



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° 1383-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Incrementos remunerativos a través de negociación colectiva.

Referencia : Oficio N° 044-2019-SGGRH-GAF-MDMM

Fecha : Lima, 03 SET. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Subgerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar consulta a SERVIR si es posible que pueda otorgarse vía negociación colectiva un incremento general económico el cual debe incorporarse al concepto de costo de vida y si es factible que una bonificación económica otorgada vía negociación colectiva sea incorporada a la remuneración básica de un trabajador obrero de manera permanente.

II. Análisis

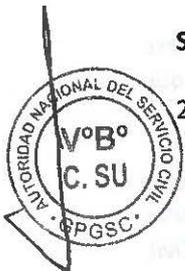
Competencia de SERVIR

- 2.1 Siendo SERVIR 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 que adopte cada Entidad.
- 2.2 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.

Sobre los beneficios obtenidos mediante negociación colectiva y la remuneración principal

- 2.3 Con respecto a la consulta planteada, referente a si resulta factible que una bonificación económica otorgada vía negociación colectiva pase a formar parte de la remuneración principal, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de pronunciarse al respecto a través del Informe Técnico N° 367-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

"3.1 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276 la remuneración de los funcionarios y servidores públicos de la carrera administrativa se encuentra sujeta al Sistema Único





“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

de Remuneraciones, por lo cual las entidades públicas no pueden efectuar modificaciones al referido Sistema Único.

- 3.2 *A efectos del otorgamiento -vía convenio colectivo- 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.*
- 3.3 *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.”*

Asimismo, con respecto a los obreros municipales, los cuales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, para efectos del otorgamiento (vía convenio colectivo) de conceptos que impliquen un incremento remunerativo, también se requiere de una 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.

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

- 2.4 En la línea de lo precedentemente señalado, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre la negociación colectiva en el sector público en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en su portal web: www.servir.gob.pe) en el que se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.2 *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 colectivo.*

3.3 *Cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.*

3.4 *De acuerdo a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los expedientes contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015 y a los expedientes contra la Ley del Servicio Civil, el incremento remunerativo vía negociación colectiva en el Sector Público requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.*

“(…)”.





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

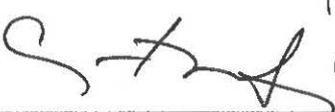
- 2.5 Por tanto, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el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

Finalmente y conforme a lo señalado previamente, debemos precisar que las entidades, al restringir el otorgamiento de compensaciones económicas mediante una negociación colectiva, no están incumpliendo con el fallo emitido por el Tribunal Constitucional ni mucho menos otorgan prevalencia a una ley sobre esta, dado que, de acuerdo a lo resuelto por el propio Tribunal Constitucional, para negociar compensaciones económicas vía negociación colectiva, se requiere de una configuración legal explícita para efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal

III. Conclusión

- 3.1 La consulta contenida en el documento de la referencia ha sido abordada en el Informe Técnico N° 367-2019-SERVIR/GPGSC, cuyo contenido ratificamos; en ese sentido, nos remitimos a lo señalado en el mismo, adjuntando una copia de este al presente informe.
- 3.2 Con respecto a los obreros municipales, los cuales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, para efectos del otorgamiento (vía convenio colectivo) de conceptos que impliquen un incremento remunerativo, también se requiere de una 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.
- 3.3 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), en el cual se menciona las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales (como la prohibición de negociar incrementos remunerativos), sobre el cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.4 Debemos precisar que las entidades, al restringir el otorgamiento de compensaciones económicas mediante una negociación colectiva, no están incumpliendo con el fallo emitido por el Tribunal Constitucional ni mucho menos otorgan prevalencia a una ley sobre esta, dado que, de acuerdo a lo resuelto por el propio Tribunal Constitucional, para negociar compensaciones económicas vía negociación colectiva, se requiere de una configuración legal explícita para efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal

Atentamente,



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

CSL/abs/jms.

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

