



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Pago por jornadas nocturnas con una sobretasa del 35%
b) Sobre la viabilidad de otorgar beneficios convencionales por costumbre

Referencia : Oficio N° 012-2021-CVH-OAF/URH

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Centro Vacacional Huampaní realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Corresponde realizar el pago más el 35% de la RMV si un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 laboró en turno nocturno desde las 22:00 horas hasta las 06:00 y cuenta con una remuneración básica de S/1,400.00 soles, teniendo el marco legal vigente?
- b) ¿Corresponde realizar el pago si un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 laboró en turno nocturno desde las 22:00 horas hasta las 06:00 y cuenta con una remuneración básica de S/1,400.00 soles, teniendo en cuenta el convenio colectivo?

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.

Pago por jornadas nocturnas con una sobretasa del 35%

- 2.4 Al respecto, el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece sobre la jornada nocturna lo siguiente:

***“Artículo 8.-** En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.*

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.”

- 2.5 En ese marco, se advierte que en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 se ha previsto una remuneración mínima cuando la jornada se realice en horario nocturno, la cual equivale a la remuneración mínima vital vigente incrementada en un 35%. Por tanto, si un servidor percibe una remuneración mayor a la mínima nocturna, entonces, no tendrá derecho a dicho incremento.

Respecto de los incrementos remunerativos en el sector público

- 2.6 Sobre el particular, debemos señalar que todas las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gasto en ingresos de personal, la normativa presupuestaria.
- 2.7 Así tenemos que, desde el año 2006, 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 colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
- 2.8 De igual modo, la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, prevé lo siguiente:

“Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito



presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."

2.9 De acuerdo con el citado artículo, podemos concluir lo siguiente:

- a) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento;
- b) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, beneficios, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, con las mismas características señaladas anteriormente; y,
- c) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

2.10 Por lo tanto, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.

Sobre la viabilidad de otorgar beneficios convencionales por costumbre

2.11 Sin perjuicio de lo anterior, es preciso remitirnos al [Informe Técnico N° 000246-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

"3.1 De acuerdo con la Constitución Política del Perú, así como, las normas relativas a la negociación colectiva previstas en la Ley del Servicio Civil y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de aplicación supletoria, 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 La Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 dispone la continuidad del pago de las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que venían percibiendo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

los trabajadores del sector privado hasta el momento anterior a la fecha de su entrada en vigencia, es decir, el 1 de enero de 2005, los cuales de otro modo hubiesen tenido que dejarse de otorgar pues debían contar con la norma legal habilitante respectiva, por lo que es posible afirmar que la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 regula exclusivamente un supuesto de hecho que sólo puede ser verificado al momento de su entrada en vigencia y es de aplicación a todas las entidades públicas.

- 3.3 *Aquellos beneficios o tratamientos especiales que fueron celebrados antes de la dación de la Ley N° 28411, continuarán otorgándose exclusivamente a favor del personal sujeto al régimen de la actividad privada, previa evaluación efectuada por la entidad que así lo determine. Es importante precisar que esta disposición no es extensible a otros regímenes laborales como los regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057."*

III. Conclusiones

- 3.1 En el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 se ha previsto una remuneración mínima cuando la jornada se realice en horario nocturno, la cual equivale a la remuneración mínima vital vigente incrementada en un 35%. Por tanto, si un servidor percibe una remuneración mayor a la mínima nocturna, entonces, no tendrá derecho a dicho incremento.
- 3.2 Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.
- 3.3 Respecto a la viabilidad de otorgar beneficios convencionales por costumbre, nos remitimos al [Informe Técnico N° 000246-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021