

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1253 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la percepción de la bonificación por escolaridad y el alcance del producto negocial

Referencia : Oficio N° 005-2019-SGGRH-GA/MDCN-T

Fecha : Lima, **13 AGO. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Subgerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva consulta a SERVIR si corresponde otorgar de forma proporcional la bonificación por escolaridad (equivalente a un sueldo o remuneración bruta), como beneficio obtenido mediante negociación colectiva, al servidor público que fue designado en cargo de confianza hasta el 31/12/2018 ya que dejó de tener dicho cargo el 01/01/2019.

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 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 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

- 2.4 En atención a lo señalado, SERVIR no tiene competencia para, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante. Por tanto, en el presente informe se abordarán las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

Sobre el alcance del producto negocial

- 2.5 Respecto de la sindicalización de los servidores públicos, de acuerdo con lo señalado en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC (publicado en: www.servir.gob.pe), opinión de carácter vinculante, aprobado el 26 de junio de 2014, el artículo 42° de la Constitución Política del Perú reconoce de manera expresa los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos estableciendo, no obstante, que los mismos no alcanzan a determinadas categorías: **i) los funcionarios del Estado con poder de decisión y ii) los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, entre otros supuestos (militares, policías, jueces y fiscales)**¹; en consecuencia, dichos servidores no son beneficiarios de los convenios colectivos.
- 2.6 El motivo de dicha exclusión responde, entre otros aspectos, a la función de representación del Estado que (en mayor o menor medida) les toca ejercer a tales funcionarios; lo que haría discordante que puedan verse beneficiados con los acuerdos que en materia de condiciones de trabajo pudiera llegar la organización sindical con la entidad en el marco de la negociación colectiva.
- 2.7 Dicho criterio de exclusión es concordante con el Capítulo VI del Título III de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que regula los derechos colectivos de los servidores civiles sujetos al nuevo régimen del Servicio Civil, así como de aquellos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057. La redacción del artículo 40° de la referida ley, conforme a lo previsto en el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, dispone que los funcionarios públicos, directivos públicos y los servidores de confianza no son titulares de los derechos colectivos.
- 2.8 Por tanto, los beneficios derivados de convenios colectivos no les resultan aplicables a los servidores públicos designados en cargos de confianza, toda vez que estos no son titulares de los derechos de sindicación.
- 2.9 En consecuencia, los servidores públicos que percibiendo beneficios otorgados mediante pactos colectivos pasan a ocupar un cargo de dirección o de confianza a través de algunas de las modalidades de desplazamiento, deberán suspender la percepción de los referidos beneficios mientras dure la designación o encargatura, pues como se mencionó en párrafos precedentes, es incompatible la percepción de los referidos beneficios.
- 2.10 En tal sentido, conforme al artículo 42° de la Constitución Política vigente y a la Ley del Servicio Civil, no existiría ningún impedimento para que un servidor público, luego de haber culminado su designación en un cargo de confianza, pueda percibir los beneficios otorgados mediante negociación colectiva. Sin embargo, cabe precisar que la percepción y disfrute de los mencionados beneficios dependerá de la aplicación de las cláusulas del producto negocial que, a la fecha del término de la designación en cargo de confianza, se encuentren vigentes.

¹ Tales exclusiones se alinean con lo previsto en los convenios N° 87 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, respectivamente.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

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

2.11 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), 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."

2.12 Así, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019², aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, independientemente de su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Dicha prohibición incluye a los convenios colectivos, dado que cualquier reajuste o incremento remunerativo debe ser autorizado por ley expresa.

2.13 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 Artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, opinión de carácter vinculante, se encuentran excluidos del derecho de sindicación y de los beneficios derivados de los convenios colectivos: i) los funcionarios del Estado con poder de decisión y ii) los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, entre otros supuestos (militares, policías, jueces y fiscales); en observancia del artículo 42° de la Constitución Política del Perú.
- 3.2 Aquellos servidores públicos que se encuentren percibiendo beneficios otorgados por pactos colectivos y que pasan a ocupar un cargo de dirección o de confianza a través de algunas de las modalidades de desplazamiento, deberán suspender la percepción de los referidos beneficios mientras dure la designación o encargatura, ya que es incompatible la percepción de los referidos beneficios.
- 3.3 No existiría ningún impedimento para que un servidor público, luego de haber culminado su designación en un cargo de confianza, pueda percibir los beneficios otorgados mediante negociación colectiva. Sin embargo, cabe precisar que la percepción y disfrute de los mencionados beneficios dependerá de la aplicación de las cláusulas del producto negocial que, a la fecha del término de la designación en cargo de confianza, se encuentren vigentes.
- 3.4 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; por lo cual, nos remitimos a lo señalado en el mismo y ratificamos en dicho extremo.
- 3.5 Ante la inobservancia de dichas restricciones presupuestales, 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.

Atentamente,



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