



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° 421 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la prohibición de incrementos remunerativos y otros

Referencia : Oficio N° 193-2019-MTPE/4

Fecha : Lima, 14 MAR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos remite la comunicación cursada por el Gerente General del Centro Vacacional de Huampaní, quien consulta respecto de la viabilidad de actualizar el monto de los ingresos de las plazas del régimen del Decreto Legislativo N° 728 y 1057 en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

II. Análisis

Competencia 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 que adopte 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 (en adelante SAGRH), 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 la prohibición de incrementos remunerativos a través de convenios colectivos

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.2 Las leyes de Presupuesto del Sector Público¹, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual se

¹ Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 - 2019:

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, Ley N° 28652, artículo 8.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, Ley N° 28927, artículo 4.



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"

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.*
- 3.5 *Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil."*

- 2.5 Cabe agregar que, la Ley N° 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, también ha establecido en su artículo 6° la prohibición de incremento de remuneraciones y la aprobación de bonificaciones u otros beneficios en el sector público, lo cual es aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno.
- 2.6 De esta manera, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

Sobre la modificación de la retribución pactada en el contrato administrativo de servicios

- 2.7 Respecto a este punto nos remitimos a lo anteriormente expuesto en el Informe Técnico N° 1147-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe):

«[...] 2.6 La aprobación de una nueva remuneración mínima vital –mediante decreto supremo– constituye la disposición legal expresa que habilitaría excepcionalmente a la entidad a efectuar la modificación de la retribución económica a través de una adenda cuya

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, Ley N° 29142, artículo 5.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, Ley N° 29289, artículo 5.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, Ley N° 29645, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, Ley N° 29626, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, Ley N° 29812, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, Ley N° 29951, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, Ley N° 30114, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, Ley N° 30281, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, Ley N° 30372, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2017, Ley N° 30518, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2018, Ley N° 30693, artículo 6.
Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2019, Ley N° 30879, artículo 6.





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"

entrada en vigencia debe coincidir con la fecha de eficacia del incremento de la remuneración mínima vital.

2.7 Así, en el caso del incremento dispuesto por Decreto Supremo N° 004-2018-TR, a partir del 23 de marzo de 2018 las entidades públicas debieron emitir las adendas que contemplen el incremento de la retribución económica a cada contrato administrativo de servicios cuya contraprestación fuese inferior a los Novecientos treinta y 00/100 Soles (S/ 930.00). Adendas cuya vigencia debió regir a partir del 1 de abril de 2018».

- 2.8 En tal sentido se advierte que el derecho de los servidores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicios a gozar del aumento en sus retribuciones se origina a partir de la fecha de eficacia expresamente señalada en la norma que aprueba el incremento de la remuneración mínima vital. Cabe precisar que, al provenir de un mandato legal, las entidades no pueden desconocer la eficacia del incremento a su sola discreción.
- 2.9 Siendo así, las entidades están obligadas a asegurar el cumplimiento oportuno del incremento dispuesto por el Gobierno Nacional. En caso ello no resulte posible, deberán adoptar las medidas pertinentes que conlleven a regularizar la percepción del mismo con efectividad a la fecha fijada en el respectivo decreto supremo.

Sobre el registro de datos en el AIRHSP como requisito para pago de remuneraciones

- 2.10 La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, Ley N° 30879, así como la de los años anteriores, han establecido a través de diversas disposiciones (por ej.: las contenidas en los artículos 7°, 9°, 11° y 39°) la necesidad de que a efectos de proceder al pago de remuneraciones y demás beneficios laborales del personal de la Administración Pública, los datos de los trabajadores estén debidamente registrados en el AIRHSP, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.11 En tal sentido, el artículo 3° de la Directiva N° 001-2016-EF/53.01 "Directiva para el uso del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (en adelante, la Directiva)", ha señalado que son materia de registro en el AIRHSP, los datos que se ajusten a las disposiciones legales vigentes relativas a la gestión del recurso humano, remuneraciones, compensaciones económicas de carácter permanente (continuo), entregas económicas de carácter permanente (continuo), escolaridad, aguinaldos y/o gratificaciones, obligaciones sociales y pensiones de los regímenes contributivos atendidos por el Estado. En los casos que corresponda el registro debe sustentarse en los documentos de gestión de la entidad debidamente aprobados.

Para tal efecto, las entidades deberán contar previamente con los créditos presupuestarios suficientes que financien tales acciones y conceptos que se registran en el AIRHSP, bajo responsabilidad del titular del pliego.

- 2.12 Por su parte, el artículo 4° de la Directiva señala que los datos registrados en el AIRHSP sirven de base para las fases del Proceso Presupuestario, para definir el número de plazas, puestos, políticas remunerativas o de compensaciones económicas, obligaciones sociales y previsionales, gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación.
- 2.13 Así también, es importante señalar -a modo de referencia- que acuerdo con la Sétima Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, para fines de pago de las





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"

compensaciones, las entidades que se incorporen progresivamente a la presente Ley requieren que los datos personales de los beneficiarios y las planillas de pago se encuentren expresamente descritos y registrados mediante los procesos del "AIRHSP- Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario; para determinar el número de plazas del Sector Público; para implementar políticas salariales; para programar las obligaciones sociales y previsionales; y los gastos en personal sea su modalidad de contratación directa o indirecta.

- 2.14 Como puede advertirse de lo antes mencionado, es condición necesaria para realizar las acciones sobre pago de remuneraciones y pensiones, compensaciones y entregas económicas, así como de otros beneficios laborales, que los datos de los beneficiarios -servidores o pensionistas- y de la respectiva plaza o puesto se encuentren expresamente descritos, actualizados y registrados mediante los procesos del AIRHSP.

III. Conclusiones

- 3.1. SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la prohibición de incrementos remunerativos mediante convenios colectivos, en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe, al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.2. Respecto a la aplicación de la remuneración mínima vital en el régimen especial de contratación administrativa de servicios nos remitimos a lo desarrollado anteriormente en el Informe Técnico N° 1147-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).
- 3.3. Conforme a lo reseñado en los numerales 2.10 al 2.14 del presente informe, es condición necesaria para realizar las acciones sobre pago de remuneraciones y pensiones, compensaciones y entregas económicas, así como de otros beneficios laborales, que los datos de los beneficiarios -servidores o pensionistas- y de la respectiva plaza o puesto se encuentren expresamente descritos, actualizados y registrados mediante los procesos del AIRHSP.

Atentamente,


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

CSL/abs/ktc

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