

Lima, 30 de septiembre de 2026

INFORME TECNICO N° 000328-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos y la interpretación de sus cláusulas
b) Sobre el alcance de los acuerdos contenidos en un convenio colectivo bajo el marco de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos

Referencia : Carta N° 001-2026-NEFA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR sobre un pacto colectivo celebrado con un gobierno local vigente a partir del 01 de enero de 2027, según lo siguiente:

- ¿En el supuesto de que una servidora bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, afiliada a una organización sindical que participó en la negociación colectiva, **renuncie voluntariamente a dicha organización sindical**, pero mantenga vigente su vínculo laboral con la misma entidad pública, ¿dicha renuncia implica la pérdida de los beneficios económicos y/o no económicos establecidos en el pacto o convenio colectivo que tendrá vigencia a partir del **01 de enero de 2027**?
- Si el pacto o convenio colectivo fue suscrito por una organización sindical que, de acuerdo con las reglas de representatividad aplicables, negoció en representación de los servidores comprendidos dentro de determinado ámbito, ¿los beneficios pactados resultan aplicables a la servidora que, posteriormente a la suscripción del convenio, decide renunciar a dicha organización sindical, siempre que continúe laborando en la entidad y se encuentre comprendida dentro del ámbito correspondiente?
- En caso la servidora, luego de renunciar al SIEMDE, **se afilie a otra organización sindical existente en la misma Municipalidad**, ¿dicha nueva afiliación genera la pérdida de los beneficios establecidos en el pacto colectivo suscrito por el SIEMDE, cuando dichos beneficios correspondan al ámbito de negociación en el cual se encontraba comprendida?

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

- d) En caso se constituya una nueva organización sindical en la Municipalidad y la servidora participe en su conformación y posterior afiliación, ¿dicha situación afecta su derecho a percibir los beneficios establecidos en el pacto colectivo aprobado mediante la Resolución de Alcaldía N° 663-2026-MDE, cuya vigencia se inicia el 01 de enero de 2027?
- e) ¿Debe diferenciarse entre los beneficios convencionales ya reconocidos mediante un convenio o pacto colectivo suscrito, aunque su ejecución corresponda a un periodo posterior, y los beneficios que pudieran negociarse posteriormente por una organización sindical distinta?
- f) Para determinar la continuidad del derecho a percibir los beneficios convencionales, ¿resulta determinante la afiliación sindical vigente al momento de la ejecución del beneficio, la afiliación existente al momento de la suscripción del convenio colectivo, o principalmente la pertenencia del servidor al ámbito de aplicación de la organización sindical y del convenio colectivo correspondiente?

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, 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.

Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos y la interpretación de sus cláusulas

- 2.4 Sobre la “fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado” reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, se ha pronunciado en los siguientes términos:

“(…) la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.*
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.*
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.*

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

(...) implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución.

(...) con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

(...).

(Énfasis agregado)

- 2.5 En ese sentido, en materia de negociación colectiva en el sector público, la “fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado” debe entenderse como la obligatoriedad o imperatividad de los acuerdos logrados en convenios colectivos, no pudiendo ser modificados ni incumplidos de forma parcial o total; siendo ello parte del respeto al principio de autonomía colectiva.
- 2.6 Sobre la materia, nos remitimos al Informe Técnico N° 1808-2024-SERVIR-GPGSC¹ (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que SERVIR ha concluido lo siguiente:

“3.1 La interpretación y aplicación de las cláusulas de los productos negociales corresponde a las partes, quienes pueden acudir a la vía jurisdiccional en caso de controversia; por tanto, no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica como la presente- pronunciarse sobre la interpretación ni la aplicación de una cláusula específica de un determinado producto negocial.

3.2 En irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante del convenio colectivo como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en su suscripción, los beneficios y obligaciones pactadas en los convenios colectivos deben ser ejecutados conforme a lo expresamente señalado en las cláusulas del producto negocial, debiendo verificarse los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento o cumplimiento, así como considerando el alcance y la vigencia respectiva.”

(Énfasis agregado)

- 2.7 Entonces, una vez suscrito un convenio colectivo, dada su fuerza vinculante², los acuerdos contenidos en el convenio colectivo son de cumplimiento obligatorio -conforme con los

¹ Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7605853/6453510-informe-tecnico-n-001808-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1739205677>

² De acuerdo con el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 00008-2005-AI/TC se señala 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. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

términos pactados- en la esfera de lo concertado para las partes que lo adoptaron, debiendo la entidad pública verificar los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento.

- 2.8 Aunado a ello, repárese que la Corte Suprema de Justicia de la República señaló en la sentencia de la Casación N° 4169-2008-Lambayeque, que en el marco de la negociación colectiva rige el principio de literalidad en el otorgamiento de las prestaciones acordadas en un convenio colectivo:

“(…)

*el convenio colectivo en nuestro ordenamiento jurídico, el mismo que deriva de una negociación colectiva, tiene una connotación contractual, al basarse en un acuerdo de voluntades expresado en forma escrita, que muchas veces tiene un contenido patrimonial, por lo que es ahí donde sale a tallar **el principio de literalidad como expresión de la autonomía que gozan las partes negociantes para regular sus intereses, dado a que la literalidad implica que el contenido, la extensión, la modalidad de ejercicio y cualquier otro posible elemento, principal o accesorio, del derecho que recoge el título, sean los que emanan del mismo; por ende, las partes se sujetarán estrictamente a las prestaciones y contraprestaciones a las cuales se hayan obligado en el acuerdo colectivo.***

(…)”.

(Énfasis agregado)

- 2.9 De acuerdo con lo anterior, resulta posible que las partes que celebraron el convenio colectivo puedan interpretarlo. Cabe señalar que la interpretación sólo implica el establecer el significado o dotar de contenido de una determinada cláusula, siendo que este proceso no puede implicar su modificación o desnaturalización. Siendo así, de existir discrepancia en cuanto a la interpretación de una cláusula corresponderá a la autoridad jurisdiccional dilucidar dicha controversia.
- 2.10 Por lo expuesto, la interpretación y aplicación de las cláusulas de los productos negociales corresponde a las partes³. Téngase en cuenta que dicha interpretación no puede desnaturalizar ni modificar su contenido, ya que dicha modificación sólo es posible como consecuencia de un convenio colectivo posterior. Siendo que, no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica como la presente- pronunciarse sobre la interpretación ni la aplicación de una cláusula específica de un determinado producto negocial.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

³ Las partes pueden acudir voluntariamente a mecanismos que coadyuven al acercamiento de sus posiciones, tales como el denominado “extraproceso”, regulado por la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, “Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados “extraproceso”, la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención como facultad excepcional”, aprobada por Resolución Ministerial N° 076-2012-TR. Este mecanismo de solución de controversias busca fomentar el diálogo para identificar intereses comunes que permitan superar el conflicto colectivo. Es conveniente precisar que este mecanismo no constituye una instancia para modificar el convenio colectivo, puesto que la normativa establece que la emisión o modificación de los productos negociales se realiza conforme a las reglas y etapas propias de la negociación colectiva.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

- 2.11 Sin perjuicio de lo anterior, corresponde señalar que la forma de ejecución de las cláusulas de un convenio colectivo tendrá que ser evaluada por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces a partir de la literalidad de las mismas, así como las condiciones que en estas se hubiesen pactado. Así, el producto negocial puede expresar diversas cláusulas⁴ que regulen derechos de distinta naturaleza⁵, formas de ejecución⁶ y requisitos para la percepción de dichos beneficios⁷, todo ello dentro del periodo de vigencia del producto negocial.

Sobre el alcance de los acuerdos contenidos en un convenio colectivo bajo el marco de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos

- 2.12 Para efectos de determinar el alcance de los acuerdos contenidos en un convenio colectivo, debe tenerse en cuenta como parámetros el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco⁸, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.
- 2.13 El literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley N° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, LNCSE) regula el alcance de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito en el marco de la negociación descentralizada, es decir, su eficacia, estableciendo lo siguiente:

"9.2 En la negociación colectiva descentralizada:

(...)

b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.

(...)".

- 2.14 En ese sentido, como regla general, con independencia de la(s) organización(es) sindical(es) legitimada(s), por mandato de la ley los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, estén o no sindicalizados.
- 2.15 Aunado a ello, el numeral 17.1 del artículo 17 de la LNCSE precisa que, el convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva, siendo una de sus características el tener fuerza de ley y ser vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

⁴ Cláusulas de naturaleza normativa, obligacional o delimitadoras.

⁵ Naturaleza remunerativa, condiciones de trabajo o derechos sin incidencia económica.

⁶ Algunos derechos se agotan en un único momento (por ejemplo, el bono por cierre de pliego) y otros derechos son de ejecución continuada en un periodo de tiempo (por ejemplo, las condiciones de trabajo).

⁷ Las cláusulas pueden delimitar la percepción de los beneficios al cumplimiento de ciertos requisitos: antigüedad, vínculo vigente a la oportunidad de pago, prestación efectiva o asistencia al centro de trabajo para percibir condiciones de trabajo, etc.

⁸ Lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene los beneficios, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

- 2.16 Así, se tiene que en el Informe Técnico N° 632-2023-SERVIR-GPGSC⁹ SERVIR ha señalado lo siguiente:

"3.4 Los beneficios convencionales pactados por las organizaciones sindicales se extienden a todos los servidores del ámbito, esto es, a los servidores afiliados a las organizaciones sindicales que participaron en la negociación colectiva, a los servidores afiliados a las organizaciones sindicales que no participaron en dicha negociación, así como a los servidores que no se encuentran sindicalizados y que, en su conjunto, pertenecen al mismo ámbito, en atención a lo dispuesto por el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 y el numeral 17.1 del artículo 17 de la LNCSE".

(Subrayado agregado)

- 2.17 Por lo expuesto, de acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos¹⁰), la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

A modo de ejemplo, si una organización sindical conformada -de acuerdo a sus estatutos- únicamente por servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 suscribe convenio colectivo con una entidad pública, los beneficios acordados en dicho convenio serán extensivos a todos los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 vinculados con la entidad, incluso a los servidores que con posterioridad a la suscripción del convenio colectivo ingresen o se incorporen bajo dicho régimen a la entidad, ya sea que se encuentren afiliados o no a la organización sindical que suscribió el producto negocial.

- 2.18 En consecuencia, la sola condición de no encontrarse afiliado a una organización sindical no constituye, por sí misma, fundamento jurídico suficiente para excluir a un servidor comprendido en el ámbito de negociación colectiva de la totalidad de los beneficios convencionales que, conforme a su naturaleza y a los términos pactados, tienen alcance general dentro de dicho ámbito. En tal sentido, una exclusión total sustentada únicamente en la falta de afiliación sindical no se condice con la regla general de alcance prevista por la LNCSE.
- 2.19 Asimismo, en caso se produzca la desafiliación a una organización sindical que celebró un convenio colectivo en el marco de la LNCSE para afiliarse o constituir otra organización sindical, cabe tener en cuenta lo señalado por SERVIR en el Informe Técnico N° 001450-2025-SERVIR-GPGSC: *"2.5 (...) corresponderá tener en cuenta lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene los beneficios, a fin de determinar si estos se otorgan con carácter general a todos los servidores del ámbito —independientemente de su afiliación sindical— o si ciertos beneficios han sido pactados exclusivamente para los afiliados a una organización específica, en cuyo caso deberá verificarse el cumplimiento de los requisitos o condiciones previstas para su aplicación"*.

⁹ Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5657522/5011990-informe-tecnico-0632-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704924591>

¹⁰ Aprobados por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

- 2.20 Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, excepcionalmente, con base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, por la cual la voluntad de las partes en el proceso negocial encuentra límites en el principio de legalidad de la actuación administrativa, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable. Al respecto, SERVIR se ha pronunciado mediante el Informe Técnico N° 687-2022-SERVIR-GPGSC¹¹, cuya revisión se sugiere para mayor detalle.
- 2.21 En ese sentido, cabe reiterar que, si bien la regla general es que los acuerdos adoptados despliegan efectos respecto de todos los servidores comprendidos en el ámbito de negociación, con independencia de su afiliación sindical, incluyendo a aquellos que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito. La autonomía colectiva —entendida en términos relativos— admite que, en supuestos excepcionales y debidamente sustentados en la especial naturaleza del beneficio, puedan establecerse determinadas condiciones vinculadas a la afiliación sindical, siempre que ello resulte razonable, objetivamente justificable y no contravenga disposiciones expresas del ordenamiento.
- 2.22 A modo ilustrativo, puede mencionarse el caso del bono por cierre de pliego, cuyo carácter extraordinario y su especial naturaleza hace razonable y/o justificable que solo pueda ser percibida por los afiliados a la organización sindical que llevó a cabo el procedimiento de negociación colectiva, todo ello en mérito a la autonomía relativa de las partes. Así pues, el haber negociado este beneficio de alcance restringido, resulta una medida idónea, porque fortalece el ejercicio de la libertad sindical y a su vez fomenta la negociación colectiva y a su vez es proporcional, porque es un pago único, adicional a otros beneficios con incidencia económica, estos últimos de alcance a todos los servidores del ámbito.
- 2.23 Por tanto, la LNCSE no autoriza de manera general a las entidades públicas a diferenciar el otorgamiento de los beneficios económicos derivados de la negociación colectiva únicamente en función de la afiliación sindical. La determinación del alcance subjetivo de cada beneficio deberá efectuarse atendiendo al ámbito de negociación, al marco normativo vigente al momento de la suscripción del convenio, a la voluntad de las partes expresada en el producto negocial, a la literalidad de la cláusula, a la naturaleza y finalidad del beneficio, así como a los requisitos o condiciones establecidos para su percepción y a su periodo de vigencia.
- 2.24 Ahora bien, cabe señalar que la inobservancia de alguna de las disposiciones contenidas expresamente en la LNCSE y/o en los Lineamientos conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad¹² previsto en el artículo 30 de los Lineamientos¹³; sin perjuicio de la determinación de responsabilidades según sea el caso.

¹¹ Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5669932/5025171-informe-tecnico-0687-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705017383>

¹² En caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional; no siendo posible declarar la nulidad de un convenio colectivo mediante un acto administrativo de la entidad.

¹³ **"Artículo 30.- Incumplimiento de la Ley o de los presentes Lineamientos**

El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso, corresponda a las personas que lo suscribieron".

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

- 2.25 Por ende, en caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional. Asimismo, corresponderá a cada entidad efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de manifiesta inobservancia de normas imperativas y tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables.

Sobre las consultas formuladas

- 2.26 Por tanto, la desafiliación de una organización sindical que suscribió un convenio colectivo no determina, por sí misma, la pérdida de los beneficios convencionales que, conforme a su naturaleza y a los términos pactados, tengan alcance general dentro del respectivo ámbito de negociación. En consecuencia, si un servidor comprendido en dicho ámbito se desafilia de la organización sindical con posterioridad a la celebración del convenio colectivo, pero mantiene su vínculo laboral con la entidad, dicha circunstancia no constituye, por sí sola, fundamento jurídico suficiente para excluirla de los beneficios convencionales de alcance general.
- 2.27 Lo señalado resulta también aplicable cuando, luego de la desafiliación, el servidor se afilia a otra organización sindical o participa en la constitución de una nueva organización sindical dentro de la misma entidad. Al respecto, debe atenderse a lo expresamente establecido en la cláusula del convenio colectivo que contiene el beneficio, a efectos de determinar si este se otorga con carácter general a todos los servidores del ámbito, independientemente de su afiliación sindical, o si, excepcionalmente, el beneficio ha sido pactado exclusivamente para los afiliados a una organización sindical específica, en cuyo caso corresponde verificar el cumplimiento de los requisitos o condiciones previstos para su aplicación, tal como suele ocurrir con el bono por cierre de pliego.
- 2.28 En tal sentido, para determinar si un servidor mantiene el derecho a percibir un beneficio convencional cuya ejecución corresponda a un periodo posterior a la suscripción del convenio colectivo, no resulta determinante, por sí sola, su afiliación sindical vigente al momento de la ejecución. Corresponde verificar, en primer término, el ámbito subjetivo de aplicación del convenio y, en particular, la literalidad de la cláusula que regula el beneficio, así como su naturaleza, finalidad, vigencia y los requisitos o condiciones establecidos para su percepción. Ello, en tanto la fuerza vinculante del convenio colectivo exige que los beneficios y obligaciones pactados sean ejecutados conforme a los términos expresamente acordados por las partes.

III. Conclusiones

- 3.1 En atención a la fuerza vinculante reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, los acuerdos contenidos en el convenio colectivo son de cumplimiento obligatorio - conforme con los términos pactados- en la esfera de lo concertado para las partes que lo adoptaron, debiendo la entidad pública verificar los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1

- 3.2 La interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio colectivo corresponde a las partes. No obstante, dicha interpretación no puede desnaturalizar ni modificar su contenido, ya que dicha modificación solo es posible como consecuencia de un convenio colectivo posterior.
- 3.3 La forma de ejecución de las cláusulas de un convenio colectivo tendrá que ser evaluada por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces a partir de la literalidad de las mismas, así como las condiciones que en estas se hubiesen pactado.
- 3.4 En el marco de la LNCSE, la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores del ámbito de negociación, con independencia de su afiliación sindical. Por tanto, la desafiliación de la organización sindical que suscribió el convenio, la posterior afiliación a otra organización sindical o la participación en la constitución de una nueva organización sindical no determina, por sí misma, la pérdida de los beneficios convencionales de alcance general, incluso cuando su ejecución corresponda a un periodo posterior a la suscripción del convenio. Excepcionalmente, con base en la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar ciertos beneficios solo para sus afiliados en razón de su especial naturaleza y en tanto que resulte razonable y/o justificable

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

IVANA JAVIER CUBA

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ESTEFANÍA MURIEL DIEZ CANSECO CASTILLO

Analista Jurídico I

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ijc/emdcc
Reg. N° 0043747-2026

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BIF5DT1