



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° 619 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Consulta sobre la vigencia del convenio colectivo de los Decretos Legislativos N° 276 y 728

Referencia : Oficio N° 50-2018-MDP/SGRRHH

Fecha : Lima, **25 ABR. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pomalca consulta a SERVIR si la norma pertinente para determinar la vigencia de la negociación colectiva, es la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y su Reglamento General (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM) o el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 SERVIR es un ente 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.
- 2.2 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 Técnico no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la aplicación supletoria de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

- 2.3 En principio, corresponde señalar que la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante RGLSC) está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (por ejemplo, los Decretos Legislativos N° 276, y 1057-CAS)¹.

¹ Siendo así, los gobiernos locales deben adecuar sus negociaciones colectivas a las normas del nuevo régimen.



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

- 2.4 En ese sentido, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la Ley del Servicio Civil, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de acuerdo al segundo párrafo del artículo 40 de la LSC que prevé: *“Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.”*, lo que concuerda con el artículo 77 del RGLSC².
- 2.5 En consecuencia, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento son de aplicación supletoria en los procedimientos de negociación colectiva a la entrada en vigencia de la LSC y el RGLSC, en aquello no previsto y siempre que no se oponga a estas últimas; así, por ejemplo, el plazo de vigencia del convenio colectivo previsto en su artículo 73 del RGLSC, es de aplicación directa a los procedimientos de negociación colectiva.

Vigencia de los convenios colectivos celebrados bajo el ámbito de la regulación establecida por la Ley del Servicio Civil

- 2.6 Al respecto, nos remitimos al Informe Técnico N° 1059-2015-SERVR/GPGSC disponible en www.servir.gob.pe, el que tiene carácter vinculante, y en el que se señaló lo siguiente:

“4.15 El numeral d) del artículo 44° de La Ley del Servicio Civil establece que los convenios tienen un plazo de vigencia no menor de 2 años y surten efectos obligatoriamente a partir del 1 enero del ejercicio siguiente.

4.16 Al respecto, debe entenderse que el artículo 73° del Reglamento General, establece que las condiciones para que los efectos del convenio celebrado se desplieguen al año siguiente de haber sido pactado son:

- a) Si los acuerdos aprobados generan en su implementación efectos presupuestales y la entidad no cuenta con crédito presupuestario disponible en la partida correspondiente al momento de la celebración del convenio, el convenio colectivo sería eficaz a partir del año fiscal siguiente.*
- b) Si los acuerdos implementados generan efectos presupuestales y la entidad cuenta con disponibilidad presupuestaria hasta por el monto aprobado en su presupuesto institucional al momento de la celebración del convenio sin que se afecte el cumplimiento de las metas institucionales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.*
- c) Si los acuerdos aprobados no generan efectos presupuestales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.*
- d) Si el efecto presupuestal que genere el acuerdo aprobado no pudiera ser asumido por la entidad en atención a su presupuesto institucional aprobado y*



²La referida norma prevé lo siguiente: *“Las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071 y las normas sobre arbitraje contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y en su Reglamento se aplican según su naturaleza de manera supletoria y complementaria en aquello no previsto en la Ley N° 30057 y en este Reglamento, y siempre que aquellas no se opongan al sentido de lo establecido en el presente Reglamento.”*



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

si el acuerdo se produjese luego del 15 de junio, el convenio surtirá efectos para el año subsiguiente.

En todos los supuestos, debe entenderse que la entrada en vigencia del convenio colectivo o de las cláusulas del convenio colectivo estaría sujeta a la condición suspensiva de que la entidad cuente con los créditos presupuestarios necesarios para su implementación.”

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

- 2.7 Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que, 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 las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales y en cuyos términos nos ratificamos en todos sus extremos.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 40 de la Ley del Servicio Civil y el artículo 77 de su Reglamento General, la Ley de Relaciones Colativas de Trabajo y su reglamento son de aplicación supletoria en los procedimientos de negociación colectiva a la entrada en vigencia de la LSC y el RGLSC, en aquello no previsto y siempre que no se oponga a estas últimas; así, por ejemplo, el plazo de vigencia del convenio colectivo previsto en su artículo 73 del RGLSC, es de aplicación directa a los procedimientos de negociación colectiva.
- 3.2 Sobre la vigencia de los convenios colectivos celebrados bajo el ámbito de la regulación establecida por la Ley del Servicio Civil, nos remitimos al Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC disponible en www.servir.gob.pe, el que tiene carácter vinculante.
- 3.3 En relación a las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público, nos remitimos al Informe Técnico N° 200-2018-SERVIR/GPGSC disponible en: www.servir.gob.pe, el que ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,


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

CSL/abs/ova

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

