



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° 340 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **PAOLA PANTOJA ACUÑA**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Prohibición de incrementos remunerativos en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 047-2019-A-MPL-N

Fecha : Lima, 28 FEB. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el alcalde de la Municipalidad Provincial de Loreto - Nauta, consulta a SERVIR sobre la viabilidad de otorgar, mediante negociación colectiva, incrementos de beneficios económicos como aguinaldos, escolaridad y otros, a través de montos que superan lo establecido en la norma.

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.



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.

Sobre la negociación colectiva en el sector público

- 2.4 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 son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades



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"

(por ejemplo, los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057-CAS); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen¹.

- 2.5 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 adelante, TUO de la LRCT), en lo que no se le oponga.

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

- 2.6 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, en el cual se señaló, entre otros, 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."

- 2.7 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

¹ 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.

² Artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

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

prohibición incluye a los convenios colectivos, dado que cualquier reajuste o incremento remunerativo debe ser autorizado por ley expresa.

- 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.

Respecto de las condiciones de trabajo

- 2.9 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 que facilitan la prestación de servicios, sin las cuales el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de sus servicios.

- 2.10 Siendo así, 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° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018³.

- 2.12 Asimismo, nos remitimos y ratificamos el Informe Técnico N° 402-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en 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 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”

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.”

2.13 Por lo tanto, reiteramos que sólo constituirán condiciones de trabajo aquello que cumpla con los requisitos o características señaladas en el numeral 2.10 del presente informe, las mismas que se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado.

III. Conclusiones

3.1 Las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; sin embargo, las leyes de presupuesto del Sector Público viene prohibiendo cualquier posibilidad de incremento remunerativo (independiente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 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, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado.

Atentamente,

PAOLA PANTOJA ACUÑA

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