



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° 1025 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Consulta sobre pago de beneficio otorgado a través de un pacto colectivo

Referencia : Oficio N° 109-2018-OCI/EPS SEDACAJ S.A.

Fecha : Lima, **03 JUL. 2018**

I. Objeto de la consulta

- 1.1 Mediante el documento de la referencia, el Jefe del Órgano de Control Institucional de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Cajamarca Sociedad Anónima – SEDACAJ S.A. consulta a SERVIR sobre el pago de un beneficio otorgado a través de un pacto colectivo.

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 que adopte cada Entidad.
- 2.2 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 el incremento de remuneración u otros beneficios económicos a través de negociación colectiva

Desde el año 2006 hasta la actualidad¹, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, vienen estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, en



¹ Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 - 2018:

- 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° 29465, 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°.



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”

virtud mediante la cual, se prohíbe 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, por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.

- 2.4 Además, la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, vigente desde el 5 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, establece que los procedimientos de negociación colectiva y los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite a dicha fecha, sólo podrán contener aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y no podrán disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole; sancionándose con nulidad de pleno derecho los acuerdos, las resoluciones o los laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.
- 2.5 A mayor abundamiento, el artículo 6° de la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, prohíbe a las entidades del Gobierno Nacional, regionales y locales², no solo el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivo, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento; sino también, la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole.
- 2.6 En consecuencia, cualquier reajuste, nivelación, incremento remunerativo o la creación de beneficios económicos de cualquier índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento, es nulo.
- 2.7 Debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional, en las sentencias referidas a los Expedientes 0003-2013-PI-TC, 0004-2013-PI-TC y 0023-2013-PI-TC, ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal, dado que el resultado de la negociación colectiva en el sector público, por lo general, genera repercusiones directas en el presupuesto estatal, debe efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República.



Atendiendo a ello, se colige entonces que para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requiere con una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

² Entre las cuales se encuentran comprendidas las empresas municipales. El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como organismo técnico especializado rector del SAGRH y en su artículo 3° precisó que el SAGRH está comprendido “por todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público”, respecto de lo cual la Ley Marco del Empleo Público establece, en su artículo III, numeral 5, que debe entenderse por entidades públicas a los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades, entre las que se encuentran comprendidas las empresas de los Gobiernos Locales; lo cual es concordante con lo señalado en el propio Decreto Legislativo N° 1023, que en el inciso b) de su artículo 4°, considera a las Oficinas de Recursos Humanos de las empresas del Estado como integrantes del SAGRH. Por ello, las Entidades Prestadoras de Servicio de Saneamiento – EPS de los Gobiernos Locales forman parte de las entidades del Estado.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Respecto del pago de la bonificación personal (quinquenio) en el caso de los servidores del régimen laboral de la actividad privada

- 2.9 El Informe Técnico N° 089-2016-SERVIR/GPGSC precisa³ que en el régimen de la actividad privada no existe en la actualidad norma que establezca el derecho del servidor a percibir una bonificación en función a los años que viene prestando servicios para el Estado ni que establezca el derecho a percibir una bonificación por cada quinquenio de antigüedad, a diferencia del régimen del Decreto Legislativo N° 276, que prevé una bonificación personal por antigüedad, denominada "Bonificación Personal".
- 2.10 En ese sentido, cuando una persona se vincula al Estado a través del régimen de la actividad privada se somete a las disposiciones que regulan dicho régimen, resultándole aplicables únicamente los derechos y obligaciones previstos en el mismo, además de aquellas normas de carácter transversal aplicables a todos los servidores y funcionarios en general, como sería el caso de la Ley Marco del Empleo Público, entre otras.
- 2.11 Por tanto, en el régimen de la actividad privada no existe disposición legal alguna que establezca el derecho del servidor a percibir una bonificación por quinquenio.

Sobre las consultas formuladas

- 2.12 Se consulta si una empresa público privada, a través de un pacto colectivo, puede acordar el pago mensual del beneficio personal por quinquenios, a sus servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el que vendría siendo pactado y otorgado desde hace más de 5 años, y si les resulta de aplicación el tope establecido para la bonificación personal por quinquenio, establecido en el Decreto Legislativo N° 276.
- 2.13 En principio, es pertinente señalar que en el presente informe no será posible hacer alusión a asuntos concretos o específicos, ni establecer conclusiones vinculadas a una situación particular.
- 2.14 No obstante ello, es posible señalar, en función de lo señalado en los puntos 2.10 y 2.11 precedentes, que cuando una persona se vincula con el Estado a través del régimen de la actividad privada se somete a las disposiciones que regulan dicho régimen, resultándole aplicables únicamente los derechos y obligaciones previstos en el mismo, no existiendo en dicho régimen disposición legal alguna que establezca el derecho del servidor a percibir una bonificación por quinquenio.
- 2.15 De otro lado, y en relación con la posibilidad de disponer el pago de un beneficio económico a través de la negociación colectiva, cabe anotar, en función de lo señalado en los puntos 2.6 y 2.8 precedentes, que el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos o creación de nuevos beneficios requiere con una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal, por lo que, actualmente, cualquier reajuste, nivelación, incremento remunerativo o creación de beneficios económicos deberá

³ Ver el punto 2.10 del referido informe, disponible en www.servir.gob.pe.



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”

encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que así lo disponga y vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento, deviene en nula.

II. Conclusiones

- 3.1 El ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos o creación de nuevos beneficios requiere con una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal, por lo que, actualmente, cualquier reajuste, nivelación, incremento remunerativo o creación de beneficios económicos deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que así lo disponga y vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento, deviene en nula.
- 3.2 Cuando una persona se vincula con el Estado a través del régimen de la actividad privada se somete a las disposiciones que regulan dicho régimen, resultándole aplicables únicamente los derechos y obligaciones previstos en el mismo.

Atentamente,


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