

**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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

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

Referencia : Oficio N° 046-2020-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) ¿Cuál es el plazo de vigencia de los convenios colectivos?
- b) ¿Un convenio colectivo puede renovar la vigencia de los convenios colectivos anteriores o al celebrarse un nuevo convenio los convenios anteriores automáticamente quedan sin efecto?
- c) ¿Si un convenio colectivo no incluye la cláusula de renovación de convenios anteriores, estos últimos deberán dejar de ser pagados?
- d) Cuando vence la vigencia de un convenio colectivo, ¿se le debe comunicar al sindicato dicho vencimiento y por ende el no pago de los beneficios pactados en el convenio de vigencia vencida?
- e) ¿Si se ha pagado incrementos remunerativos pactados por convenios colectivos vencidos, se debe solicitar la devolución?

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

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: SZWMEAL



ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

- 2.4 Respecto a la opinión solicitada, precisamos que estará referida al marco legal sobre negociación colectiva regulada por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dado que durante la vigencia de dichas normas se dio la celebración del citado convenio materia de consulta.

Sobre la vigencia de un convenio colectivo

- 2.5 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en 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.
(...)”*

- 2.6 En ese sentido, las cláusulas contenidas en los convenios que fueron suscritos bajo los alcances de la Ley del Servicio Civil, podían tener la condición de permanente cuando así había quedado estipulada expresamente en el convenio que la contenía, pues en este se manifestaba la voluntad de las partes para perpetuar una cláusula convencional.
- 2.7 Con la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020 (en adelante DU N° 014-2020), se dispuso que todo convenio colectivo suscrito o laudo arbitral tiene una vigencia mínima de dos (2) años (numeral 5.4, artículo 5).
- 2.8 Con respecto a la posibilidad de establecer la renovación de los convenios anteriormente celebrados en una cláusula de un nuevo convenio colectivo, debemos indicar que ello no es posible en tanto los convenios tienen una fecha de vencimiento establecida, que al cumplirse, extingue dicho pacto convencional; motivo por el cual, al momento de suscribir un nuevo convenio, la organización puede solicitar en su 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.



- 2.9 Al vencer un convenio colectivo, también vence la obligación de seguir otorgando los beneficios pactados en sus cláusulas respectivas, por lo que la entidad podrá comunicar el vencimiento del plazo del contrato y por ende de los beneficios pactados, salvo aquellos que se encuentran contenidos en cláusulas de naturaleza permanente.

Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.10 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.
- 2.11 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 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)".*
- 2.12 Además, 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.

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

- 2.13 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), 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."

- 2.14 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 en las leyes anuales de presupuesto del sector público¹ 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.

- 2.15 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.

Por otro lado, debemos indicar que las entidades podrán solicitar la devolución de aquellos beneficios económicos que hayan sido otorgados en virtud de un convenio vencido mediante la vía correspondiente, así como disponer el deslinde de responsabilidades por su inobservancia.

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

- 2.16 No obstante lo indicado en los numerales precedentes, debemos indicar que con fecha 23 de enero del 2020 se publicó el 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.

- 2.17 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 Urgencia², el titular de la entidad

¹ 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, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole.

² **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.



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 esté vigente).

III. Conclusiones

- 3.1 Bajo los alcances de la Ley del Servicio Civil, una cláusula tenía la condición de permanente cuando así había quedado estipulada expresamente en el convenio que la contenía, pues en este se manifestaba la voluntad de las partes para perpetuar una cláusula convencional.
- 3.2 Con respecto a la posibilidad de establecer la renovación de los convenios anteriormente celebrado en una cláusula de un nuevo convenio colectivo, debemos indicar que ello no es posible en tanto los convenios tienen una fecha de vencimiento establecida, que al cumplirse, extingue dicho pacto convencional; motivo por el cual, al momento de suscribir un nuevo convenio, la organización puede solicitar en su 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.
- 3.3 Al vencer un convenio colectivo, también vence la obligación de seguir otorgando los beneficios pactados en sus cláusulas respectivas, por lo que la entidad podrá comunicar el vencimiento del plazo del contrato y por ende de los beneficios pactados, salvo aquellos que se encuentran contenidos en cláusulas de naturaleza permanente.
- 3.4 De acuerdo con la Constitución Política del Perú así como el Decreto de Urgencia N° 014-2020, 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.
- 3.5 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.
- 3.6 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. Si se presentan desastres naturales y antrópicos de gran magnitud que ameriten la priorización del uso de recursos en la atención de los mismos.

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: SZWMEAL



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 de la Universalización de la Salud"

- 3.7 Debemos indicar que las entidades podrán solicitar la devolución de aquellos beneficios económicos que hayan sido otorgados en virtud de un convenio vencido mediante la vía correspondiente, así como disponer el deslinde de responsabilidades por su inobservancia.
- 3.8 A partir de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, la negociación colectiva en el sector público se rige por dicho marco normativo, en cuya Primera Disposición Complementaria Transitoria señala que las entidades que a la fecha cuenten con convenios colectivos o laudos arbitrales que dispongan la entrega de condiciones económicas, deberán ceñirse a lo regulado en el DU N° 014-2020 y en conformidad a lo que establezca su Reglamento (cuando esté vigente).

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\2020

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: SZWMEAL