



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 1387 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el otorgamiento del Incentivo laboral del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) y el horas laboradas en sobre tiempo

Referencia : Oficio N° 334-2018-PRODUCE/OGRH

Fecha : Lima, **17 SET. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. En caso de que una entidad haya establecido mediante una Directiva que para la percepción del incentivo único de CAFAE los servidores pertenecientes al régimen de la carrera administrativa deberían laborar 45 minutos en sobretiempo y casi después de un año se dejó esa disposición, requiriendo solo laborar la jornada ordinaria, ¿tendría la entidad la obligación de considerar el sobretiempo para su compensación con descanso físico efectivo?
- b. Por otro lado, en el marco de la negociación colectiva ¿la entidad podría reconocer el sobretiempo y proceder a su compensación?

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, 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.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Delimitación del presente informe

- 2.4 Es preciso señalar que los informes técnicos que se emiten a mérito de las consultas que plantean las entidades, tienen por finalidad dar opinión en forma general acerca de determinados temas de los que SERVIR es competente, siendo uno de ellos, la jornada laboral en el Sector Público, no siendo de su competencia calificar como legal o ilegal los actos administrativos que pudieran emitir las entidades.

Sobre la compensación de horas extras en las entidades de la Administración Pública

- 2.5 Previamente, debemos indicar que la Constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas o 48 horas semanales, siendo que en el Sector Público la jornada diaria de trabajo ha sido regulada mediante Decreto Legislativo N° 800 en siete horas cuarenta y cinco minutos de duración, la cual se enmarca en el límite constitucional referido.

De igual manera, nuestra Constitución en el cuarto párrafo de su artículo 23° señala que: *"Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"*, por lo que todo trabajo efectivo realizado en una relación de trabajo debe ser remunerado incluso el realizado fuera de la jornada ordinaria de trabajo¹.

- 2.6 Sin embargo, las Leyes de Presupuesto del Sector Público establecen disposiciones que limitan el pago de las horas extras, como por ejemplo sucede en la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018².
- 2.7 Atendiendo a ello y a las restricciones establecidas por las Leyes de Presupuesto, el Informe Técnico N° 296-2016-SERVIR/GPGSC (disponible www.servir.gob.pe) concluyó que: *"Las entidades de la Administración Pública, a través de documentos de gestión interna pueden establecer la forma de compensación del trabajo realizado en sobretiempo o en horas extras, el cual debe tener autorización expresa o conocimiento previo del servidor"*.
- 2.8 En este sentido, corresponde a cada entidad determinar la forma y/o mecanismo para la compensación del trabajo realizado en sobre tiempo; no obstante, la actuación de la administración pública se rige por el principio de legalidad³, de tal forma que corresponde que se observen las normas que regulan la jornada de trabajo.



¹ Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), p.62.

² Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018

Artículo 8. Medidas en materia de personal

(...)

8.7. Las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras

³ Al respecto, el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS prevé:

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

(...)"



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Sobre la jornada de trabajo para la percepción del incentivo CAFAE

2.9 Según los literales b.1), b.2) y b.3) de la Novena Disposición Transitoria de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, (en adelante LGSNP)⁴, los incentivos laborales que se otorgan a través del CAFAE se sujetan a lo siguiente:

- i. Son la única prestación que se otorga a través del CAFAE con cargo a fondos públicos;
- ii. No tienen carácter remunerativo, pensionable, ni compensatorio; y,
- iii. Son beneficiarios los servidores administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que tienen vínculo laboral vigente con el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de asignación especial por la labor efectuada, bono de productividad u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los convenios por administración por resultados.

2.10 Al respecto mediante Informe Técnico N° 1115-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos su revisión para mayor detalle, se señaló que:

"2.17 De una lectura en conjunto de los literales a.2, a.5, b.3 y b.7 de la Novena Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, tenemos que los incentivos laborales del Fondo de Asistencia y Estímulo corresponden a aquel servidor público del régimen del Decreto Legislativo N° 276 del Gobierno Nacional o de un gobierno regional que ocupe plaza contenida en el Cuadro de Asignación de Personal destinada a labores administrativas, que no desempeñe labores propias de una carrera especial. Este ingreso constituye uno de los principales ingresos que perciben mensualmente los trabajadores del régimen de la carrera administrativa (incluso más significativo que la parte remunerativa).

2.18 Ahora bien, en el caso del incentivo laboral del CAFAE, además de los requisitos señalados en el numeral 2.15 del presente informe la normativa condiciona el pago del mismo a una labor efectiva mínima de 8 horas diarias⁵. En ese sentido, el pago del incentivo laboral del CAFAE no es un pago incondicionado, por el contrario, se encuentra sujeto al



⁴ Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto

"Novena Disposición Transitoria

(...)

Los Incentivos Laborales que se otorgan a través del CAFAE se sujetan a lo siguiente:

b.1 Los Incentivos Laborales son la única prestación que se otorga a través del CAFAE con cargo a fondos públicos.

b.2 No tienen carácter remunerativo, pensionable, ni compensatorio.

b.3 Son beneficiarios de los Incentivos Laborales los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que tienen vínculo laboral vigente con el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de Asignación Especial por la labor efectuada, Bono de Productividad u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los Convenios por Administración por Resultados..."

⁵ Anexo "Lineamientos para las Transferencias al CAFAE y otra disposición" de la Directiva N° 005-2010-EF/76.01, "Directiva para la Ejecución Presupuestaria", aprobada por Resolución Directoral N° 030-2010-EF/76.01.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

*cumplimiento de determinados requisitos previstos en la ley, entre ellos,
que el servidor labore como mínimo 8 horas diarias".*

- 2.11 De esta manera, el otorgamiento del incentivo único CAFAE para los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 276 no solo se sujeta al cumplimiento de los requisitos reseñados en el numeral 2.6 del presente informe, sino también al cumplimiento de una jornada de ocho horas diarias, conforme a lo previsto por la Directiva N° 005-2010-EF/76.01, "Directiva para la Ejecución Presupuestaria", aprobada por Resolución Directoral N° 030-2010-EF/76.01⁶.

En relación a la negociación colectiva en el sector público

- 2.12 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre el incremento de remuneraciones y otorgamiento de condiciones laborales vía negociación colectiva en el sector público en el Informe Técnico N° 339-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en el portal web: www.servir.gob.pe) en el que se concluyó lo siguiente:

"3.1 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 Técnico no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

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 colectivos.

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



⁶ Modificada por el artículo 4 de la Resolución Directoral N° 007-2011-EF-50.01,



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

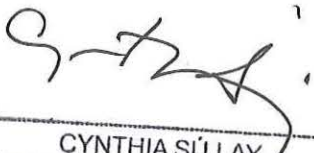
el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil."

Por lo tanto, en relación a los incrementos de remuneraciones y condiciones de trabajo vía negociación colectiva, nos remitimos al informe referido el que ratificamos.

III. Conclusiones

- 3.1 La Constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas o 48 horas semanales, siendo que en el Sector Público la jornada diaria de trabajo ha sido regulada mediante Decreto Legislativo N° 800 en siete horas cuarenta y cinco minutos de duración, la cual se enmarca en el límite constitucional referido.
- 3.2 El numeral 8.7 del artículo 8° de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 3.3 Corresponde a las entidades de la Administración Pública, de corresponder, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.
- 3.4 La percepción del incentivo CAFAE para los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 276 se sujeta al cumplimiento de los requisitos detallados en el numeral 2.6 del presente informe, así como al cumplimiento de una jornada de ocho horas diarias.
- 3.5 En cuanto a los incrementos de remuneraciones y condiciones de trabajo vía negociación colectiva, nos remitimos al Informe Técnico N° 339-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en el portal web: www.servir.gob.pe) el que ratificamos.

Atentamente,


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

