



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° 1254 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la extensión de los beneficios otorgados por laudo arbitral a favor de los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS

Referencia : Oficio N° 075-2018/SGRH-GAF/MM

Fecha : Lima, **15 AGO. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Miraflores consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Es factible otorgar una bonificación económica como parte de la remuneración mensual que percibe el servidor CAS, la cual no se encuentra establecido en el Contrato Administrativo de Servicios suscrito entre el servidor y la entidad?
- En un laudo arbitral se ha resuelto otorgar beneficios económicos a los servidores afiliados al sindicato de servidores obreros bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 ¿Es procedente la extensión de beneficios otorgados vía laudo arbitral a servidores bajo el régimen del Decreto legislativo N° 1057 – CAS que se encuentran afiliados al sindicato?

II. Análisis

De las competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado; por ello, 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.
- 2.2 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.



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"

Respecto al contenido, alcance y/o ejecución de un laudo arbitral

- 2.4 En principio, debe tenerse en cuenta que el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1071¹ ha establecido que ninguna actuación o mandato fuera de las actuaciones arbitrales podrá dejar sin efecto las decisiones del tribunal arbitral, excepto el control judicial al que se accede mediante recurso de anulación.
- 2.5 El laudo arbitral, según lo señalado en el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de aplicación supletoria a lo establecido en la normativa del servicio civil, tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que el convenio colectivo, al cual la Constitución dota de carácter vinculante en el ámbito de lo pactado.
- 2.6 Considerando su carácter vinculante, corresponderá a las partes involucradas acatar lo establecido en el laudo, en los términos en que este ha sido plasmado y considerando al efecto la aclaración efectuada por el Tribunal Arbitral como parte integrante de éste^[1].
- 2.7 Por tanto, SERVIR aun siendo ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, no puede emitir opinión sobre el contenido, alcance y/o ejecución de un laudo arbitral. Cualquier pedido de aclaración u opinión debe ser formulado ante el Tribunal Arbitral y/o el órgano jurisdiccional competente (de corresponder), empleando los mecanismos legales establecidos para dicho efecto.

Sobre el ámbito de aplicación de los pactos colectivos

- 2.8 Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, debemos precisar que las organizaciones sindicales se encuentran constituidas por trabajadores vinculados a la entidad pública bajo cualquier régimen laboral, en cuyo universo se excluyen a los funcionarios públicos, directivos públicos y personal de confianza, conforme a lo establecido en el artículo 40° de la Ley del Servicio Civil.
- 2.9 En esa línea, las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros o criterios para su conformación, como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca (territorial), entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen laboral bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador.
- 2.10 En este último caso, si se trata de una organización sindical de una entidad que en su Estatuto ha previsto ser conformada únicamente por servidores de un régimen laboral determinado, su ámbito de aplicación serán los servidores de dicho régimen y no estará legitimada para representar a los trabajadores de otro u otros regímenes laborales en la entidad.



¹ Decreto Legislativo N° 1071 – Decreto Legislativo que norma el arbitraje.

"Artículo 3.- Principios y derechos de la función arbitral.

(...)

4. Ninguna actuación ni mandato fuera de las actuaciones arbitrales podrá dejar sin efecto las decisiones del tribunal arbitral, a excepción del control judicial posterior mediante el recurso de anulación del laudo contemplado en este Decreto Legislativo. Cualquier intervención judicial distinta, dirigida a ejercer un control de las funciones de los árbitros o a interferir en las actuaciones arbitrales antes del laudo, está sujeta a responsabilidad."



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"

- 2.11 En ese sentido, los beneficios o mejoras de condiciones laborales que se presente en el pliego de reclamos, sólo pueden estar dirigidos al personal que cumpla con las condiciones de servidores públicos con vínculo laboral vigente.
- 2.12 Asimismo, el convenio, pacto, o laudo al que las partes arriben, será aplicable a los trabajadores que se encuentren comprendidos dentro del ámbito que el sindicato haya establecido como parámetro para su conformación.

Respecto de los incrementos remunerativos mediante negociación colectiva en el sector público

- 2.13 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre el incremento de remuneraciones en el sector público en el Informe Técnico N° 200-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en el 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 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 el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo al artículo 42° de la Ley del Servicio Civil."

Por lo tanto, en relación al incremento de remuneraciones en el sector público, nos remitimos al informe referido, el que ratificamos en todos sus extremos.

Respecto a la modificación de las partes esenciales de un contrato laboral en el marco del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.14 En lo que respecta al régimen del **Decreto Legislativo N° 1057**, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, cabe señalar que en el Informe Legal N° 392-2012-





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"

SERVIR/GPGRH (disponible en www.servir.gob.pe), se precisó que el contrato administrativo de servicios permite ser modificado luego de su celebración, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

- 2.15 Sin embargo, la modificación contractual sin que requiera celebrar un nuevo contrato, solo puede darse en tres elementos: el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de servicios; en este sentido, la remuneración no puede ser modificada, toda vez que el último párrafo del artículo señalado en el numeral precedente, prescribe expresamente que: *"La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye (...) [el] monto de la retribución originalmente pactada."*; máxime, lo contrario supondría una vulneración a la Ley N° 30693 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.

III. Conclusiones

- 3.1 Según lo señalado en el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de aplicación supletoria a lo establecido en la normativa del servicio civil, el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que el convenio colectivo, al cual la Constitución dota de carácter vinculante en el ámbito de lo pactado; por lo que estando a su carácter vinculante, corresponderá a las partes involucradas acatar lo establecido en el laudo, en los términos en que este ha sido plasmado y considerando al efecto la aclaración efectuada por el Tribunal Arbitral como parte integrante de éste.
- 3.2 Cuando una organización sindical de una entidad haya previsto en su Estatuto ser conformada únicamente por servidores de un régimen laboral determinado, su ámbito de aplicación serán los servidores de dicho régimen y no estará legitimada para representar a los trabajadores de otro u otros regímenes laborales en la entidad.
- 3.3 En relación al incremento de remuneraciones en el sector público, nos remitimos al Informe Técnico N° 200-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), el que ratificamos en todos sus extremos.
- 3.4 De acuerdo al último párrafo del artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, la remuneración pactada en el contrato CAS, no puede sufrir modificación alguna, de conformidad con el último párrafo del artículo en comento.

Atentamente,


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

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018