

**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 posibilidad de modificar un convenio colectivo

Referencia : Oficio N° 073-2020-SUNAFIL/GG-OGA

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Los beneficios colectivos otorgados en un producto negocial (laudo arbitral o convenio colectivo) ¿pueden ser modificados por acuerdo entre las partes en ejercicio de su capacidad negocial?
- b) De ser viable la modificación de un beneficio colectivo otorgado en un producto negocial (laudo arbitral o convenio colectivo):
  - b.1 ¿Es suficiente la suscripción de un acta en la que se plasme dicha modificación, o requiere la presentación de un nuevo pliego de reclamos?
  - b.2 ¿En qué oportunidad se materializa dicha modificación?
- c) ¿Qué plazos deben observarse para la presentación de los pliegos de reclamos, los establecidos en la Ley N° 30057 y su Reglamento, o los establecidos en el Decreto de Urgencia N° 014-2020?
- d) Si la modificación de un beneficio colectivo otorgado en un producto negocial (laudo arbitral o convenio colectivo), requiere de un nuevo convenio, ¿este debe tramitarse de acuerdo a los plazos para llevar a cabo el trato directo entre empleador y la organización sindical, así como el plazo de vigencia establecido para los convenios colectivos o laudos arbitrales?
- e) Los beneficios colectivos otorgados en un producto negocial (laudo arbitral o convenio colectivo), incluyendo las condiciones de trabajo, ¿Deben ser registradas en el AIRHSP, conforme lo establece la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020?

**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.

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: IEHCBKO



- 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 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 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 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)"*.
- 2.7 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.

### **Sobre la oportunidad de modificar los convenios colectivos**

- 2.8 Al respecto, debemos indicar que el convenio colectivo, una vez celebrado y suscrito entre las partes de la negociación, sólo puede ser modificado por un nuevo convenio. Así tenemos que, antes de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020 (en adelante DU 014-2020), el Reglamento General de la Ley N° 30057<sup>1</sup>, dispuso en su artículo 69, inciso b) lo siguiente:

<sup>1</sup> Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

*"Artículo 69.- Características del convenio colectivo*

*Son características del convenio colectivo:*

*(...)*

*b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el Convenio;" (resaltado agregado)*

- 2.9 Igualmente, el inciso d) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece lo siguiente:

*"Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:*

*(...)*

*d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial." (Resaltado agregado)*

- 2.10 En esa línea y conforme a lo indicado en las normas citadas, tenemos que el pacto colectivo celebrado entre el sindicato y la entidad, así como los beneficios que este comprende, sólo podían ser modificados por un nuevo producto negocial (convenio o laudo arbitral) posterior.

### **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 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 numeral 5.4 del artículo 5 del DU N° 014-2020, dispone lo siguiente:

*"5.4 Todo convenio colectivo suscrito o laudo arbitral de índole laboral tiene una vigencia mínima de dos (2) años. Asimismo, tiene carácter no acumulativo y fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado y se aplica para todos las/os servidoras/es públicos y las/os trabajadoras/es de entidades o empresas públicas, en el nivel de negociación, según corresponda."*

- 2.13 Ahora bien, tenemos que en la norma citada no se precisa la posibilidad de modificar el convenio colectivo durante su vigencia; sin embargo, ello no puede significar una habilitación para modificar los convenios o laudos arbitrales, debido a que la Administración Pública se rige

bajo el principio de legalidad, por lo que las acciones de las entidades públicas deben efectuarse conforme a ley.

Por tanto, de no existir una norma que expresamente habilite a las entidades públicas y empresas estatales a modificar los productos negociales (laudo o convenio) que pacte con sus respectivos sindicatos, las partes deberán esperar a la celebración de un nuevo convenio para las modificaciones que estas consideren.

### **Sobre el procedimiento de Negociación Colectiva regulado en el Decreto de Urgencia N° 014-2020**

- 2.14 Debemos indicar que la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del DU N° 014-2020 precisó algunos alcances con respecto a la presentación de pliego de reclamos durante el Año Fiscal 2020, en la cual señaló lo siguiente:

*“Durante el Año Fiscal 2020, únicamente pueden presentar su pliego de reclamos las organizaciones sindicales de las entidades del Sector Público que no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, teniendo en cuenta los tres (3) niveles de negociación colectiva.*

*La presentación de dicho pliego de reclamos se puede realizar hasta el 31 de marzo del 2020. Para tal efecto, exonérese a las organizaciones sindicales referidas en el párrafo anterior, de lo establecido en el numeral 5.2 del artículo 5 del presente Decreto de Urgencia. (...)”*

- 2.15 Por tanto, durante el año 2020 solo pueden presentar pliego de reclamos las organizaciones sindicales que no tengan o no hayan iniciado una negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

La organización sindical que se encuentre habilitada para presentar su pliego de reclamos durante el año 2020, podrá efectuarlo hasta el 31 de marzo del 2020, quedando exonerada de lo dispuesto por el numeral 5.2 del artículo 5 del DU N° 014-2020<sup>2</sup>.

### **Sobre el Aplicativo Informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público - AIRHSP**

- 2.16 La presente consulta tiene incidencia sobre el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), así como a la viabilidad para registrar los beneficios colectivos otorgados mediante un producto negocial, materias que corresponden al Sistema Nacional de Presupuesto.
- 2.17 En consecuencia, debemos indicar que SERVIR carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre el AIRHSP, por lo que sugerimos realizar la consulta al

<sup>2</sup> Quedan exonerados del numeral 5.2 del Artículo 5 del D.U. 014-2020, el cual establece que los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 1 y el 30 de junio. No pueden presentarse en el año anterior a las elecciones que correspondan.

**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"

Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), ente rector del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, para que en función a sus competencias emita la opinión correspondiente.

### III. Conclusiones

- 3.1 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 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 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 cuyo artículo 5, numeral 5.4, dispuso que todo convenio colectivo suscrito o laudo arbitral de índole laboral tiene una vigencia mínima de dos (2) años. Asimismo, tiene carácter no acumulativo y fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado.
- 3.3 Si bien el DU N° 014-2020 no precisa la posibilidad de modificar el convenio colectivo durante su vigencia, ello no puede significar una habilitación para modificar los convenios o laudos arbitrales, debido a que la Administración Pública se rige bajo el principio de legalidad, por lo que las acciones de las entidades públicas deben efectuarse conforme a ley. Por tanto, de no existir una norma que expresamente habilite a las entidades públicas y empresas estatales a modificar los productos negociales (laudo o convenio) que pacte con sus respectivos sindicatos, las partes deberán esperar a la celebración de un nuevo convenio para las modificaciones que estas consideren.
- 3.4 La Tercera Disposición Complementaria Transitoria del DU N° 014-2020 precisó algunos alcances con respecto a la presentación de pliego de reclamos durante el Año Fiscal 2020, estableciendo que durante el año 2020 solo pueden presentar pliego de reclamos las organizaciones sindicales que no tengan o no hayan iniciado una negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019.
- 3.5 Debemos indicar que SERVIR carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre el AIRHSP, por lo que sugerimos realizar la consulta al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), ente rector del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, para que en función a sus competencias emita la opinión correspondiente.

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: IEHCBKO