

**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"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC**

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el pago de bonificación personal -quinquenio- bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 020-2020/SGRH-GAP/MDA

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ancón consulta a SERVIR si es procedente el pago de la acción personal – Quinquenio, a favor de una servidora permanente, tomando como base de cálculo lo dispuesto en un laudo arbitral suscrito en el año 2015 (con carácter permanente), en cuya cláusula tercera se incrementa el haber básico en S/. 200 nuevos soles.

**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 consulta**

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por el consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.



## Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.5 En principio, 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.
- 2.6 Asimismo, debemos señalar que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 (en adelante DU N° 014-2020) en su artículo 5, numeral 2.4 prescribe que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado y se aplica para todos los servidores y servidoras del sector público, y los trabajadores y trabajadoras de entidades o empresas públicas; con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 2.7 No obstante ello, debemos indicar que las entidades públicas están sometidas al principio de legalidad<sup>1</sup>, en virtud del cual sólo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la ley y el derecho. En ese sentido, aquellos pactos colectivos que se hayan celebrado en clara contravención a la ley y al derecho deberán ser impugnados por la entidad en la vía correspondiente, así como efectuar el deslinde de responsabilidades por dicha inobservancia.

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

- 2.8 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. Así tenemos que en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en su portal web: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), 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."*

- 2.9 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

<sup>1</sup> Inciso 1.1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General:

*"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."*



en las leyes anuales de presupuesto del sector público de años anteriores<sup>2</sup> y el Decreto de Urgencia N° 014-2019 que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020, por lo que no podrían ser otorgados de manera unilateral por la entidad, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.

- 2.10 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. (Resaltado agregado)

### **Sobre la negociación colectiva en la Administración Pública conforme al Decreto de Urgencia N° 014-2020**

- 2.11 No obstante, lo indicado en los numerales precedentes, debemos indicar que con fecha 23 de enero del 2020 se publicó el Decreto de Urgencia N° 014-2020 (en adelante DU N° 014-2020), que tiene como objeto emitir disposiciones generales para regular la negociación colectiva en el Sector Público.

En esa línea, a partir de la entrada en vigencia del citado Decreto de Urgencia, la negociación colectiva en el sector público se rige por dicho marco normativo.

- 2.12 Ahora bien, el DU N° 014-2020, en su Primera Disposición Complementaria Transitoria establece algunos alcances con respecto a los acuerdos por convenios colectivos o laudos arbitrales que antes de la entrada en vigencia del DU N° 014-2020 hayan quedado firmes o, habiendo sido judicializados, cuenten con calidad de cosa juzgada.

En dicha disposición se precisa que en caso los convenios colectivos o laudos arbitrales afecten la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público o en los supuestos previstos en el numeral 6.3 del artículo 6 del citado Decreto de Urgencia<sup>3</sup>, el titular de la entidad solicitará al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) un Informe Económico Financiero con la finalidad de iniciar una revisión del convenio colectivo o laudo arbitral, con las consecuencias establecidas en la citada disposición, y en conformidad a lo que se establezca en el Reglamento del DU 014-2020 (cuando entre en vigencia).

<sup>2</sup> Así por ejemplo la Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, 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>3</sup> **Artículo 6. Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas**

(...)

6.3 El Informe Económico Financiero debe tener en cuenta la existencia de las siguientes situaciones excepcionales:

1. Si el año previo a que se realice la negociación colectiva, los ingresos del gobierno general, como porcentaje del Producto Bruto Interno (PBI), caen en más de 2.0 puntos del PBI respecto al año previo, según las estadísticas oficiales públicas.
2. Si se publica una ley que disponga la aplicación de las cláusulas de excepción, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1276, Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público No Financiero. Este supuesto se aplica únicamente para el año que se publica dicha ley.
3. Si se presentan desastres naturales y antrópicos de gran magnitud que ameriten la priorización del uso de recursos en la atención de los mismos.



## Sobre la percepción de la bonificación personal

- 2.13 Con respecto al pago de la bonificación personal, nos remitimos al Informe Técnico N° 1050-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos. En este informe se concluyó que:

*"3.1 La bonificación personal se concederá solamente a los servidores nombrados cada cinco años (por única vez en cada caso) y tomará como base de cálculo la remuneración básica vigente al momento de generarse el derecho, siempre que haya cumplido con la antigüedad indicada en la norma."*

- 2.14 En tal sentido, queda claro que un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, incluso aquél que haya adquirido estabilidad laboral en mérito a la Ley N° 24041, no será acreedor a los beneficios ni las bonificaciones contempladas en dicho decreto legislativo (como, por ejemplo, la bonificación personal), toda vez que su remuneración será fijada en su respectivo contrato.
- 2.15 Asimismo, conforme a lo descrito en el citado informe técnico, la base de cálculo de la bonificación personal es sobre la remuneración básica vigente al momento de generarse el derecho, por lo que en caso de coincidir el pago de dicho beneficio con la vigencia de un convenio que otorga una bonificación o incremento remunerativo (en clara contravención a las restricciones establecidas por las leyes de presupuesto), dicho beneficio convencional no puede ser incluido como base de cálculo de la bonificación personal, pues el haber básico es el establecido en el contrato y las normas pertinentes, no incluyéndose incrementos remunerativos provenientes de convenios colectivos o laudos arbitrales, pues estos últimos, además, están proscritos por las leyes de presupuesto.
- 2.16 Finalmente, debemos advertir que actualmente la remuneración y beneficios sociales del Decreto Legislativo N° 276 son regulados por el Decreto de Urgencia N° 038-2019 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 420-2019-EF (el cual derogó el Decreto Supremo N° 261-2019-EF). En ese sentido, las consultas sobre el cálculo de entregas económicas deben ser dirigidas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en mérito al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1442.

## III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el artículo 28 de la Constitución Política del Perú así como las normas relativas a la negociación colectiva previstas en la Ley del Servicio Civil y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de aplicación supletoria, los derechos y beneficios de origen convencional tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, y obliga a las partes que la adoptaron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 3.2 Debemos indicar que las entidades públicas están sometidas al principio de legalidad, en virtud del cual sólo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la ley y el derecho. En ese sentido, aquellos pactos colectivos que se hayan celebrado en clara contravención a la ley y al derecho deberán ser impugnados por la entidad en la vía correspondiente, así como efectuar el deslinde de responsabilidades por dicha inobservancia.



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"

- 3.3 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 y el Decreto de Urgencia N° 014-2019 que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020, por lo que no podrían ser otorgados de manera unilateral por la entidad, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.
- 3.4 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.
- 3.5 La bonificación personal se concederá solamente a los servidores nombrados cada cinco años (por única vez en cada caso) y tomará como base de cálculo la remuneración básica vigente al momento de generarse el derecho, siempre que haya cumplido con la antigüedad indicada en la norma.
- 3.6 La base de cálculo de la bonificación personal es sobre la remuneración básica vigente al momento de generarse el derecho, por lo que en caso de coincidir el pago de dicho beneficio con la vigencia de un convenio que otorga una bonificación o incremento remunerativo (en clara contravención a las restricciones establecidas por las leyes de presupuesto), dicho beneficio convencional no puede ser incluido como base de cálculo de la bonificación personal, pues el haber básico es el establecido en el contrato y las normas pertinentes, no incluyéndose incrementos remunerativos provenientes de convenios colectivos o laudos arbitrales, pues estos últimos, además, están proscritos por las leyes de presupuesto.
- 3.7 Actualmente la remuneración y beneficios sociales del Decreto Legislativo N° 276 son regulados por el Decreto de Urgencia N° 038-2019 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 420-2019-EF (el cual derogó el Decreto Supremo N° 261-2019-EF). En ese sentido, las consultas sobre el cálculo de entregas económicas deben ser dirigidas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en mérito al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1442.

Atentamente,

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/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: CGJFAER