

**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 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 : Sobre el cumplimiento y alcance de los convenios colectivos

Referencia : Oficio N° 340-2021-GOB.REG.APU-DSRTC-CH-AND/UEN°201/DIR.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director (e) de la Sub Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Apurímac consulta a SERVIR sobre el cumplimiento y alcance de los convenios colectivos.

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 contenida en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se puede apreciar que la consulta tiene por objeto que SERVIR emita opinión sobre la legalidad de un extremo de una resolución Directoral de la Dirección Sub Regional de Transportes de Apurímac, a través del cual se dispone autorizar el pago de un acuerdo contenido en un convenio colectivo suscrito en el año 2012 por dicha institución.

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: KZJEZD6



- 2.5 Siendo ello así, debe reiterarse que no corresponde a SERVIR emitir opinión respecto de casos específicos, motivo por el cual no resulta posible emitir pronunciamiento respecto de la consulta en los términos en que ha sido planteada. Sin perjuicio de ello, teniendo en cuenta el contexto de la misma, a través del presente informe técnico se abordará de forma general sobre el cumplimiento y alcance de los convenios colectivos.

Sobre la aplicación de beneficios obtenidos por convenios colectivos

- 2.6 En principio, es oportuno precisar que el alcance y aplicación de los convenios colectivos se encuentra determinado, en primer lugar, por las disposiciones legales de carácter imperativo previstas en la norma vigente al momento de su suscripción (específicamente las referidas a las reglas de representación de las organizaciones sindicales en el procedimiento de negociación); y en segundo lugar, por la voluntad de las partes intervinientes en el proceso de negociación (entidad y organizaciones sindicales), la cual debe encontrarse plasmada expresamente en el propio convenio colectivo.
- 2.7 Así pues, el propio convenio colectivo puede contener disposiciones que rigen la vigencia de las cláusulas contenidas en el mismo, otorgándoles de esa manera una vocación de vigencia temporal o de vigencia permanente a los beneficios pactados en estas, lo cual debe ser verificado por las entidades públicas a efectos de continuar el otorgamiento de los beneficios pactados en el citado convenio.
- 2.8 En el particular caso de una cláusula de vigencia permanente, los beneficios que se otorgan en virtud de la misma se mantienen incluso en forma posterior a la culminación de vigencia del convenio colectivo, encontrándose la entidad obligada a continuar con su otorgamiento.
- 2.9 Ahora bien, es importante tener presente que si bien en virtud del principio de autonomía de la voluntad se garantiza que las partes intervinientes en un procedimiento de negociación colectiva encuentren libertad para autorregular sus relaciones laborales, lo cierto es que, tratándose del sector público, dicha autonomía no es -ni podría ser- absoluta, dado que toda actuación de las entidades públicas se encuentra sometida expresamente al Principio de Legalidad¹, vinculándolas incluso respecto de aquello que pueden pactar en el marco de una negociación colectiva.

Así pues, esta autonomía colectiva en el sector público se encuentra limitada por las disposiciones legales de carácter imperativo que rigen la actuación de las entidades del Estado, no siendo posible pactar, por ejemplo, sobre materias que son de competencia exclusiva de la

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."



potestad administrativa del Poder Ejecutivo² o inobservando prohibiciones expresas previstas en la ley³.

- 2.10 Estando a ello, debe tenerse presente que desde el año 2006 y hasta la fecha, las leyes anuales de presupuesto del sector público han venido estableciendo una serie de restricciones de carácter presupuestal para las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, en virtud de las cuales, en el sector público, se encuentra prohibido el incremento de remuneraciones, así como el otorgamiento de nuevas bonificaciones, cualquiera fuera su denominación, forma o fuente de financiamiento⁴.
- 2.11 Por consiguiente, en caso de que una entidad pública (indistintamente del nivel de gobierno) hubiera suscrito un convenio colectivo en el que se acuerda el otorgamiento de beneficios que constituyen incrementos remunerativos⁵, correspondía a la misma el inicio de las acciones legales correspondientes a efectos de lograr su anulación, sin perjuicio del deslinde de las responsabilidades a que hubiera lugar por la vulneración de las restricciones presupuestales antes mencionadas.

III. Conclusiones:

- 3.1 El alcance y aplicación de los convenios colectivos se encuentra determinado, por las disposiciones legales de carácter imperativo previstas en la norma vigente al momento de su suscripción y por la voluntad de las partes intervinientes en el proceso de negociación (entidad y organizaciones sindicales), la cual debe encontrarse plasmada expresamente en el propio convenio colectivo.
- 3.2 Los convenios colectivos pueden contener disposiciones que rigen la vigencia de las cláusulas contenidas en el mismo, otorgándoles de esa manera una vocación de vigencia temporal o de vigencia permanente a los beneficios pactados en estas, lo cual debe ser verificado por las entidades públicas a efectos de continuar el otorgamiento de los beneficios pactados en el citado convenio.
- 3.3 La autonomía colectiva en el sector público se encuentra limitada por las disposiciones legales de carácter imperativo que rigen la actuación de las entidades del Estado, no siendo posible pactar, por ejemplo, sobre materias que son de competencia exclusiva de la potestad administrativa del Poder Ejecutivo o inobservando prohibiciones expresas previstas en la ley.

² Por ejemplo, acordar la designación, destitución o remoción de funcionarios o servidores.

³ Por ejemplo, acordar la contratación de personal sin concurso público.

⁴ A modo de referencia es de precisar que el artículo 6 de la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, estableció expresamente lo siguiente:

"Artículo 6. Ingreso de personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."

⁵ Entiéndase fuera del procedimiento de negociación regulado por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal (cuyas reglas de aplicación han sido descritas en el [Informe Técnico N° 1108-2021-SERVIR-GPGSC](#), el mismo que tiene la condición de precedente vinculante.



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"

- 3.4 Desde el año 2006 y hasta la fecha, las leyes anuales de presupuesto del sector público han venido estableciendo una serie de restricciones de carácter presupuestal para las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, en virtud de la cuales, en el sector público, se encuentra prohibido el incremento de remuneraciones, así como el otorgamiento de nuevas bonificaciones, cualquiera fuera su denominación, forma o fuente de financiamiento.
- 3.5 En caso que una entidad pública (indistintamente del nivel de gobierno) hubiera suscrito un convenio colectivo en el que se acuerda el otorgamiento de beneficios que constituyen incrementos remunerativos, correspondía a la misma el inicio de las acciones legales correspondientes a efectos de lograr su anulación, sin perjuicio del deslinde de las responsabilidades a que hubiera lugar por la vulneración de las restricciones presupuestales antes mencionadas.

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/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: KZJEZD6