

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-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) Del otorgamiento de subsidios por fallecimiento del servidor y/o gastos de sepelio
b) Sobre la vigencia de los convenios colectivos y la aplicación de sus cláusulas en la Administración pública

Referencia : Oficio N° 173-2021-ORH-OGA-MPC.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco formula a SERVIR la siguiente consulta:

¿Para realizar la liquidación de los subsidios por sepelio y luto de los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 420-2019-EF o se debe realizar la misma en consideración de los pactos colectivos suscritos por la Municipalidad Provincial de Cusco con los Sindicatos?

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.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Delimitación de la consulta

- 2.4 Si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Decreto de Urgencia N° 044-2021 ¹ establece que la atribución para brindar opiniones técnicas relacionadas a los ingresos del personal del Sector Público la ejerce de forma exclusiva el Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.
- 2.5 Establecido a ello, cabe indicar que el presente informe abordará de manera general las materias consultadas.

Del otorgamiento de subsidios por fallecimiento del servidor y/o gastos de sepelio

- 2.6 Este tema ha sido abordado anteriormente en el [Informe Técnico N° 001452-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual concluye lo siguiente:

“3.1 Ante el fallecimiento del servidor nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 o el fallecimiento de sus familiares directos, corresponderá que la entidad le otorgue el subsidio por fallecimiento respectivo. Así, corresponderá el pago del subsidio por gastos de sepelio a la persona que demuestre haber corrido con los gastos del servicio funerario completo correspondiente.

3.2 La base de cálculo aplicable será aquella vigente al momento del fallecimiento o sepelio (hecho ocurrido), según el tipo de subsidio.

3.3 Las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios, se otorgan por el transcurso del plazo dedicado a la realización de actividades o funciones asignadas por el Estado, y se perciben por única vez en cada caso.

3.4 Las asignaciones por tiempo de servicios debe ser reconocida de oficio por la entidad y calculada según la normativa vigente al momento en que ocurrió el hecho generador del beneficio, es decir, la fecha en la que el servidor nombrado cumplió los 25 o 30 años de servicios.

3.5 En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1442, las consultas referidas a los ingresos del personal del Sector Público deben ser formuladas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.”

¹ 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

«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. [...].



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sobre la vigencia de los convenios colectivos y la aplicación de sus cláusulas en la Administración pública

- 2.7 En primer lugar, corresponde observar 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.
- 2.8 Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente Nº 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 [...]*". En ese sentido, los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, motivo por el cual, las entidades no pueden *-motu proprio-* desconocer lo pactado en el convenio colectivo o rehusarse a su ejecución.
- 2.9 Asimismo, es necesario precisar que 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 parte, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio.
- 2.10 En esa línea y estando a lo indicado en la norma citada, debemos precisar que si bien el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite preestablecido (ya sea 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.
- 2.11 Por tanto, una vez celebrado el pacto colectivo entre el sindicato y la entidad, el convenio resultante tendrá la vigencia establecida ya sea por la Ley, o por el acuerdo que se haya pactado entre las partes; y serán determinadas las cláusulas que mantendrán su vigencia ante la ausencia de un nuevo producto negocial.
- 2.12 Finalmente, cabe señalar que en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo incrementos remunerativos) se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Consecuentemente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; caso contrario, en tanto el convenio colectivo, no sea declarado nulo, continuará surtiendo sus efectos. Asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

III. Conclusiones

- 3.1 En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 044-2021, las solicitudes de opinión técnica referidas a los ingresos del personal del Sector Público deben ser formuladas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 3.2 Sobre el otorgamiento de subsidios por fallecimiento del servidor y/o gastos de sepelio nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 001452-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar con mayor detalle.
- 3.3 Los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, motivo por el cual, las entidades no pueden *-motu proprio-* desconocer lo pactado en el convenio colectivo o rehusarse a su ejecución.
- 3.4 Una vez celebrado el pacto colectivo entre el sindicato y la entidad, el convenio resultante tendrá la vigencia establecida ya sea por la Ley, o por el acuerdo que se haya pactado entre las partes, y serán determinadas cláusulas las que mantendrán su vigencia ante la ausencia de un nuevo producto negocial.
- 3.5 Los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, deberán ser entregados únicamente en los mismos términos mediante los cuales se han venido otorgando. Así, no resultaría procedente sustituir o reemplazar los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, por otro tipo de beneficios de naturaleza distinta a la originalmente pactada, durante la vigencia de los referidos productos negociales; salvo convenio colectivo o laudo arbitral posterior que disponga lo contrario.

En relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo incrementos remunerativos) se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público; consecuentemente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; caso contrario, en tanto el convenio colectivo, no sea declarado nulo, continuará surtiendo sus efectos. Asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

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: PE1LU7F