámbito de aplicación, también les permite limitarlo, situación que se presenta cuando, a pesar de los efectos que la norma le atribuye, en alguna de sus cláusulas se restringe expresamente su aplicación.

- 2.11 Es lo que ocurre en el caso de la entrega de un beneficio que resulte de aplicación únicamente a sus afiliados, en función que así lo establezca, en alguna de sus cláusulas del convenio o laudo obtenido por un sindicato mayoritario, por lo que deberán regirse a lo dispuesto en el producto negocial.

- 2.12 Ello será posible -en primer término- porque dicha manifestación de voluntad deriva de la autonomía colectiva de las partes y -en segundo término- por resultar válido que las organizaciones sindicales establezcan los acuerdos que estimen convenientes a sus intereses y que, en ese orden de ideas, se encuentren destinados a potenciarlas, en la medida que ello resulte razonable.

- 2.13 Lo indicado puede ser corroborado con lo estipulado en el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR³, en el cual se señala que, en función de la fuerza vinculante que la Ley le atribuye a las partes, en la convención colectiva (léase también laudo arbitral) las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

- 2.14 De otro lado, en relación con el contenido del laudo o producto negocial, debe tenerse en cuenta, finalmente, que las entidades públicas al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales se encuentran sometidas a las restricciones que establece la normativa sobre presupuesto público⁴, en función de lo cual, cualquier reajuste, nivelación o incremento

¹ En virtud de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

² Toda vez que, el reajuste e incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas y conceptos con las mismas características, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento, se encuentran prohibidas por las leyes presupuestarias.

³ Nos remitimos a dicho articulado en función de lo previsto en el artículo 40 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que faculta la aplicación supletoria de la normativa laboral colectiva del régimen privado.

⁴ En relación con dicha materia, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 200-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).





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"

remunerativo o la creación de beneficios económicos de cualquier índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas, como son las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), en el cual se menciona las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales, sobre el cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.2 Actualmente las entidades públicas están facultadas para negociar condiciones de trabajo; toda vez que no constituyen una contraprestación al servicio prestado, sino más bien una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir con las labores que realiza de manera efectiva; por ejemplo, movilidad, uniformes, permisos, licencias, capacitación, ambiente de trabajo y en general todo lo que facilita la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.
- 3.3 La licencia sin goce de remuneraciones constituye una suspensión perfecta del vínculo laboral; en consecuencia cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador (entidad pública) de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.
- 3.4 Los beneficios obtenidos mediante negociación colectiva o laudo arbitral (entiéndase condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo), no podrán ser otorgados a los servidores sindicalizados que se encuentran con licencia sin goce de remuneraciones, toda vez que la percepción de las mismas están supeditadas a la asistencia efectiva al centro de trabajo. Sin embargo, al término de la licencia y con el retorno del servidor, se reanudará la ejecución de las obligaciones recíprocas de ambas partes, incluida las contenidas en el producto negocial.
- 3.5 La libertad que ostentan las organizaciones sindicales de decidir la extensión del producto negocial (léase convenio o laudo arbitral), a través de la determinación de su ámbito de aplicación, también les permite limitarlo, situación que se presenta cuando, a pesar de los efectos que la norma le atribuye, en alguna de sus cláusulas se restringe expresamente su aplicación, por lo que deberán regirse a lo dispuesto en el producto negocial.

Atentamente,

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

CSL/abs/gari

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