



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Ejecutiva Regional

Nº. 236 -2020/GOB.REG-HVCA/GR

Huancavelica, 25 AGO 2020

VISTO: El Informe Nº 135-2020/GOB.REG.HVCA/GGR-ORAJ con Reg. Doc. Nº 1565399 y Reg. Exp. Nº 1154056, la Opinión Legal Nº 057-2020/GOB.REG.HVCA/GGR-ORAJ-lhmm, el Oficio Nº 05-2020/GOB.REG.HVCA/SITRA.JD y demás documentación adjunta en veinte (20) folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 191º de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley Nº 27680 – Ley de Reforma Constitucional, del Capítulo XIV, del Título IV, sobre Descentralización, concordante con el Artículo 31º de la Ley Nº 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2º de la Ley Nº 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y el Artículo Único de la Ley Nº 30305, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, con fecha 23 de diciembre del 2019 se suscribe el Acta Ordinaria de la Comisión Negociadora de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica, que contiene cinco (05) acuerdos referidos al bienestar de los trabajadores, respecto del Pliego de Reclamos 2020-2021 formuladas por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica – Sede Central;

Que, mediante Oficio Nº 05-2020/GOB.REG.HVCA/SITRA.JD, de fecha 27 de febrero del 2020, el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Huancavelica – Sede Central, conforme a los argumentos que expone, solicita que la Negociación Colectiva del 2020 y 2021 sea de carácter permanente;

Que, la Oficina Regional de Asesoría Jurídica a través de la Opinión Legal Nº 057-2020/GOB.REG.HVCA/GGR-ORAJ-lhmm, ha procedido a evaluar los petitorios Nº 03 y 04 materia de solicitud, mencionando lo siguiente:

PETITORIO Nº 03: (Dotación de Vestuarios) (...) Luego de las deliberaciones, se acuerda aprobar dicho pliego petitorio de acuerdo a la cantidad de la Población Económicamente Activa (PEA) del D. L. Nº 276. No serán beneficiarios aquellos servidores civiles que por norma no están comprendidos. Se precisa que los vestuarios serán entregados a los servidores como condición de trabajo, por ser indispensables y/o necesarios para el cabal cumplimiento de las labores, no tiene carácter remunerativo ni genera ventaja patrimonial (APROBADO).

El Vestuario para el personal administrativo del D. L. Nº 276 se encuentra detallado en un cuadro de artículos.

PETITORIO Nº 04: (Dotación de Alimentos en mérito al Plan de Bienestar Social) (...) Luego de las deliberaciones, se acuerda aprobar dicho pliego petitorio de acuerdo a la cantidad de la Población Económicamente Activa (PEA) del D. L. Nº 276. No serán beneficiarios aquellos servidores civiles que por norma no están comprendidos. Se precisa que los alimentos a entregar, se efectuará mediante la implementación de un plan y/o programa de bienestar, las mismas que serán entregados a los servidores como condición de trabajo, por ser indispensables y/o necesarios para el cabal cumplimiento de las labores, no tiene carácter remunerativo ni genera ventaja patrimonial.

Se implementarán hasta 3 planes y/o programas de bienestar social por año el que será elaborado por el Área de Bienestar Social de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en coordinación con la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores.

Que, al respecto, cabe referir que el artículo 68 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, 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. De conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley, el objeto de





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 236 -2020/GOB.REG-HVCA/GR

Huancavelica, 25 AGO 2020

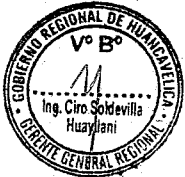
dicho acuerdo es regular la mejora de las condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.” Y el artículo 69 menciona que: “Son características del convenio colectivo: a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que incide. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella. 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. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el Convenio; y, c) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a SERVIR con el objeto de su registro, publicidad y archivo.”;

Que, ahora bien, el artículo 29 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su literal b) señala: “La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.” Y el artículo 42 indica: “Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus 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.”;

Que, de la misma manera, el artículo 140 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, establece: “La Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas. Se programan y ejecutan con la participación directa de representantes elegidos por los trabajadores.” Por su parte, el artículo 141 señala: “Las entidades públicas garantizarán la ejecución progresiva de las acciones de bienestar e incentivos laborales, destinando los fondos necesarios en aquellos casos que su otorgamiento sea directo o bajo convenio con otras entidades que cuenten con la infraestructura y medios correspondientes. (...)”;

Que, siendo así, se puede decir entonces que los Convenios Colectivos se realizan en cumplimiento a las normas legales correspondientes y a las posibilidades presupuestarias establecidas por la entidad, es decir, cada institución realiza su plan presupuestario anual del sector público, de acuerdo a sus necesidades y prioridades; en tal sentido, no se podría adelantar un pedido y más aún de manera permanente, ya que el presupuesto de cada entidad no puede ser de libre disposición de los servidores, conforme las normas legales citadas precedentemente que señalan: La compensación no económica está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles, siempre y cuando estos beneficios estén destinados a necesidades primordiales, de acuerdo a un previo análisis de las posibilidades presupuestarias de la entidad, destinando los fondos necesarios para otorgar cualquier beneficio siguiendo estrictamente lo que establece la ley;

Que, en ese mismo sentido, el Informe Técnico N° 1162-2015-SERVIR/GPGSC en su numeral 2.6 señala: “Este régimen no permite incrementos remunerativos, orientando la negociación a la mejora de las compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo a lo establecido en el artículo 42 de la Ley N° 30057, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se desarrollan.” En su numeral 2.8 indica: “De otro lado, cabe señalar que el artículo 111 literal e) del Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), estableciendo el principio de “Provisión Presupuestaria”, señala que: “Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado”. Y en sus conclusiones en el punto 3.7 menciona: “Los beneficios establecidos por convenios colectivos se otorgan de acuerdo a las condiciones señaladas en los mismos, por lo que, un beneficio será de carácter permanente cuando así se haya establecido en el pacto colectivo. Los beneficios otorgados mediante convenio colectivo no son derechos adquiridos, por el contrario, se sujetan a las reglas de los hechos cumplidos y se





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Ejecutiva Regional

Nro. 238 -2020/GOB.REG-HVCA/GR

Huancavelica, 25 AGO 2020

otorgan conforme a las reglas pactadas en el pacto.”;

Que, en el Acta Ordinaria de la Comisión Negociadora de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica de fecha 23 de diciembre del 2019, no se aprecia que los Petitorios N° 03 y 04, que son materia de resolución en el presente caso, hayan sido APROBADOS DE MANERA PERMANENTE; en tal sentido, a efectos de ratificar o celebrar nuevamente un convenio colectivo, debe observarse obligatoriamente las leyes anuales de presupuesto del sector público, así como las disposiciones en materia de negociación colectiva de la Ley del Servicio Civil y de su Reglamento General, siendo que la inobservancia de dichas normas imperativas podría conllevar a la nulidad; asimismo, acarrea responsabilidades de los servidores y/o funcionarios que no realizan dichas observaciones;

Que, estando a lo expuesto, corresponde declarar que no ha lugar la solicitud formulada por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica – Sede Central a través del cual requieren que la Negociación Colectiva del 21020-2021 sea de carácter permanente; en tal sentido, se expide la presente Resolución;

Estando a la opinión legal; y,

Con la visación de la Gerencia General Regional, la Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Secretaría General;

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus normas modificatorias y el Acuerdo de Consejo Regional N° 075-2020-GOB.REG.HVCA/CR;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- DECLARAR NO HA LUGAR la solicitud formulada por los representantes del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Huancavelica – Sede Central, de fecha 27 de febrero del 2020, a través del cual requieren que la Negociación Colectiva del 2020 y 2021 sea de carácter permanente, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.

ARTICULO 2°.- NOTIFICAR la presente Resolución a los órganos competentes del Gobierno Regional de Huancavelica y al SITRA-HVCA, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA
Omm
Ing. Guillermo Quispe Torres
VICE GOBERNADOR
ENCARGADO DE LA GOBERNACIÓN REGIONAL

CDTR/cgnc