

**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

A : **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 los alcances de los beneficios otorgados por convenio colectivo

Referencia : Oficio N° 009-2021-MPH/GAF/SGRH

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaral consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Podrían seguir recibiendo un sueldo por vacaciones adicionales por el Acta de Trato Directo realizado el año 1989 cuando pertenecían al régimen del Decreto Legislativo N° 276, estando actualmente en planilla de obreros a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo N° 728?
- b) ¿Si los servidores obreros se encuentran con licencia con goce de haber sujeto a compensación desde marzo del año 2020 no realizando trabajo presencial ni remoto a la fecha deben gozar el pago del disfrute de sus vacaciones correspondiente al año 2021?
- c) ¿Los servidores empleados que gozaron sus vacaciones en octubre 2019 luego fueron a cuarentena con licencia con goce de haber desde el 16 de marzo de 2020 hasta el presente año 2021, podrán gozar de sus vacaciones estando en cuarentena?
- d) ¿Asimismo los servidores empleados sujetos al Decreto Legislativo N° 276 suscribieron un Acta de Negociación Colectiva para pago de vacaciones adicionales de una remuneración mensual adicional al pago del disfrute de vacaciones estando con licencia con goce de haber debo pagarle el Acta de Convenio Colectivo?

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 la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre los alcances de los beneficios por convenio colectivo

- 2.5 Al respecto, en primer lugar, 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 De este modo, la libertad que ostentan las organizaciones sindicales de decidir la extensión del convenio colectivo, a través de la determinación de su ámbito de aplicación, también les permite limitarlo, situación que se presenta cuando a pesar de los efectos que la norma le atribuye, en alguna de sus cláusulas se restringe expresamente su aplicación.
- 2.8 Asimismo, es necesario precisar que 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 parte, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio.
- 2.9 En esa línea y estando a lo indicado en la norma citada, debemos precisar que si bien el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite preestablecido (ya sea 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.
- 2.10 Por tanto, una vez celebrado el pacto colectivo entre el sindicato y la entidad, el convenio resultante tendrá la vigencia establecida ya sea por la Ley, o por el acuerdo que se haya pactado entre las partes; y serán determinadas cláusulas las que mantendrán su vigencia ante la ausencia de un nuevo producto negocial.

- 2.11 Finalmente, de corresponder su otorgamiento, resulta menester señalar que los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, deberán ser entregados únicamente en los mismos términos mediante los cuales se han venido otorgando. De este modo, no resultaría procedente sustituir o reemplazar los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, por otro tipo de beneficios de naturaleza distinta a la originalmente pactada, durante la vigencia de los referidos productos negociales; salvo convenio colectivo o laudo arbitral posterior que disponga lo contrario.

Sobre el goce efectivo del descanso vacacional durante el Estado de Emergencia Nacional

- 2.12 Sobre el particular, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 001162-2020-SERVIR-GPGSC](#), respecto al goce efectivo del descanso vacacional durante el Estado de Emergencia Nacional, en el cual se concluyó lo siguiente:

“3.5 Es factible hacer uso efectivo del descanso vacacional durante el EEN. La procedencia de los pedidos de programación o modificación del periodo vacacional se sujetan a la conformidad de ambas partes. Durante el EEN también resulta viable solicitar el adelanto de vacaciones observando las normas que regulan su otorgamiento.

3.6 La programación y goce del descanso vacacional durante el EEN se rige por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento. Así, el goce efectivo del descanso vacacional se computa en días calendario y comprenderá tanto días laborables como días de descanso semanal obligatorio, feriados y demás días no laborables.

III. Conclusiones:

- 3.1 En el marco de los derechos colectivos de los servidores públicos, la libertad que ostentan las organizaciones sindicales de decidir la extensión del convenio colectivo, a través de la determinación de su ámbito de aplicación, también les permite limitarlo, situación que se presenta cuando a pesar de los efectos que la norma le atribuye, en alguna de sus cláusulas se restringe expresamente su aplicación.
- 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 parte, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio.
- 3.3 Una vez celebrado el pacto colectivo entre el sindicato y la entidad, el convenio resultante tendrá la vigencia establecida ya sea por la Ley, o por el acuerdo que se haya pactado entre las partes, y serán determinadas cláusulas las que mantendrán su vigencia ante la ausencia de un nuevo producto negocial.
- 3.4 Los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, deberán ser entregados únicamente en los mismos términos mediante los cuales se han venido otorgando. Así, no resultaría procedente sustituir o reemplazar los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, por otro tipo de beneficios de naturaleza distinta a la originalmente pactada, durante la vigencia



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"

de los referidos productos negociales; salvo convenio colectivo o laudo arbitral posterior que disponga lo contrario.

- 3.5 Sobre el goce efectivo del descanso vacacional durante el Estado de Emergencia Nacional, recomendamos revisar dicho extremo en el [Informe Técnico N° 001162-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/mma

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: **VD4QGFO**