



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° 1737 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Prohibición de incrementos remunerativos en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 009-2019/SGP-GAF/MDPN

Fecha : Lima, **05 NOV. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Personal de la Municipalidad Distrital de Punta Negra solicita a SERVIR emitir opinión técnica sobre la aplicabilidad de la Resolución de Alcaldía N° 180-2009/AL/MDPN que aprueba las Actas de la Comisión Paritaria referente a demandas laborales y condiciones de trabajo.

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 SERVIR es un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

**Delimitación de la consulta**

En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

**Sobre la negociación colectiva en el sector público**

- 2.5 Como punto de partida, debe observarse que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC), está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (por ejemplo, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen<sup>1</sup>.

- 2.6 Siendo así, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la LSC y su reglamento, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo que no se le oponga.

### Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público

- 2.7 Por otro lado, SERVIR ha tenido anteriormente la oportunidad de pronunciarse sobre la posibilidad de otorgar incrementos remunerativos, bonificaciones u otros beneficios vía negociación colectiva en el Informe Técnico N° 1635-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), señalando lo siguiente:

*“2.9 En ese sentido, de conformidad con lo antes reseñado a efectos del otorgamiento de conceptos que impliquen un incremento remunerativo a los servidores y/o funcionarios de las entidades del Estado se requiere configuración legal expresa, de lo contrario se estaría infringiendo las restricciones presupuestales establecidas en la ley de presupuesto del presente año así como en las de años anteriores.*

*2.10 En efecto, las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, vienen 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.*

*2.11 Por tanto, los beneficios otorgados por convenio colectivo no pueden ser incorporados a la planilla de los trabajadores afiliados, así dichos beneficios tengan la naturaleza de permanentes, ello en tanto el incremento de remuneraciones se encuentra prohibido en el sector público conforme a lo indicado en las leyes de presupuesto de cada año fiscal.*

*2.12 Finalmente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.”*

- 2.8 Consecuentemente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

<sup>1</sup> De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo, considerando para tal efecto, la etapa en la que se encuentren.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

### Sobre las condiciones de trabajo

- 2.9 Es pertinente señalar que las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de servicios; caso contrario, por no contar con los medios que, razonablemente, puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.
- 2.10 Siendo así, debemos enfatizar que la entrega de un bien, percepción de un monto dinerario o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con las siguientes características:
- i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);
  - ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;
  - iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
  - iv) No son de libre disposición del servidor.
- 2.11 Caso contrario, si no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- 2.12 De esta manera, el otorgamiento de condiciones de trabajo por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que esta sea proporcionada a los servidores por ser indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, dado que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que hacen necesario que el empleador se encuentre obligado a otorgarlas, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.
- 2.13 Finalmente, nos remitimos y ratificamos el Informe Técnico N° 402-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en el que se concluyó:

*“3.1 Las condiciones de trabajo se otorgan al trabajador (D.L. Nos 276, 728 y 1057) para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él, por ejemplo, movilidad, viáticos, uniformes, permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y en general todo lo faciliten la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.*

*3.2 Las condiciones laborales se otorgan en función a las actividades laborales del puesto en el cual se desempeña el servidor y no por el régimen laboral al cual pertenezca dentro de la administración pública.”*





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.14 En ese sentido, y conforme lo señalado en el numeral 2.10 del presente informe, las condiciones de trabajo no tienen naturaleza remunerativa, sino más bien constituyen una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir cabalmente sus funciones, por lo que corresponderá a cada entidad evaluar su otorgamiento sin vulnerar las disposiciones presupuestales antes mencionadas.

#### **Sobre las condiciones de trabajo otorgadas mediante negociación colectiva**

- 2.15 Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado anteriormente, debemos indicar que por medio de la negociación colectiva es factible el otorgamiento de condiciones de trabajo de acuerdo con el artículo 42° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En dicha norma se establece que los servidores tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen<sup>2</sup>.

- 2.16 En tal sentido, los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial<sup>3</sup>.

#### **Sobre el ingreso al servicio civil**

- 2.17 Debemos precisar que la vinculación de servidores civiles con el Estado se da necesariamente mediante concurso público de méritos, sin importar el régimen laboral que regule la contratación, la modalidad en la que se efectúa (plazo fijo, suplencia o permanente) o si venían prestando servicios en la Administración Pública. En ese aspecto, no es posible vía negociación colectiva, pactar el acceso al servicio civil.

- 2.18 Por tanto, no es posible pactar mediante negociación colectiva el acceso al servicio civil para cubrir la plaza vacante a favor del hijo (a) y/o esposa (o) del trabajador fallecido o cesante.

El incumplimiento de dichas reglas de acceso al servicio civil acarrea la nulidad de pleno derecho de la contratación así como la responsabilidad administrativa de las autoridades que la hayan ordenado o permitido.

#### **Sobre el Seguro de Vida regulado en el Decreto Legislativo N° 688**

- 2.19 El Decreto Legislativo N° 688 – Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, establece en su artículo 1° que el trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro (04) años de servicios; no obstante, el empleador puede contratar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.

Es oportuno mencionar que la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales es una norma de aplicación exclusiva para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de acuerdo con lo señalado en la parte considerativa de la propia ley.



<sup>2</sup> Conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC (Proceso de Amparo contra la Ley del Servicio Civil).

<sup>3</sup> De no ser así, no será considerado como condición de trabajo sino que formaría parte de su remuneración y, por tanto, se encontraría dentro del marco de la prohibición de aprobación de incrementos remunerativos o nuevas compensaciones económicas dispuesta por la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, y la prohibición de ser materia de negociación colectiva dispuesta por la Ley del Servicio Civil.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

2.20 Asimismo, sin perjuicio de lo anteriormente indicado, debe tenerse presente que de acuerdo a las limitaciones contempladas en las leyes de presupuesto de cada año, así como la del presente ejercicio presupuestal 2019, aplicables a las entidades en los tres (3) niveles de gobierno, se encuentra prohibido el reajuste, incremento o aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento.

### III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la posibilidad de otorgar incrementos remunerativos, bonificaciones u otros beneficios en el Informe Técnico N° 1635-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe); por lo cual, nos remitimos a lo señalado en el mismo y ratificamos en dicho extremo.
- 3.2 Ante la inobservancia de las restricciones presupuestales, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de los acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.
- 3.3 La entrega de un bien, percepción de un monto dinerario o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con las características previstas en el numeral 2.10 del presente informe; en consecuencia, el otorgamiento de condiciones de trabajo por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, es procedente siempre que sean indispensables, necesarias o facilitan la prestación.
- 3.4 Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva son condiciones de trabajo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, por lo que corresponderá a cada entidad evaluar su otorgamiento sin vulnerar las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- 3.5 La vinculación de servidores civiles se da necesariamente mediante concurso público de méritos, sin importar el régimen laboral que regule la contratación, la modalidad en la que se efectúa (plazo fijo, suplencia o permanente) o si venían prestando servicios en la Administración Pública. En ese aspecto, no es posible vía negociación colectiva, pactar el acceso al servicio civil con la finalidad de cubrir la plaza vacante a favor del hijo (a) y/o esposa (o) del trabajador fallecido o cesante.
- 3.6 El Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, es una norma de aplicación exclusiva para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de acuerdo con lo señalado en la parte considerativa de la propia ley.

Atentamente,

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

1. The purpose of this course is to provide students with a comprehensive understanding of the principles and practices of distance education. This includes the historical context, the theoretical foundations, and the practical applications of distance education in various educational settings.

2. The course is designed to be self-paced, allowing students to complete the program at their own convenience. This flexibility is a key feature of distance education, enabling students to balance their studies with their professional and personal commitments.

3. The course content is structured to build a strong foundation in the field of distance education. It covers topics such as the design and delivery of distance courses, the role of technology, and the assessment and evaluation of distance education programs.

4. The course is intended for students who are interested in pursuing a career in distance education or who wish to enhance their skills in this area. It provides a thorough introduction to the field and prepares students for further study or professional practice.

5. The course is delivered through a combination of self-paced study and interactive learning activities. This includes access to online resources, discussion forums, and virtual classrooms, all designed to facilitate a rich and engaging learning experience.

6. The course is designed to be accessible to a wide range of students, including those who are working full-time, have family commitments, or live in remote areas. The self-paced nature of the program allows students to learn at their own pace and in their own time.

7. The course is a requirement for the Bachelor of Education (Distance Education) program. It provides the theoretical and practical knowledge necessary for students to succeed in this field.

  
CYNTHIA SU LAY  
DEPUTY DEAN (ACADEMIC AFFAIRS)  
SCHOOL OF DISTANCE EDUCATION