



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la naturaleza y ejecución de un laudo arbitral emitido durante la vigencia de la Ley N° 30057 y su Reglamento General
b) De la competencia para emitir opinión en materia de ingresos del personal del Sector Público

Referencia : Oficio N° 000152-2023-DV-OGA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la jefa de la Oficina General de Administración (e) de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas detalla lo siguiente:

En el contexto de un laudo arbitral sobre “Negociación Colectiva 2017” de fecha 28 de marzo de 2018, en el que se dispuso, entre otros, la vigencia de dicho producto negocial por un año computado desde el 1 de enero de 2017 y la retroactividad de los beneficios convencionales como el otorgamiento de una bonificación por vacaciones a cada servidor del régimen laboral sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, equivalente al 10% de una remuneración bruta mensual, efectiva en la oportunidad del goce vacacional programado; se consulta a SERVIR sobre el cumplimiento del pago retroactivo del beneficio convencional antes mencionado, contenido en el laudo arbitral.

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, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023¹) y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos,

¹ Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

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: THBWPUV



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 de la unidad, la paz y el desarrollo"

procedimientos y técnicas del Sistema, entre las que se encuentra la legislación en materia de negociación colectiva en el sector público.

- 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 (en adelante SAGRH), 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 consulta

- 2.4 Respecto a la opinión solicitada, precisamos que el presente informe técnico estará referido al marco legal sobre negociación colectiva regulada por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC), y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General), así como por la aplicación supletoria de lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo² (en adelante, el TUO de la LRCT), toda vez que durante la vigencia de la LSC y su Reglamento General (del 5 de julio de 2013 hasta el 23 de enero de 2020) se celebró el producto negocial materia de consulta.

Sobre la naturaleza y ejecución de un laudo arbitral emitido durante la vigencia de la Ley N° 30057 y su Reglamento General

- 2.5 En primer término, es importante señalar 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.
- 2.6 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 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)".
- 2.7 En esa línea, sobre la regulación de los derechos colectivos de los servidores públicos, la LSC³ estableció la aplicación supletoria del TUO de la LRCT. **Así, el artículo 70 del TUO de la LRCT**

² Aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

³ Ley 30057

Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil (Artículo derogado por la [Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188](#))

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

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.

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: THBWPUV



señala que los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa; en concordancia con ello, el artículo 66 del TUO de la LRCT establece que un laudo arbitral no puede dejar de cumplirse dado su carácter imperativo para las partes y que, en caso se interponga alguna acción impugnatoria, ello no tiene efecto en la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

- 2.8 A mayor ahondamiento, el entonces vigente artículo 77⁴ del Reglamento General, señaló que las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje y las normas sobre arbitraje contenidas en el TUO de la LRCT y en su Reglamento, se aplican según su naturaleza de manera supletoria y complementaria en aquello no previsto en la LSC y este Reglamento, y siempre que aquellas no se opongan al sentido de lo establecido en dicho Reglamento. En atención a ello, el artículo 59 del Decreto Legislativo N° 1071, señala lo siguiente:

Artículo 59.- Efectos del laudo.

1. **Todo laudo es definitivo, inapelable y de obligatorio cumplimiento desde su notificación a las partes.**
2. El laudo produce efectos de cosa juzgada.
3. Si la parte obligada no cumple con lo ordenado por el laudo, en la forma y en los plazos establecidos, o en su defecto, dentro de los quince (15) días de notificada con el laudo o con las rectificaciones, interpretaciones, integraciones y exclusiones del laudo, cuando corresponda; la parte interesada podrá pedir la ejecución del laudo a la autoridad judicial competente, salvo que resulte aplicable el artículo 67.

(Énfasis agregado)

- 2.9 De todo lo antes expresado se desprende que, los acuerdos adoptados a través de laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que no puede dejar de cumplirse lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes, por lo que **debe ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución.**
- 2.10 Sin perjuicio de lo antes expresado, es importante mencionar que **SERVIR**, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, **no es competente para emitir opinión sobre el contenido, los alcances, así como la forma de ejecución de un laudo arbitral**, por lo que **cualquier pedido de aclaración o interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar la forma de su ejecución, puede ser solicitado al Tribunal Arbitral**, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

De la competencia para emitir opinión en materia de ingresos del personal del Sector Público

- 2.11 De otro lado, sin perjuicio de lo desarrollado anteriormente, cabe señalar que si bien **SERVIR** tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desde la vigencia del Decreto de Urgencia

⁴ Artículo derogado por la [Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188](#).

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: THBWPUV



N° 044-2021⁵, es la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, el MEF) quien tiene competencia en materia de ingresos del personal del Sector Público, conforme lo establece en su artículo 2:

Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público (...)

- 2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.
- 2.12 En esa misma línea, el Decreto Supremo N° 153-2021-EF⁶ en el numeral 3.2 de su artículo 3⁷ de su Anexo⁸ establece que para la aplicación de las medidas en materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, en el marco de lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, se debe considerar lo siguiente:
- 3.2 **Los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprenden los conceptos financiados por Fondos Públicos que corresponden al personal activo** y los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado, **como ingresos de personal**, aportes del Estado, cualquier otro concepto económico o no económico, las pensiones y reconocimientos estatales; así como, gastos por encargo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales, carreras especiales y regímenes previsionales a cargo del Estado, según corresponda, otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo, **convenios colectivos y laudos arbitrales emitidos en el marco de la normatividad específica**, en lo que corresponda, así como los ordenados por mandatos judiciales, además de las cargas sociales.
(Énfasis agregado)
- 2.13 Por lo tanto, al advertir que la materia de la consulta versa sobre el pago retroactivo de una bonificación (en dinero) por vacaciones equivalente al 10% de una remuneración bruta mensual, en cumplimiento de un laudo arbitral emitido en el marco de la LSC y su Reglamento General, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF pronunciarse al respecto por ser materia de ingresos del personal del Sector Público de conformidad con lo señalado por el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 153-2021-EF. En consecuencia, la consulta deberá dirigirse a la citada Dirección General, a fin de que brinde la atención a la misma conforme a sus atribuciones.

⁵ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público. Publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de mayo de 2021.

⁶ "Aprueban Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público"

⁷ Del mismo modo establece en su numeral 3.3, que los ingresos de personal son las **contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas, excepcionales u ocasionales**, que otorgan las entidades del Sector Público al personal activo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales y carreras especiales, las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, **bonificaciones**, asignaciones, retribuciones, incentivos, así como otros beneficios de similar naturaleza.

⁸ Disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044-2021, decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público

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: THBWPUV



III. Conclusiones

- 3.1 Respecto de la ejecución de un laudo arbitral derivado de un procedimiento de negociación colectiva llevado a cabo bajo el marco normativo de la LSC y su Reglamento General, los acuerdos adoptados a través de laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que no puede dejar de cumplirse lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes, por lo que debe ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución.
- 3.2 Sin perjuicio de lo antes expresado, es importante mencionar que SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no es competente para emitir opinión sobre el contenido, los alcances, así como la forma de ejecución de un laudo arbitral, por lo que cualquier pedido de aclaración o interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar la forma de su ejecución, puede ser solicitado al Tribunal Arbitral, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.
- 3.3 En mérito al Decreto de Urgencia N° 044-2021 y el Decreto Supremo N° 153-2021-EF, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF pronunciarse sobre el pago retroactivo de una bonificación (en dinero) por vacaciones equivalente al 10% de una remuneración bruta mensual en cumplimiento de un laudo arbitral emitido en el marco de la LSC y su Reglamento General, por ser materia de ingresos del personal del Sector Público. En consecuencia, la consulta deberá dirigirse a la citada Dirección General, a fin de que brinde la atención a la misma conforme a sus atribuciones.

Atentamente,

Firmado por

CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ

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

Firmado por (VB)

LORENA JULISSA AGUINAGA VELEZ

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ESTEFANIA MURIEL DIEZ CANSECO CASTILLO

Analista Jurídico
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/ljav/emdcc

K:/8. Consultas y Opinión Técnica/02 Informes técnicos/2023
Reg. N° 0043596-2023

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: THBWPUV