



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 442 -2018-SERVIR/GPGSC

De : **FERNANDO CUADROS LUQUE**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Modificación de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de servidores bajo el régimen laboral del D.L. N° 276 vía convenio colectivo.

Referencia : a) Oficio N° 03-2018.MPSCH.-AREA DE PERSONAL
b) Oficio N° 04-2018.MPSCH.-AREA DE PERSONAL

Fecha : Lima, **26 MAR. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe de la Unidad de Personal de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, consulta a SERVIR respecto a si corresponde efectuar la liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de un servidor sujeto al régimen del D.L. N° 276, conforme a lo establecido en un convenio colectivo suscrito con los trabajadores.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

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 (en adelante SAGRH), 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 De la revisión de los documentos de la referencia se advierte que los mismos están relacionados a obtener una opinión sobre la legalidad de dos liquidaciones de CTS efectuadas a servidores de la Municipalidad Provincial de Santiago de Chuco, efectuadas a partir de lo establecido en un convenio colectivo. Al respecto, es menester recordar que no es competencia de SERVIR pronunciarse respecto a hechos específicos, motivo por el cual no resulta posible emitir opinión respecto al caso planteado. Sin perjuicio de ello, el presente informe abordará de manera general



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

las normas que regulan la Compensación de Tiempo de Servicios para los servidores de la carrera administrativa, así como los alcances de los convenios colectivos.

Sobre la modificación del Sistema Único de Remuneraciones y la CTS correspondiente a los servidores del D.L. N° 276 a través de convenios colectivos

- 2.5 Sobre el particular, corresponde remitirnos a lo expuesto en el Informe Técnico N° 2053-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

"(...)

3.1 En el Decreto Legislativo N° 276, la remuneración principal está compuesta por la remuneración principal y por la remuneración reunificada, siendo la compensación que perciben los funcionarios y servidores por sus servicios prestados a la Administración Pública. Una vez concluida la carrera administrativa, se extingue el derecho a percibir una remuneración.

3.2 Conforme al artículo 44° de Decreto Legislativo N° 276, las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones previsto para dicho régimen.

3.3 Desde el año 2006 a la actualidad, las LPSP establecen prohibiciones para el incremento de remuneraciones aplicables a las entidades de los tres (3) niveles de gobierno; por ello, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo y/o beneficio de toda índole deberá encontrarse autorizado por norma legal expresa.

3.4 Respecto a la CTS, para el cálculo únicamente se tomarán en cuenta aquellos conceptos económicos que conformen la 11 remuneración principal", dado que así lo ha dispuesto el literal e) del artículo 54 o del Decreto Legislativo N° 276.

"(...)

3.6 Por lo tanto, las facultades del Estado empleador están regladas y supeditadas al principio de legalidad y las prohibiciones presupuestales sobre incrementos remunerativos y/o beneficios de toda índole, estando las entidades públicas prohibidas de modificar el Sistema Único de Remuneraciones y la CTS, sea mediante decisiones administrativas o negociaciones colectivas."

- 2.6 En función a lo antes reseñado, debe tenerse presente que las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, vienen estableciendo una limitación¹ aplicable en las

¹ Ley N° 30693- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018

"Artículo 6°.- Ingresos del Personal

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, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

- 2.7 En tal sentido, cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte dichas normas imperativas, es nulo y 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.
- 2.8 Aunado a ello, es importante tener 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 (contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015, en adelante STC 1) y a los Expedientes N° 0025-2013- PI-TC; 0003-2014- PI-TC; 0008-2014- PI-TC y 0017-2014- PI-TC (contra la Ley del Servicio Civil, en adelante STC 2), ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal (fund. 53 de la STC 1) siendo que la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad dentro del cual este puede delimitar o configurar su contenido protegido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarias y proporcionales (fund. 56 de la STC 1).



Así también, señala el Tribunal Constitucional que el resultado de la negociación colectiva en el sector público, por lo general, genera repercusiones directas en el presupuesto estatal, de ahí que deba efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, con lo cual el principio del equilibrio presupuestal constituye un límite a la negociación colectiva. (fund. 162 de la STC 2). Por dicha razón, ha indicado que al desarrollarse legislativamente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, el legislador no debe olvidar las previsiones y salvaguardas que explícita o implícitamente se deriven de los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario y, en particular, el principio de equilibrio presupuestal. (fund. 80 de la STC 1 y fund. 183 de la STC 2).

- 2.9 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.

III. Conclusiones

- 3.1 Desde el año 2006 a la actualidad, las leyes anuales de presupuesto del sector público establecen prohibiciones para el incremento de remuneraciones aplicables a las entidades de los tres (3) niveles de gobierno; por ello, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo y/o beneficio de toda índole deberá encontrarse autorizado por norma legal expresa.

limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 3.2 El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal; siendo que, la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad dentro del cual este puede delimitar o configurar su contenido protegido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarias y proporcionales. En consecuencia, para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.
- 3.3 Las facultades del Estado empleador están regladas y supeditadas al principio de legalidad y las prohibiciones presupuestales sobre incrementos remunerativos y/o beneficios de toda índole, estando las entidades públicas prohibidas de modificar el Sistema Único de Remuneraciones y la CTS establecidas en el régimen laboral del D.L. N° 276, sea mediante decisiones administrativas o negociaciones colectivas.
- 3.4 Ante la inobservancia de dichas restricciones, 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

Atentamente,

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