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

INFORME TÉCNICO N° 499 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Consulta sobre vigencia de convenio colectivo

Referencia : Oficio N° 59-2018-MPSR-J/SG-REHU

Fecha : Lima, 03 ABR. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante documento de la referencia se consulta a SERVIR sobre la vigencia de los beneficios derivados de pactos colectivos, considerando que el artículo 73° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que la vigencia del convenio colectivo es de dos años.

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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

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

2.4 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 (...)".

2.5 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.

2.6 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.

2.7 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.

2.8 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.

2.9 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

2.10 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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

2.11 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

cumplimiento, como son las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público[1].

III. Conclusiones

3.1 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 hasta la vigencia de un nuevo convenio colectivo.

3.2 Siendo las cláusulas del convenio, de acuerdo con su naturaleza, las que continúan rigiendo, los beneficios que estas comprenden seguirán otorgándose 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.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ 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

[1] 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 locales[1], 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.