



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 678 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Consulta sobre vigencia de convenio colectivo

Referencia : Documento con Registro N° 0009169-2018

Fecha : Lima, **03 MAYO 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante documento de la referencia el Sindicato de Empleados de la Municipalidad Distrital de Carmen de La Legua Reynoso - SITRAMUN CLR, consulta a SERVIR sobre la vigencia de un convenio colectivo suscrito el año 2006.

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 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 el carácter vinculante del producto negocial

- 2.4 Según lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Estado la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo pactado, dotándola así de carácter normativo, por lo que las cláusulas despliegan sus efectos desde el inicio de su vigencia, según se haya establecido y dentro del ámbito de lo pactado, debiendo dárseles estricto cumplimiento.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

La misma connotación tendrá el laudo arbitral¹ y, en general, todo producto de la negociación.

- 2.5 Por tanto, considerando su carácter normativo, corresponderá a las partes involucradas acatar lo establecido en el producto negocial, en los términos en que ello haya sido pactado.

De la vigencia del convenio colectivo en la normativa del servicio civil

- 2.6 De acuerdo con el artículo 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el convenio colectivo tiene una vigencia de dos años. Al término de su vigencia, sigue rigiendo, de acuerdo con lo indicado en el literal b) del artículo 69° del mencionado Reglamento.

"Artículo 69.- Características del convenio colectivo:

(...)

b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial (...)".

- 2.7 En función de lo establecido en la citada disposición normativa se interpreta que el convenio colectivo continúa rigiendo después del periodo de su vigencia (sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente) en tanto entre en rigor un convenio posterior o las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial respecto de las cláusulas convencionales no permanentes, luego de vencido el plazo de dicho convenio.
- 2.8 En este punto es importante distinguir a las cláusulas convencionales (normativas, delimitadoras u obligacionales) del convenio que las contiene. Cuando la norma señala que el convenio continúa rigiendo, debe entenderse que son las cláusulas contenidas en él (de acuerdo con su naturaleza) las que seguirán rigiendo.



- 2.9 En ese sentido, cuando al vencimiento de su plazo de vigencia el convenio continúa rigiendo, sus beneficios seguirán otorgándose a los servidores comprendidos en su ámbito, en los términos que se expresan en la cláusula convencional respectiva y de acuerdo con su naturaleza, hasta la vigencia de un nuevo convenio colectivo.
- 2.10 Por tanto, una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, que de acuerdo con el artículo 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil es de dos años, las cláusulas contenidas en él, de acuerdo con su naturaleza, y por tanto los beneficios que en estas se establecen, continuarán rigiendo hasta la vigencia de un nuevo convenio.

¹ En función de lo señalado en el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de aplicación supletoria a lo establecido en la normativa del servicio civil, el Laudo Arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que el convenio colectivo.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.11 A efectos de continuar rigiendo el Convenio Colectivo, de acuerdo con la norma citada en el punto 2.4 precedente, deben observarse obligatoriamente las leyes anuales de presupuesto del sector público, así como las disposiciones señaladas en la Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva; caso contrario su inobservancia conllevaría la nulidad de dichos acuerdos por vulnerar normas imperativas.

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

- 2.12 En relación con la negociación colectiva en el sector público, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 200-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se menciona que las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales se encuentran sometidas a las restricciones presupuestales que establece la normativa sobre dicha materia.
- 2.13 En ese sentido, debe tomarse en cuenta que si bien las entidades del Estado que pertenecen al Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales gozan de autonomía económica en los asuntos de su competencia, ésta se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas presupuestales, por lo que debe tomarse en cuenta que, desde el año 2006 hasta la actualidad², las Leyes de Presupuesto del Sector Público han venido estableciendo una limitación³ aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, cualquier posibilidad de entregas económicas o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa, caso contrario, podemos inferir que el acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
- 2.14 En ese sentido, cualquier reajuste, nivelación o incremento 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 de imperativo

² Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 - 2016:

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, Ley N° 28652, artículo 8°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, Ley N° 28927, artículo 4°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, Ley N° 29142, artículo 5°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, Ley N° 29289, artículo 5°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, Ley N° 29564, artículo 6°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, Ley N° 29626, artículo 6°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, Ley N° 29812, artículo 6°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, Ley N° 29951, artículo 6°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, Ley N° 30114, artículo 6°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, Ley N° 30281, artículo 6°.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, Ley N° 30372, artículo 6°.

³ Ley N° 30372- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016:

“Artículo 6°.- Ingresos del Personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

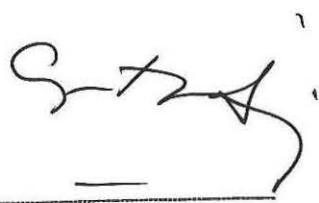
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

cumplimiento, como son las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público⁴.

III. Conclusiones

- 3.1 Considerando el carácter normativo que la Constitución atribuye a la convención colectiva, corresponderá a las partes involucradas acatar lo establecido en esta, en los términos en que ello haya sido pactado.
- 3.2 En función de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 69° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, una vez finalizada la vigencia de un convenio colectivo, son las cláusulas contenidas en él, de acuerdo con su naturaleza, las que continuarán rigiendo, y con ello otorgándose los beneficios que estas comprenden, hasta la vigencia de un nuevo convenio colectivo.
- 3.3 En relación con la negociación colectiva en el sector público, debe tenerse en cuenta que las entidades públicas, al momento de negociar con las organizaciones sindicales, se encuentran sometidas a las restricciones presupuestales que establece la normativa sobre dicha materia.
- 3.4 Desde el año 2006 hasta la actualidad, 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, cualquier posibilidad de entregas económicas o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa, por lo que cualquier reajuste, nivelación o incremento 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 de imperativo cumplimiento, como son las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Atentamente,



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

CSL/abs/fbg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018

⁴ Así por ejemplo la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, en su artículo 6, sobre las prohibiciones respecto a los ingresos del personal, ha prohibido a las entidades del Gobierno Nacional, regionales y locales⁴, no solo el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivo, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento; sino también, la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole.