



PERÚ

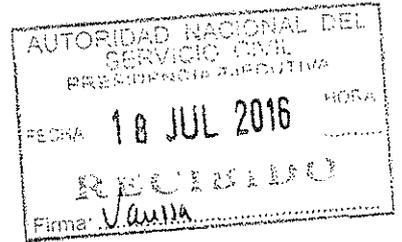
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 285-2016-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Vigencia de convenios colectivos en la Ley N° 30057

Referencia : OFICIO N° 481-2014-A/MPC

Fecha : Lima, 15 JUL. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Alcalde de la Municipalidad Provincial de Concepción, Junín consulta a SERVIR sobre el cumplimiento e interpretación de la normativa referida a la vigencia de convenios colectivos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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 del presente informe

- 2.4 De acuerdo al Informe Legal N° 001-2012-SERVIR/GG-OAJ (disponible en www.servir.gob.pe) se señaló que los informes legales tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de los que SERVIR es competente, uno de



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Políticas y Estrategias
de Recursos Humanos

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

ellos, de la vigencia de las disposiciones pactadas en un convenio colectivo, por lo que no es materia de competencia evaluar la legalidad de dicho pacto. No obstante, en el presente informe se brindarán alcances, de manera general, sobre la negociación colectiva y vigencia de los convenios colectivos.

De la negociación colectiva en los gobiernos locales y la prohibición de incrementos remunerativos

- 2.5 En primer lugar, debemos señalar que la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (vigente desde diciembre de 2004), sobre la aprobación de conceptos remunerativos en los gobiernos locales, establecía que estos se financiaban con los ingresos corrientes de cada Municipalidad, y su importe era fijado a través del procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, contando con la previsión presupuestal respectiva. Siendo así, el ya derogado Decreto Supremo N° 070-85-PCM¹, para efectos de la negociación colectiva, se encontraba sujeto a las limitaciones de las leyes anuales de presupuesto, las cuales venían siendo de observancia obligatoria para todas las entidades del Sector Público.
- 2.6 En efecto, las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley N° 30372- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, vienen estableciendo una limitación² 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.
- 2.7 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.



¹ Resulta importante indicar que el Decreto Supremo N° 070-85-PCM ha sido derogado por las normas del nuevo régimen del Servicio Civil.

² Ley N° 30372- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016
Artículo 6°.- Ingresos del Personal

“Prohibese 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

Ministerio de Economía y
Fomento de las Industrias

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

De la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil

2.8 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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); **siendo así, los gobiernos locales deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen.**

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 (segundo párrafo del artículo 40° de la Ley N° 30057).

2.9 En efecto, a partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil, **las compensaciones no económicas³ y condiciones de trabajo⁴ solo pueden ser materia de negociación colectiva de acuerdo al artículo 42° de la Ley del Servicio Civil, por lo que la vía de la negociación colectiva no es la pertinente para obtener incrementos remunerativos; caso contrario, se declararán nulos los convenios colectivos o laudos arbitrales que vulneren lo señalado, de conformidad con en el numeral b) del artículo 44° de dicha Ley concordante con el artículo 78°⁵ de su Reglamento General.**

2.10 De este modo, **no resultaría procedente incrementar las remuneraciones o aprobar nuevas bonificaciones distintas a las previstas por ley a través de convenios colectivos, toda vez que ello se encuentra dentro del marco de prohibición de las leyes anuales de presupuesto y por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (desde su vigencia).**

De la vigencia y efectos de los convenios colectivos en la Ley del Servicio Civil

2.11 Habiéndose precisado la vigencia de la Ley del Servicio Civil en materia de derechos colectivos, cabe indicar que conforme al artículo 68° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se establece que:

"El convenio colectivo es el acuerdo que celebran, por una parte, una o más organizaciones sindicales de servidores civiles y, por otra, entidades públicas Tipo A que constituyen Pliego Presupuestal (...) el objeto de dicho acuerdo es regular la mejora de las compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o

³ Literal b) del artículo 29° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "Las compensaciones no económicas constituyen los "beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor".

⁴ Literal e) del artículo 43° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "Las condiciones de trabajo o condiciones de empleo constituyen "los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor para el cumplimiento de funciones".

⁵ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 78.- Nulidad de convenios y laudos

Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley.

La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

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”. (El énfasis es nuestro)

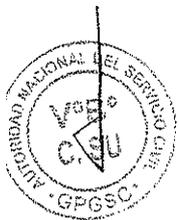
- 2.12 Por su parte, el artículo 69° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, ha establecido que el convenio colectivo tiene como característica, entre otras, “(...) *continuar rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial (...)*”.
- 2.13 Teniendo en cuenta lo anterior, una vez celebrado un convenio colectivo, este tiene una **vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente al acuerdo** que se adoptó en el procedimiento de negociación colectiva. Ahora bien, el referido inicio de la vigencia está supeditado a que el convenio colectivo no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad, conforme lo señala el artículo 73° del referido Reglamento General.
- 2.14 En concordancia con lo señalado, recomendamos revisar el **Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de carácter vinculante** que está publicado en el portal institucional (www.servir.gob.pe), en cuyo contenido se señaló se concluyó lo siguiente:

“(...)

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

- 2.15 En este mismo sentido, el mencionado informe técnico concluyó que los plazos del procedimiento que canalizan el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva establecidos en los artículos 72 y 73 del Reglamento General, son plazos ordenadores y no de prescripción o caducidad. En este caso, el efecto ordenador se encuentra directamente relacionado con el principio de provisión presupuestaria (fundamento 4.19).

- 2.16 Finalmente, es importante señalar que los efectos del convenio colectivo se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que suscribieron el referido convenio.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de Trabajo y Promoción
Laboral

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Sobre la posición adoptada por el Tribunal Constitucional respecto a la negociación colectiva de incrementos salariales

- 2.17 Es importante tener en cuenta que el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los Expedientes N°s 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (contra la Ley del Servicio Civil) y N°s 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC (contra las Leyes de Presupuesto de los años 2013, 2014 y 2015) ha declarado inconstitucionales las restricciones absolutas a la negociación colectiva en el Sector Público.
- 2.18 Adicionalmente, en dichas sentencias, el Tribunal Constitucional ha señalado que la negociación colectiva es un derecho fundamental de “configuración legal” cuyo contenido y alcance específico han sido encargados al legislador. Por tanto, para su ejercicio efectivo se requiere, previamente, tener dicha configuración legal.
- 2.19 En ese contexto, dicho Tribunal ha exhortado al Congreso de la República para que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el Sector Público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por un plazo que no podrá exceder de un año.
- 2.20 Finalmente, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el Sector Público. En consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales establecidos normativamente.

III. Conclusiones

- 3.1 Los informes legales de SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, uno de ellos, el de la vigencia de convenios colectivos, por lo que no es competencia de SERVIR evaluar la legalidad de dichos pactos dentro de una situación particular.
- 3.2 Existe expresa prohibición normativa de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones legales de presupuesto del sector público y del artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276, para que los servidores públicos sean beneficiados por los acuerdos en convenios colectivos referentes a compensaciones económicas, incrementos remunerativos o aprobaciones de nuevas bonificaciones. Debe tenerse en cuenta lo señalado en el punto 2.8 del presente informe.
- 3.3 Los convenios colectivos vigentes celebrados en los gobiernos locales, se encuentran sujetos a las limitaciones de las leyes anuales de presupuesto del sector público y a la Ley del Servicio Civil; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.





PERU

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 3.4 El convenio colectivo tiene una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente al acuerdo que se adoptó en el procedimiento de negociación colectiva. El convenio (adoptado luego del 15 de junio) que tenga efecto presupuestal y que el mismo no pueda ser asumido por la entidad, regirá a partir del año subsiguiente al acuerdo adoptado. Debe tenerse en cuenta lo desarrollado en el punto 2.14 del presente informe.
- 3.5 El Tribunal Constitucional ha exhortado al Congreso de la República para que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el Sector Público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016 – 2017 y por un plazo que no podrá exceder de un (1) año. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos remunerativos en el sector público. En consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales.
- 3.6 Por lo tanto, no resultaría procedente incrementar las remuneraciones o aprobar nuevas bonificaciones distintas a las previstas por ley a través de convenios colectivos, toda vez que ello se encuentra dentro del marco de prohibición de las leyes anuales de presupuesto y por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (desde su vigencia).

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/jjm/bah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016