

**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 : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la vigencia de los convenios colectivos y la aplicación de sus cláusulas en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 24-2021-SGRRHH-MPC

I. Objeto de la consulta

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

- a) La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, como su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, han desarrollado el tema sobre los convenios colectivos y su vigencia, las mismas que dura 02 años, en ese sentido ¿Se pueden reconocer beneficios pactados en convenios colectivos vencidos en mérito al derecho consuetudinario?
- b) En caso se reconociera dichos beneficios en favor de los trabajadores municipales ¿Existiría vulneración a las normas presupuestales vigentes, las mismas que vienen estableciendo prohibiciones sobre el incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento?
- c) ¿Dada la derogatoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020 la misma que regula la negociación colectiva en el sector público ¿Es procedente suspender los procesos de negociación colectiva hasta que se determine mediante una norma con rango de ley la regulación de la negociación colectiva en el sector público? ¿De no ser posible dicha suspensión cuál sería el marco normativo aplicable en los procedimientos de negociación colectiva actuales?

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.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

- 2.4 Respecto a la vigencia de los convenios que se suscribieron antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, debemos indicar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal a través el [Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en: www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“3.1 Respecto de la vigencia de un convenio colectivo y de sus respectivas cláusulas, debemos señalar que el artículo 73º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General), establece que el plazo de vigencia del convenio colectivo es de (2) dos años, pudiendo las partes pactar un periodo mayor al establecido por la citada norma.

3.2 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 partes, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio.

3.3 Conforme a lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley N° 30057, todo convenio colectivo continua 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.”

- 2.5 De lo expuesto tenemos que, cuando la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) y su Reglamento General¹ eran el marco legal aplicable al procedimiento de negociación colectiva en el sector público, se dispuso en los informes técnicos emitidos por SERVIR, que en virtud a lo dispuesto en el artículo 69 del Reglamento General, todo convenio colectivo

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



continúa rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes, conforme a lo desarrollado en el numeral 3.3 del [Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC](#).

- 2.6 Asimismo, es preciso mencionar que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo² (en adelante TUO de la LRCT), en su artículo 43, inciso d), también establece dicha regla, al indicar que la convención colectiva continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior.
- 2.7 Por otro lado y a modo de referencia, le indicamos que el numeral 2.8 del [Informe Técnico N° 1336-2020-SERVIR/GPGSC](#), establece que una organización sindical puede solicitar en un nuevo pliego de reclamos, los mismos beneficios contenidos en las cláusulas de los convenios anteriores, con las mismas o diferentes características y/o requisitos para su otorgamiento.

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

- 2.8 Ahora bien, sin perjuicio de lo anteriormente señalado, debemos precisar que los pliegos de reclamos que dieron origen a un convenio que fue suscrito antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia 014-2020, se encontraban imposibilitados de contener beneficios económicos. Al respecto, SERVIR tuvo oportunidad de emitir opinión legal sobre las restricciones presupuestales aplicables en el sector público durante dicho periodo. 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.”

- 2.9 Por lo tanto, en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo, incrementos remunerativos) durante dicho periodo, se debieron considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público de dichos años³, por lo que no podían ser otorgados de manera unilateral por la entidad, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.

² Aprobado por Decreto Supremo N° 013-2010-TR.

³ 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.



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 los procesos de negociación colectiva que quedaron en trámite tras la derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020

- 2.10 Finalmente, con respecto a la continuidad o suspensión de los procesos de negociación colectiva que quedaron en trámite tras la derogatoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, nos remitimos a lo indicado en el [Informe Técnico Vinculante N° 1108-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

"(...)

- 3.3 *Por lo tanto, a efectos del ejercicio de la negociación colectiva bajo la Ley N° 31188 se deberá tener en cuenta las siguientes reglas:*

- a) *Los pliegos de reclamos que dieron origen a los procedimientos de negociación en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31188 deberán ser presentados nuevamente a partir del 1 de noviembre de 2021 para su trámite correspondiente bajo la nueva estructura, procedimiento de negociación y plazos previsto en la Ley N° 31188."*

Por tanto, respecto a su consulta, nos remitimos a lo señalado en el citado informe técnico, el cual ratificamos en todos sus extremos.

III. Conclusiones:

- 3.1 Cuando la LSC y su Reglamento General eran el marco legal aplicable al procedimiento de negociación colectiva en el sector público, se dispuso en los informes técnicos emitidos por SERVIR, que en virtud a lo dispuesto en el artículo 69 del Reglamento General todo convenio colectivo continúa rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes, conforme a lo desarrollado en el numeral 3.3 del [Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC](#).
- 3.2 Asimismo, es preciso mencionar que el TUO de la LRCT, en su artículo 43, inciso d), también establece la regla dispuesta en el artículo 69 del reglamento General de la LSC, al indicar que la convención colectiva continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior.
- 3.3 Conforme a lo indicado en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° [Informe Técnico N° 1336-2020-SERVIR/GPGSC](#), una organización sindical puede solicitar en un nuevo pliego de reclamos, los mismos beneficios contenidos en las cláusulas de los convenios anteriores, con las mismas o diferentes características y/o requisitos para su otorgamiento).



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 Los pliegos de reclamos que dieron origen a un convenio que fue suscrito antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia 014-2020, se encontraban imposibilitados de contener beneficios económicos. Por lo tanto, en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo, incrementos remunerativos) durante dicho periodo, se debieron considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público de dichos años.
- 3.5 Los pliegos de reclamos que dieron origen a los procedimientos de negociación en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31188 deberán ser presentados nuevamente a partir del 1 de noviembre de 2021 para su trámite correspondiente bajo la nueva estructura, procedimiento de negociación y plazos previsto en la Ley N° 31188.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/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: **A4DRAPK**