



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° 332 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Aplicación de un convenio colectivo privado celebrado bajo la LRCT a servidores del sector público

Referencia : Oficio N° 012-2018-UNAMAD-R

Fecha : Lima, **28 FEB. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), consulta a SERVIR si corresponde que dicha entidad realice el reintegro del jornal diario de los trabajadores de construcción civil, en mérito a un Convenio Colectivo celebrado entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación Nacional de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que la consulta se encuentra orientada a dilucidar si corresponde a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) el pago de reintegros por jornal diaria a los obreros que desarrollaron la Obra "Ampliación de Infraestructura y Equipamiento de Aulas para las Nuevas Carreras Profesionales de la UNAMAD", en mérito a un convenio colectivo celebrado entre la FTCCP y CAPECO.





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”

- 2.5 En ese contexto, es menester recordar que no es competencia de SERVIR pronunciarse respecto a casos concretos, motivo por el cual no es posible emitir pronunciamiento sobre la situación específica consultada; sin perjuicio de ello el presente informe abarcará de manera general el marco normativo que regula los alcances del convenio colectivo de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la posibilidad de aplicar los alcances de un convenio colectivo celebrado a nivel de rama de actividad entre trabajadores y empleadores del sector a servidores de entidades del sector público.

De los beneficios otorgados por convenios colectivos para trabajadores bajo el régimen de la actividad privada

- 2.6 En principio, debemos precisar que los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados se encuentran regulados por Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante LRCT)¹.
- 2.7 De acuerdo a lo señalado en el artículo 42° del LRCT, *“la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron; es decir, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”*.
- 2.8 En tal sentido, se advierte que en el marco de una convención colectiva celebrada en el ámbito del sector privado, no resultaría procedente pactar el otorgamiento de beneficios a personal que no tiene vínculo laboral con la entidad privada o que no pertenece al sector privado (servidores públicos), toda vez que este solo tendrá efectos para personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable (trabajadores del sector privado).

Sobre la negociación colectiva en el sector público, regulada por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento

- 2.9 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), publicada el 4 de julio del año 2013, tiene como objetivo contribuir a ordenar el desorden normativo y la confusión existente en el ámbito de los regímenes laborales de los servidores al servicio del Estado. Los derechos colectivos es uno de los principales temas que necesitaban ser ordenados.
- 2.10 Precisamente por ello, el Capítulo VI del Título III de la LSC regula los derechos colectivos de los servidores civiles sujetos a dicho nuevo régimen, así como de aquellos comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728².



¹ Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR

“DEL CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.”

² Literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.



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

2.11 Asimismo, este capítulo regula diversos aspectos sobre el procedimiento de la negociación colectiva y establece -entre otros- lo siguiente:

- ✓ Los servidores públicos tienen derecho a solicitar la mejora en sus compensaciones no económicas, incluyendo cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen (artículo 42°).
- ✓ No se permite alterar la valorización de los puestos por negociación colectiva (artículo 40°).
- ✓ La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho (literal b) del Artículo 44°).

2.12 En ese contexto, a partir de la vigencia de la Ley del Servicio Civil, resultan aplicables dichas normas para efectos de la negociación colectiva, así como las disposiciones del Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente desde el 14 de junio de 2014 (en adelante Reglamento de la LSC).

2.13 De la misma manera, debemos señalar que las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, vienen estableciendo una limitación³ 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 colectivos.

2.14 En tal sentido, cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte dichas normas imperativas, es nulo y corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar, ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos (convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos, a fin de dejarlos sin efecto.

2.15 Aunado a ello, es importante tener en cuenta que el Tribunal Constitucional, en las sentencias referidas a los Expedientes 0003-2013- PI-TC, 0004-2013- PI-TC y 0023-2013- PI-TC (contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015, en

³ Ley N° 30693- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018

“Artículo 6°.- Ingresos del Personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas 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.”





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

adelante STC 1) y a los Expedientes N° 0025-2013- PI-TC; 0003-2014- PI-TC; 0008-2014- PI-TC y 0017-2014- PI-TC (contra la Ley del Servicio Civil, en adelante STC 2), ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal (fund. 53 de la STC 1) siendo que la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad dentro del cual este puede delimitar o configurar su contenido protegido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarias y proporcionales (fund. 56 de la STC 1).

Así también, señala el Tribunal Constitucional que el resultado de la negociación colectiva en el sector público, por lo general, genera repercusiones directas en el presupuesto estatal, de ahí que deba efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, con lo cual el principio del equilibrio presupuestal constituye un límite a la negociación colectiva. (fund. 162 de la STC 2). Por dicha razón, ha indicado que al desarrollarse legislativamente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, el legislador no debe olvidar las previsiones y salvaguardas que explícita o implícitamente se deriven de los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario y, en particular, el principio de equilibrio presupuestal. (fund. 80 de la STC 1 y fund. 183 de la STC 2).

- 2.16 Atendiendo a ello, se colige entonces que para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requiere con una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

Sobre la aplicación de un convenio colectivo privado celebrado bajo la LRCT a servidores del sector público

- 2.17 Sobre la consulta planteada, y bajo el marco normativo descrito en los acápites precedentes; teniendo en cuenta que el alcance de un convenio colectivo celebrado a nivel de rama de actividad entre una organización sindical de trabajadores del sector privado y el(los) representantes de sus empleadores (privados) se circunscribe únicamente a dichas partes (trabajadores y empleadores privados pertenecientes a dicha rama de actividad en el sector privado), los acuerdos contenidos en dicho convenio colectivo no resultan vinculantes para las entidades del sector público, las mismas que en materia de negociación colectiva se rigen incluso por una ley especial, como es la LSC y reglamento.

- 2.18 Aunado a ello, cabe precisar que en virtud a las restricciones presupuestales vigentes en materia de incrementos remunerativos, para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en dicha materia -en entidades del sector público- se requiere con una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

III. Conclusiones

- 3.1. Los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados se encuentran regulados por la LRCT.
- 3.2. De esa manera los beneficios acordados a través de los convenios colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores del sector privado, alcanzan solo al personal que se encuentre en dicho ámbito.





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

- 3.3. Los derechos colectivos de los servidores de las entidades públicas, indistintamente de su régimen laboral de vinculación, se encuentran regulados en el Capítulo VI del Título III de la LSC y en las disposiciones correspondientes de su reglamento general.
- 3.4. Teniendo en cuenta que el alcance de un convenio colectivo celebrado a nivel de rama de actividad entre una organización sindical de trabajadores del sector privado y el(los) representantes de sus empleadores (privados) se circunscribe únicamente a dichas partes (trabajadores y empleadores privados pertenecientes a dicha rama de actividad en el sector privado), los acuerdos contenidos en dicho convenio colectivo no resultan vinculantes para las entidades del sector público, las mismas que en materia de negociación colectiva se rigen por una ley especial, como es la LSC y reglamento.
- 3.5. El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal; siendo que, la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad dentro del cual este puede delimitar o configurar su contenido protegido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarias y proporcionales. En consecuencia, para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.
- 3.6. Así, en virtud a las restricciones presupuestales vigentes en materia de incrementos remunerativos, para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en dicha materia -en entidades del sector público- se requiere con una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

Atentamente,


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

