



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

**INFORME TÉCNICO N° 1652 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Modificación de las reglas de Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 por negociación colectiva

Referencia : Oficio N° 129-2019/MDC

Fecha : Lima, 17 OCT. 2019

---

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Comas nos formula las siguientes preguntas:

- a) ¿Es legal otorgar una remuneración total mensual por cada año de servicios por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios a los empleados enmarcados en el Decreto Legislativo N° 276, contratados a plazo indeterminado o nombrados, en mérito a un acta de trato directo?
- b) De haberse efectuado liquidaciones de Compensación por Tiempo de Servicios con una remuneración total mensual por cada año de servicio a los empleados enmarcados en el Decreto Legislativo N° 276, contratados a plazo indeterminado o nombrados, en mérito a un acta de trato directo ¿qué acción corresponde tomar a la entidad?

**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.

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.

**Sobre la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen del Decreto Legislativo N° 276**

2.3 El Decreto Legislativo N° 276 estableció las reglas para el cálculo y otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios. Es así que el propio inciso c) del artículo 54 del Decreto





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Legislativo N° 276 determinó que este beneficio se calcula en función de la remuneración principal y restringe su otorgamiento únicamente a favor de los servidores nombrados:

*c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. (Énfasis agregado)*

### Sobre la prohibición de incrementos remunerativos vía negociación colectiva

- 2.4 Conforme hemos señalado en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), desde el año 2006 las leyes de presupuesto del sector público han venido prohibiendo en las entidades públicas –incluyendo a los gobiernos locales– la creación, incremento o reajuste de entregas económicas sin distinción de la denominación, periodicidad, naturaleza o fuente de financiamiento.
- 2.5 En tal sentido, a partir de dicho año, las entidades no podían celebrar convenios colectivos que contengan cláusulas que vulneren la prohibición arriba descrita, como lo sería modificar la base de cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios o acordar otorgar este beneficio a servidores no incluidos inicialmente por el mandato normativo.

### Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.6 No obstante, 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.

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 remitirnos a las disposiciones referidas a los derechos colectivos de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), que son de aplicación común a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057; en las que se dispone la supletoriedad de las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT) y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).

- 2.8 Así, 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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

### Sobre la vigencia del convenio colectivo

2.9 En relación a este punto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en el Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: [www.servir.gob.pe](http://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 continúa 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.*
- 3.4 *Las entidades deben considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público, así como las disposiciones de la Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva, por lo que no podrán otorgar beneficios económicos de manera unilateral pues estarían vulnerando normas imperativas; debiéndose disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.*

2.10 Ahora bien, conforme a lo expuesto en el numeral anterior, debemos precisar que todo convenio colectivo continúa rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes. Por ende, es posible presentar un nuevo pliego de reclamos durante la vigencia de un convenio o laudo, cuya negociación y celebración dependerá de la voluntad del empleador, quién puede optar por hacer respetar el plazo del convenio vigente o celebrar un nuevo convenio, el cual regirá una vez culminada la vigencia del convenio anterior. Sobre el particular, nos remitimos al Informe Técnico N° 313-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) el cual ratificamos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

3.8 *La existencia de un Convenio Colectivo vigente no es óbice para que el sindicato pudiera presentar un pliego de reclamos, articulando de esa manera un procedimiento de negociación colectiva. Sin embargo, en dicho caso, la celebración de un nuevo convenio colectivo (durante la vigencia del anterior) dependerá de la voluntad del empleador, el cual podría hacer respetar el plazo de vigencia del convenio anterior, o celebrar uno nuevo, cuya vigencia iniciará una vez culminada la del convenio anterior.*





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

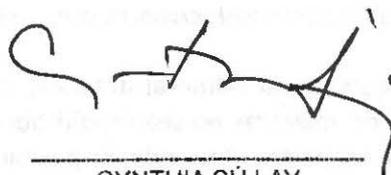
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2.11 Finalmente, en caso se advierta que el convenio contenga cláusulas que contravengan el ordenamiento jurídico vigente al momento de su celebración, corresponderá a la entidad determinar si aún se encuentra dentro del plazo legal para impugnarlo en la vía respectiva así como evaluar la vigencia de dicho acuerdo. Caso contrario, se deberá observar lo desarrollado a partir del numeral 2.6 del presente informe, sin perjuicio de determinar las responsabilidades a las que hubiera lugar.

### III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio que alcanza solo a los trabajadores nombrados y se calcula en función de la remuneración principal.
- 3.2 A partir del año 2006, las entidades públicas –incluidos los gobiernos locales– se encuentran prohibidas de crear, incrementar o reajustar las entregas económicas que otorgan a sus servidores sin distinción de la denominación, periodicidad, naturaleza o fuente de financiamiento.
- 3.3 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.
- 3.4 Todo convenio colectivo continúa rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes.
- 3.5 Si las cláusulas del convenio colectivo contravienen el ordenamiento jurídico vigente al momento de su celebración, la entidad deberá determinar si aún resulta factible impugnarlo e, igualmente, evaluar su vigencia.

Atentamente,



\_\_\_\_\_  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019