



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° 306 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre concurso público de ascenso en el Decreto Legislativo N° 276 y otorgamiento de viáticos mediante convenio colectivo

Referencia : Documento con Registro N° 0005070-2018

Fecha : Lima, **23 FEB. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR la posibilidad de convocar a concurso interno (ascensos) de diez plazas presupuestadas y la posibilidad de negociar viáticos para los secretarios de los sindicatos.

II. Análisis

De las Competencias 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.

Sobre los concurso de ascenso para el personal administrativo del régimen laboral Decreto Legislativo N°276

- 2.4 Al respecto, el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 276 determina que para la cobertura de plazas vacantes mediante concursos se debe partir de la necesidad de personal advertida por Ja administración y sus posibilidad presupuestales. Por lo tanto, se debe considerar como plaza vacante a toda aquella que se encuentra prevista en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en calidad de vacante y cuyo cargo se encuentra consignado en el Cuadro de



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

Asignación de Personal (CAP). Es decir, no basta con que la plaza se encuentre consignada en el CAP, sino que además deberá existir disponibilidad presupuestal.

- 2.5 Ahora bien, la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto para el sector público para el años fiscal 2018, dispuso en el artículo 8 sobre medidas en materia de personal:

“Artículo 8. Medidas en materia de personal

8.1 Prohíbese el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)

c) La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2016, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. En el caso del ascenso o promoción del personal las entidades deben tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal b) de la tercera disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de personal, una vez finalizada la labor para la cual fue contratada la persona, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente.

(...)”

- 2.6 Como se advierte de la regulación presupuestal para el presente ejercicio fiscal no efectúa limitaciones a las entidades del Sector Público respecto a la realización de concursos internos de méritos para ascensos; puesto que conforme se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 276, un requisito para que puedan llevarse a cabo es que las plazas vacantes estén debidamente presupuestadas.

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo vía negociación colectiva

- 2.7 En principio corresponde señalar que 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 disposición¹.



¹ Nótese que desde el año 2006 hasta la actualidad, 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; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa.



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

2.8 Ahora bien, de acuerdo al artículo 42 de la Ley del Servicio Civil², los servidores tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen³.

2.9 Respecto a las condiciones de trabajo, nos remitimos a lo señalado en numeral 2.5 del Informe Técnico N° 878-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe):

“La entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio serán consideradas como condiciones de trabajo siempre que cumplan las siguientes características: i) No forman parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (necesarias e indispensables o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan para cumplir el servicio; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor”.

2.10 Así, debemos entender por condiciones de trabajo o condiciones de empleo todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

2.11 Sobre la entrega de viáticos corresponde remitirnos al Informe Técnico N° 1760-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe) en el que se precisó lo siguiente:

“2.24 (...) el literal e) del artículo 19º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, señala que el costo o valor de las condiciones de trabajo no tiene naturaleza remunerativa (de lo cual podemos inferir que no se encontraría dentro de la prohibición de incrementos remunerativos). Asimismo, el literal i) de la misma norma precisa que no tienen condición remunerativa todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para aquél.” [lo subrayado es agregado].

2.12 En tal sentido, los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones



² La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, son de aplicación común a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. Siendo ello así, las entidades públicas deben negociar colectivamente atendiendo a las normas del régimen de la LSC; y, supletoriamente, a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo que no se le oponga, conforme lo señala el artículo 40 de la LSC.

³ Conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC (Proceso de Amparo contra la Ley del Servicio Civil).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

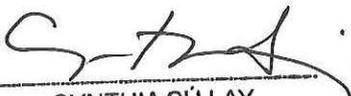
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial⁴.

III.- Conclusiones

- 3.1 El artículo 17 del Decreto Legislativo N° 276 determina que para la cobertura de plazas vacantes mediante concursos se debe partir de la necesidad de personal advertida por la administración y sus posibilidades presupuestales. Por lo tanto, se debe considerar como plaza vacante a toda aquella que se encuentra prevista en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en calidad de vacante y cuyo cargo se encuentra consignado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Es decir, no basta con que la plaza se encuentre consignada en el CAP, sino que además deberá existir disponibilidad presupuestal.
- 3.2 La regulación presupuestal para el presente ejercicio fiscal no efectúa limitaciones a las entidades del Sector Público respecto a la realización de concursos internos de méritos para ascensos; puesto que conforme se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 276, un requisito para que puedan llevarse a cabo es que las plazas vacantes estén debidamente presupuestadas.
- 3.3 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.

Atentamente,


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

CSL/abs/ova

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

⁴ De no ser así, no será considerado como condición de trabajo sino que formaría parte de su remuneración y, siendo ello así, se encontraría dentro del marco de la prohibición de aprobación de incrementos remunerativos o nuevas compensaciones económicas dispuesta por la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, y la prohibición de ser materia de negociación colectiva dispuesta por la LSC.