



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° 058 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre los conceptos percibidos mediante negociación colectiva y el cálculo de gratificaciones legales

Referencia : Oficio N° 27-2016-CVH-GG-GAF-URH

Fecha : Lima, **10 ENE. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefatura de Recursos Humanos del Centro Vacacional de Huampaní, consulta a SERVIR si los montos percibidos por los trabajadores a través de negociación colectiva o laudo arbitral, deben ser considerados para el cálculo de las gratificaciones legales.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 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.
- 2.2 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 la negociación colectiva en el sector público

- 2.3 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 (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.
- 2.4 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.

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.



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”

Respecto a la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.5 El artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: “(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)”.

(Subrayado agregado)

- 2.6 Por su parte, el artículo 42 del TUO de la LRCT (en consonancia con la Constitución Política), establece que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 2.7 Bajo este contexto, es necesario tener presente que las leyes de presupuesto de años anteriores², así como la Ley N° 30879 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, establecen 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 colectivos³.

² Así tenemos por ejemplo:

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.
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° 29564, 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 2017, Ley N° 30693, artículo 6

³ Ley N° 30879- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

“Artículo 6.- Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el





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”

- 2.8 En tal sentido, cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar, ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos (convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos, a fin de dejarlos sin efecto.

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

- 2.9 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.

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.”

Por lo tanto, en relación a la negociación colectiva en el sector público nos remitimos al referido informe técnico, el que ratificamos en todos sus extremos.

Sobre las gratificaciones y la remuneración computable

- 2.10 La Ley N° 27735, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiesta Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones, es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, en tanto haya laborado durante todo el semestre (enero - junio y julio - diciembre).

Incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.”





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”

2.11 En esa línea, para el otorgamiento de las gratificaciones ordinarias por Fiestas Patrias y por Navidad de cada año, el trabajador tiene que cumplir con los requisitos establecidos en la Ley N° 27735 y su Reglamento, siendo los mismos imprescindibles para su percepción:

- a. Se encuentre efectivamente laborando la primera quincena de julio (para el otorgamiento de la gratificación por Fiestas Patrias) o la primera quincena de diciembre (para el otorgamiento de la gratificación por Navidad), o -en ambas fechas- encontrarse en uso del descanso vacacional, la licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.
- b. Respecto de ambas gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad), se debe contar con seis (6) meses -calendarios y completos- efectivamente laborados en el periodo correspondiente. El periodo computable para las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad comprende los semestres de enero-junio y julio-diciembre.

2.12 Por otro lado, a efectos de determinar el monto de las gratificaciones ordinarias (*remuneración computable*), el inciso 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, establece que, se considera como remuneración ordinaria aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Asimismo, señala que no se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la CTS).

2.13 Sobre el particular, apreciamos que el artículo 19 del TUO de la CTS, establece como concepto no remunerativo, entre otros, lo siguiente:

“Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego (...)”. (Subrayado agregado)

2.14 Del marco legal expuesto, se puede colegir que cualquier pago que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva o laudo arbitral, carece de naturaleza remunerativa, ergo no forma parte de la remuneración computable para efectos de determinar el monto de las *gratificaciones ordinarias* por Fiestas Patrias y por Navidad.

2.15 Finalmente, corresponde reiterar que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés deberá solicitar ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos (convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos.

III. Conclusiones

3.1 La Ley del Servicio Civil aprobada mediante Ley N° 30057 entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

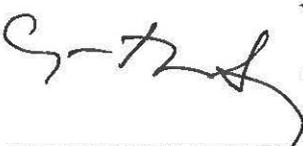
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

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

- 3.2 Las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; sin embargo, las leyes de presupuesto Sector Público, vienen prohibiendo cualquier posibilidad de incremento remunerativo (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos, de tal forma que corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar, ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos, a fin de dejarlos sin efecto.
- 3.3 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC, 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, sobre el cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.4 El inciso 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, establece que, se considera como remuneración ordinaria aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Asimismo, señala que no se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.
- 3.5 Cualquier pago que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva o laudo arbitral, carece de naturaleza remunerativa según lo dispuesto por el literal a) del artículo 19 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, *ergo* no forma parte de la remuneración computable para efectos de determinar el monto de las gratificaciones ordinarias por Fiestas Patrias y por Navidad.

Atentamente,



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

CSL/abs/gari

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

