



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Derecho a la licencia sindical en el marco de la Ley del Servicio Civil.
b) De la fuerza vinculante de los convenios colectivos.
c) De la vigencia de los convenios colectivos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Oficio N° 75-2021-UGRH-OGA/MVES.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Sub Gerente de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Villa El Salvador consulta lo siguiente:

- Procede o no otorgar la licencia sindical permanente concedida mediante un convenio colectivo suscrito el año 2019, pese a que no existiría motivación alguna que permita otorgar licencia sindical por un plazo mayor al que establece la ley.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.



Delimitación de la respuesta en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia, se puede apreciar que a través de la consulta formulada se solicita una opinión con respecto a la legalidad de una cláusula contenida en un convenio colectivo suscrito por la Municipalidad de Villa El Salvador. Siendo ello así, debe reiterarse que no corresponde a SERVIR pronunciarse respecto a casos específicos, motivo por el cual no resulta posible opinar sobre la consulta en los términos formulados.
- 2.5 Sin perjuicio de ello, teniendo en cuenta el contexto de la consulta, a través del presente informe técnico se abordará de forma general las licencias sindicales conforme a lo regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Ley N° 31188, la fuerza vinculante de los convenios colectivos y su vigencia.

Sobre el derecho a la licencia sindical en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.6 Con respecto al derecho a la licencia sindical regulada por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), debemos indicar que su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) normó en sus artículos 61, 62 y 63 lo referido al otorgamiento de este derecho y de cuya lectura podemos colegir que las mismas, en principio, son reguladas por el convenio colectivo celebrado entre la organización sindical y el empleador. No obstante, a falta de acuerdo, es obligación de la entidad brindar esta facilidad a determinados representantes sindicales hasta por un límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente, y solo para asistir a actos de concurrencia obligatoria.
- 2.7 Debemos precisar que el artículo 63 del Reglamento General de la LSC establece la relación de dirigentes de una organización sindical (sindicato, federación o confederación) con derecho a solicitar licencia sindical, los cuales son:
- a) Secretario General;
 - b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
 - c) Secretario de Defensa; y,
 - d) Secretario de Organización.
- 2.8 En esa línea, se concluye que el periodo de duración de la licencia sindical es acordado entre la organización sindical y la entidad mediante convenio colectivo (o laudo arbitral), así como los dirigentes que serán titulares de dicho derecho. Solo en el caso que no se haya pactado el otorgamiento de la licencia sindical mediante un producto negocial, se aplica lo establecido en el artículo 63 del Reglamento General, otorgándose la licencia sindical conforme a lo indicado en el numeral 2.7 del presente informe.
- 2.9 Siendo ello así, se advierte que es posible que un convenio colectivo pueda mejorar el contenido del derecho de licencias de representación sindical establecido en el Reglamento de la LSC, siempre que la regulación de dichas licencias se encuentre previstas en dichos pactos colectivos aplicables y vigentes.

De la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.10 En este punto, es importante recordar que el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga,



cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

- 2.11 Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...) el inciso 2 del artículo 28º de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado [...]".
- 2.12 En esa línea cabe indicar que los beneficios pactados por convenio colectivo, deberán ser entregados bajo los términos pactados, respetando la vigencia y legalidad del mismo. Por lo tanto, todo beneficio convencional debe ser otorgado conforme a lo establecido en las cláusulas convencionales que los contienen, no pudiendo las partes modificar de manera unilateral las cláusulas convencionales pactadas.
- 2.13 Finalmente, cabe indicar que no es competencia de SERVIR evaluar la legalidad del contenido y/o alcances, así como la procedencia de lo pactado en un convenio colectivo, es necesario precisar que toda controversia que exija la interpretación de las cláusulas de un producto negocial podrá ser dilucidada ante el órgano jurisdiccional competente.

De la vigencia de los convenios colectivos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.14 Respecto a la vigencia de los convenios que se suscribieron antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, debemos indicar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal a través el Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 Respecto de la vigencia de un convenio colectivo y de sus respectivas cláusulas, debemos señalar que el artículo 73º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General), establece que el plazo de vigencia del convenio colectivo es de (2) dos años, pudiendo las partes pactar un periodo mayor al establecido por la citada norma.

3.2 Un convenio colectivo contiene cláusulas cuya vigencia puede responder a tres situaciones: i) que la vigencia de las cláusulas sea la misma establecida para el propio convenio, ii) que las cláusulas hayan sido emitidas con calidad de permanente, lo cual se configura cuando las partes le otorgan tal calidad en el respectivo convenio, y iii) cuando por su naturaleza, forma de ejecución o acuerdo de partes, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio.

3.3 Conforme a lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley N° 30057, todo convenio colectivo continua rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes; ello significa que si bien el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite preestablecido (ya sea o por la ley, o por la autonomía de las partes), son las cláusulas del convenio las que continuarán rigiendo mientras este no sea modificado por una nueva convención colectiva."



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.15 De lo expuesto tenemos que, cuando la LSC y su Reglamento General, eran el marco legal aplicable al procedimiento de negociación colectiva en el sector público, se dispuso en los informes técnicos emitidos por SERVIR, que en virtud a lo dispuesto en el artículo 69 del Reglamento General, como regla general el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite temporal preestablecido, pudiendo presentarse adicionalmente dos (2) situaciones: i) que las partes hayan establecido expresamente que algunos acuerdos sean de carácter permanente o prorrogables, o ii) que las cláusulas del convenio colectivo siga rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior.

Repárese que este último supuesto está sujeto a una condición, es decir, que se haya celebrado un convenio colectivo posterior; por lo que en caso este convenio posterior haya sido pactado, las cláusulas del anterior convenio colectivo no seguirán rigiendo.

III. Conclusiones:

- 3.1 El literal g) del artículo 153°, así como los artículos 61, 62 y 63 del Reglamento de la LSC se encuentran vigentes. En virtud de dichas disposiciones, las licencias sindicales -en general- se rigen por lo previsto en el convenio colectivo celebrado entre la organización sindical y el empleador. No obstante, a falta de acuerdo, es obligación de la entidad brindar esta facilidad a determinados representantes sindicales hasta por un límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente, y solo para asistir a actos de concurrencia obligatoria.
- 3.2 Es posible que un convenio colectivo pueda mejorar el contenido del derecho de licencias de representación sindical establecido en el reglamento de la LSC, siempre que la regulación de dichas licencias se encuentre previstas en dichos pactos colectivos aplicables y vigentes.
- 3.3 Los beneficios pactados por convenio colectivo, deberán ser entregados bajo los términos pactados, respetando la vigencia y legalidad del mismo. Por lo tanto, todo beneficio convencional debe ser otorgado conforme a lo establecido en las cláusulas convencionales que los contienen, no pudiendo las partes modificar de manera unilateral las cláusulas convencionales pactadas.
- 3.4 No es competencia de SERVIR evaluar la legalidad del contenido y/o alcances, así como la procedencia de lo pactado en un convenio colectivo, es necesario precisar que toda controversia que exija la interpretación de las cláusulas de un producto negocial podrá ser dilucidada ante el órgano jurisdiccional competente.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BBBI/meccgo/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 2BOYHEK