



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"

Fecha

## INFORME TÉCNICO 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 : Sobre el otorgamiento de beneficios convencionales

Referencia : Oficio N° 52-2021-SGRRHH-MPC

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente (e) de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cañete formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Cómo debe interpretarse lo indicado en el literal b) del artículo 69 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el cual se señala que un convenio continúa rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes?
- b) En mérito a lo señalado en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31188 "Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público", ¿es posible otorgar convenios colectivos beneficiosos a pesar de que estos no cuenten con cláusulas permanentes o estén vencidos?
- c) Sobre la planilla única de pago, ¿qué conceptos remunerativos integran la planilla única de pago? ¿Existe afectación a la planilla única de pagos al dejar de reconocer conceptos remunerativos otorgados en mérito a convenios vencidos?

### II. Análisis

#### Competencias de SERVIR

- 2.1 Debe precisarse que las consultas que absuelve la Autoridad Nacional del Servicio Civil – 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.
- 2.2 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.



## Sobre la aplicación de convenios colectivos

- 2.3 En primer lugar, debemos precisar que el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispuso en su artículo 69, inciso b), lo siguiente:

*"69. Son características del convenio colectivo:*

*(...)*

*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."*

- 2.4 Conforme a lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley N° 30057, todo convenio colectivo continúa 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.

## Las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público

- 2.5 Por otro lado, y sin perjuicio de lo anteriormente señalado, debemos precisar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre las restricciones presupuestales aplicables en el sector público, las cuales se encontraban vigentes hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188. Así tenemos que en el [Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC](#), se concluyó lo siguiente:

*"3.2 Las leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación 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 colectivo.*

*3.3 Cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo."*

- 2.6 Por lo tanto, en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como, por ejemplo, incrementos remunerativos) se deben considerar las restricciones



contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público de años anteriores<sup>1</sup>, por lo que estos no podían ser otorgados de manera unilateral por la entidad, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.

- 2.7 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**; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

### **Sobre la aplicación y vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**

- 2.8 Cabe señalar que desde el 3 de mayo se encuentra vigente la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, en el cual se ha establecido el marco normativo aplicable para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en las entidades y empresas del Sector Público.
- 2.9 Es así que, en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31188 se señala que: *“Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia”*.
- 2.10 En consecuencia, se colige de dicha disposición que, en tanto no exista un nuevo convenio colectivo suscrito bajo el ámbito de la Ley N° 31188 seguirá rigiendo (en cuanto a su vigencia y eficacia) aquel convenio colectivo que haya sido suscrito anteriormente entre las partes, para lo cual también se deberá observar y analizar la naturaleza de sus cláusulas que la contienen (por ejemplo, respecto a la aplicación de la temporalidad de la cláusula).

### **Sobre la Planilla Única de Pago del Sector Público**

- 2.11 La Planilla Única de Pago del Sector Público es un instrumento de la gestión fiscal de los recursos humanos que contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la misma que es gestionada a través del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).
- 2.12 Asimismo, de conformidad con el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 044-2021<sup>2</sup>, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas administra el AIRHSP y se encarga de los procesos de interoperabilidad con la finalidad de verificar y validar que la información de dicho aplicativo sea consistente.

<sup>1</sup> Así por ejemplo la Ley N° 31084, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, en su artículo 6, sobre las prohibiciones respecto a los ingresos del personal, ha prohibido a las entidades del Gobierno Nacional, regionales y locales, no solo el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivo, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento; sino también, la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público



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"

- 2.13 En ese sentido, respecto a la consulta c), se procederá a trasladar la misma a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas a efectos de que se pronuncie conforme a sus atribuciones.

### III. Conclusiones

- 3.1 Conforme a lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley N° 30057, todo convenio colectivo continúa 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.
- 3.2 En relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo incrementos remunerativos) se deben considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público, por lo que no podrían ser otorgados de manera unilateral por la entidad, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.
- 3.3 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; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.
- 3.4 La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31188 señala que en tanto no exista un nuevo convenio colectivo suscrito bajo el ámbito de la Ley N° 31188 seguirá rigiendo aquel convenio colectivo que haya sido suscrito anteriormente entre las partes, para lo cual también se deberá observar y analizar la naturaleza de sus cláusulas que la contienen.
- 3.5 Respecto a la consulta sobre la Planilla Única de Pago del Sector Público, se procederá a trasladar la misma a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas a efectos de que se pronuncie conforme a sus atribuciones.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccg/jms

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: I0TEBCX