



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el alcance de los beneficios obtenidos por convenio colectivo a servidores reincorporados a la entidad en fecha posterior a la suscripción del convenio colectivo

Referencia : a) Oficio N° 871-2022/SITOMUNLIMA  
b) Oficio N° 1756-2022/SITOMUNLIMA

### I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima- SITOMUN LIMA, consulta a SERVIR si corresponde los beneficios de un convenio colectivo, en el contexto que existen 2 sindicatos del régimen del Decreto Legislativo N° 728 siendo SITOMUN LIMA sindicato minoritario fundado el 15.12.2020 conformado por los obreros municipales, siendo 709 trabajadores reincorporados por mandato judicial, y que en 24 meses no se les ha otorgado mensualmente bonificaciones de racionamiento, movilidad y/o escolaridad y otros como sepelio y fallecimiento.

### 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.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

## **Sobre la aplicación de beneficios obtenidos por convenios colectivos a servidores reincorporados a la entidad en fecha posterior a la suscripción de dichos convenios**

- 2.8 En este punto, debe precisarse que el alcance y aplicación de los convenios colectivos se encuentra determinado, en primer lugar, por las disposiciones legales de carácter imperativo previstas en la norma vigente al momento de su suscripción (específicamente las referidas a las reglas de representación de las organizaciones sindicales en el procedimiento de negociación); y en segundo lugar, por la voluntad de las partes intervinientes en el proceso de negociación (entidad y organizaciones sindicales), la cual debe encontrarse plasmada expresamente en el propio convenio colectivo.
- 2.9 Cabe mencionar que, tanto la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, como el Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, el cual mantuvo su vigencia hasta el 23 de enero de 2021 y el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003-TR, contemplaron las mismas reglas de representación de las organizaciones sindicales en el marco de la negociación colectiva entre los servidores y sus entidades empleadoras, siendo estas las siguientes<sup>1</sup>:
- a) Los sindicatos mayoritarios representan a todos los servidores del ámbito al que pertenecen, ya sea que estos se encuentren afiliados o no.
  - b) Los sindicatos minoritarios representan únicamente a los servidores que se encuentran afiliados a estos.
- 2.10 Ahora bien, teniendo en cuenta lo descrito en los numerales precedentes, a efectos de establecer si un determinado convenio colectivo<sup>2</sup> resulta aplicable a los servidores que ingresaron a la entidad en forma posterior a su suscripción (ya sea que se trate de nuevos servidores, **o servidores reincorporados por mandato judicial**) deberá tenerse en cuenta lo siguiente:
- a) **En caso el convenio colectivo hubiera sido suscrito por el sindicato mayoritario de un determinado ámbito (por ejemplo, servidores sujetos al D.L. N° 728), este alcanza a todos los servidores de la entidad que pertenecieran a dicho ámbito, ya sea que se encontraran afiliados o no a la organización sindical, incluyendo a aquellos servidores del mismo ámbito que ingresaron a la entidad en forma posterior a su suscripción (sean nuevos o reincorporados por mandato judicial).**
  - b) En caso el convenio colectivo hubiera sido suscrito por un sindicato minoritario de un determinado ámbito (nuevamente por ejemplo, servidores sujetos al D.L. N° 728), este sólo alcanza a los servidores que se encontraran afiliados a dicho sindicato, siendo

<sup>1</sup> En el caso del TUO de la LRCT dichas reglas están previstas en su artículo 9; en el caso de la negociación colectiva regulada por la LSC se encontraban en el artículo 67° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y en el caso del D.U N° 014-2020 se encontraban en el punto 3 del numeral 4.1 su artículo 4°.

<sup>2</sup> Suscrito bajo el marco normativo de la LSC, el D.U. N° 014-2020 o el TUO de la LRCT.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

que los servidores del mismo ámbito que ingresaron a la entidad en forma posterior a la suscripción de dicho convenio solo podrán acceder a los beneficios contenidos en este si se afiliaran al sindicato que lo suscribió.

Los beneficios de este convenio solo serán aplicables a los servidores que ingresaron en forma posterior a su suscripción desde su afiliación al sindicato hacia adelante, no siendo posible la percepción de aquellos beneficios que hubieran sido ejecutados antes de dicha afiliación<sup>3</sup>.

c) Sin perjuicio de las reglas antes mencionadas -las mismas que emanan de las normas descritas en el numeral 2.10 del presente informe-, las entidades deberán tener en cuenta los acuerdos contenidos en el propio convenio colectivo sobre el alcance del mismo.

2.11 Queda claro entonces que, en caso el convenio colectivo hubiera sido suscrito por el sindicato mayoritario de un determinado ámbito (por ejemplo, servidores sujetos al D.L. N° 728), este alcanza a todos los servidores del mismo ámbito que ingresaron a la entidad en forma posterior a su suscripción (sean nuevos o reincorporados por mandato judicial), ya sea que se encuentren afiliados o no a la organización sindical.

2.12 Asimismo, debe recordarse que los servidores reincorporados por mandato judicial<sup>4</sup> devenido de un proceso de desnaturalización laboral adquieren la calidad de servidores a plazo indeterminado.

### **Sobre el artículo 79 del TUO del Decreto Legislativo N° 728**

2.13 Finalmente, a manera de acotación, tenemos que el artículo 79 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, señala lo siguiente:

*“Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.*

En ese sentido, el referido artículo es aplicable a los trabajadores con contrato a plazo fijo o determinado a efectos que se beneficien de los mismos beneficios que por Ley o convenio colectivo tuvieron los trabajadores a plazo indeterminado. En este punto, se precisa que no resulta factible establecer una cláusula delimitadora en contravención al mencionado artículo pues constituye una norma de orden público y de obligatorio cumplimiento; dado que, los

<sup>3</sup> Por ejemplo, si se hubiera pactado el otorgamiento de un beneficio “A” con una periodicidad mensual, el servidor que se afiliara posteriormente al sindicato solo podrá percibir dicho beneficio en la oportunidad siguiente en que deba otorgarse desde su afiliación, no siendo posible que percibiera aquellos que fueron otorgados antes de su afiliación en calidad de “devengados”.

<sup>4</sup> Mandato judicial que se constituya con una sentencia consentida, con calidad de cosa juzgada y/o ejecutoriada



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

trabajadores sujetos a modalidad tienen los mismos beneficios que aquellos con contrato a plazo indeterminado<sup>5</sup>.

### III. Conclusiones

- 3.1 El convenio colectivo suscrito por el sindicato mayoritario de un determinado ámbito (por ejemplo, servidores sujetos al D.L. N° 728), alcanza a todos los servidores del mismo ámbito que ingresaron a la entidad en forma posterior a su suscripción (sean nuevos o reincorporados por mandato judicial), ya sea que se encuentren afiliados o no a la organización sindical.
- 3.2 El artículo 79 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 es aplicable a los trabajadores con contrato a plazo fijo o determinado a efectos que se beneficien de los mismos beneficios que por Ley o convenio colectivo tuvieron los trabajadores a plazo indeterminado. No resulta factible establecer una cláusula delimitadora en contravención al mencionado artículo pues constituye una norma de orden público y de obligatorio cumplimiento; dado que, los trabajadores sujetos a modalidad tienen los mismos beneficios que aquellos con contrato a plazo indeterminado.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/egp  
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022  
Reg. 26252-2022

<sup>5</sup> Casación Laboral N° 17149-2015-JUNÍN