

**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

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Alcances de los beneficios otorgados mediante convenio colectivo

Referencia : Oficio N° 003-2021-SITRAMUN-COISHCO

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de Coishco (SITRAMUN COISHCO) consulta a SERVIR sobre la posibilidad de otorgar subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio mediante convenio colectivo a favor de los servidores municipales y si corresponde el pago de la liquidación por dicho concepto.

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, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia



consultada, teniendo en cuenta el período en que fue suscrito el convenio colectivo, el cual fue realizado en el 2014.

De 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 Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: « (...) el inciso 2 del artículo 28º de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)».
- 2.7 En esa línea cabe indicar que los beneficios pactados por convenio colectivo, deberán ser entregados bajo los términos pactados, respetando la vigencia y legalidad del mismo. Por lo tanto, todo beneficio convencional debe ser otorgado conforme a lo establecido en las cláusulas convencionales que los contienen, motivo por el cual, las partes no pueden, de manera unilateral o consensuada, modificar las cláusulas convencionales o arbitrales pactadas.
- 2.8 No obstante, el artículo 42 del TUO de la LRCT (en consonancia con la Constitución Política), prescribe que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 2.9 Finalmente, cabe indicar que no es competencia de SERVIR evaluar la legalidad del contenido y/o alcances, así como la procedencia de lo pactado en un convenio colectivo, es necesario precisar que toda controversia que exija la interpretación de las cláusulas de un producto negocial podrá ser dilucidada ante el órgano jurisdiccional competente.

Sobre la prohibición de incrementos remunerativos en la Administración Pública

- 2.10 En principio, debemos mencionar que todas las entidades de la administración pública deberán observar respecto de sus acciones sobre gasto en ingresos de personal, la normativa presupuestaria.
- 2.11 Así, desde el año 2006 hasta la actualidad¹, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno

¹ Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 - 2020:

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, Ley N° 28652, artículo 8.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, Ley N° 28927, artículo 4.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, Ley N° 29142, artículo 5.



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 colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo

- 2.12 En efecto, el artículo 6° de la Ley N° 31084 (así como la ley de presupuesto del sector público para el año 2014 - Ley N° 30114), prohíbe el reajuste e incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.
- 2.13 Como se advierte de la norma citada en el numeral precedente, el cual también es aplicable en relación a la materia consultada, considerando el período en que fue suscrito el convenio colectivo, el cual fue realizado en el 2014.

En relación a ello, podemos concluir lo siguiente:

- a) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquiera naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento;
 - b) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, beneficios, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquiera naturaleza, con las mismas características señaladas anteriormente; y,
 - c) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.
- 2.14 Por lo tanto, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, Ley N° 29289, artículo 5.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, Ley N° 29465, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, Ley N° 29626, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, Ley N° 29812, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, Ley N° 29951, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, Ley N° 30114, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, Ley N° 30281, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, Ley N° 30372, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2017, Ley N° 30518, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2018, Ley N° 30693, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2019, Ley N° 30879, artículo 6.
Norma que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, Decreto de Urgencia N° 014-2019, artículo 6



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"

III. Conclusiones:

- 3.1 SERVIR es el ente rector de Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, su ámbito de competencia se delimita exclusivamente al personal activo al servicio del Estado. Por lo tanto, en relación al pago de liquidación por el concepto de subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio a través de un convenio colectivo, le precisamos que en aplicación del Decreto Legislativo N° 044-2021, se remitió en adjunto el citado documento de referencia a la Dirección de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, para su atención y fines pertinentes.
- 3.2 El ordenamiento jurídico vigente establece que los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, obligando a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. Siendo así, los beneficios pactados por convenio colectivo, deberán ser entregados bajo los términos pactados, respetando la vigencia y legalidad del mismo.
- 3.3 No es competencia de SERVIR evaluar la legalidad del contenido y/o alcances, así como la procedencia de lo pactado en un convenio colectivo, es necesario precisar que toda controversia que exija la interpretación de las cláusulas de un producto negocial podrá ser dilucidada ante el órgano jurisdiccional competente.
- 3.4 Las entidades de la administración pública deberán observar respecto a sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, siendo que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/kcrh

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: 5UIBT3M