



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

INFORME TÉCNICO N° 608-2014-SERVIR/GPGSC

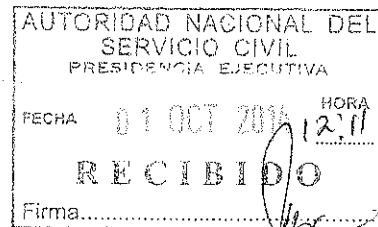
A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo

De : JANEYRI BOYER CARRERA  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Incremento remunerativo al personal del Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, mediante adenda, en cumplimiento de un laudo arbitral

Referencia : Oficio N° 079-2014-MML/OGCI  
Oficio N° 312-2014-MML/OGCI

Fecha : Lima, 24 de septiembre de 2014



**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Inspector General de la Oficina de Control Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima, solicita opinión respecto a la procedencia, mediante la suscripción de adenda, el incremento remunerativo al personal contratado bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057), en cumplimiento de lo dispuesto por un Laudo Arbitral.

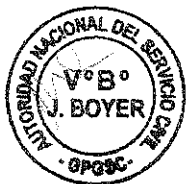
**II. Análisis**

- 2.1 El Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, referido a los Derechos Colectivos, entró en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, es decir, a partir del 5 de julio de 2013, y es aplicable a los servidores que ingresen al nuevo régimen, así como a los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.
- 2.2 En dicho capítulo se ha establecido que los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas<sup>1</sup>, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias (Artículo 42); mas no se permite alterar la valorización de los puestos por Negociación Colectiva (Artículo 41).
- 2.3 Asimismo, el inciso b) del Artículo 44 establece que la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> El artículo 28 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa; y se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto, que es la contraprestación en dinero y
- b) La compensación no económica, que está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores (artículo 29).

<sup>2</sup> Del mismo modo, el artículo 66 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone el alcance de la negociación colectiva por entidad pública, señalando que la misma se circunscribe a lo establecido en el artículo 42 de la Ley y en el literal e) de su artículo 43 y se encuentra además ilimitada por lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 44 y en el literal b) del artículo 44 de la misma Ley.





PERU

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- 2.4 De este modo, en la Ley del Servicio Civil -y su Reglamento- la aprobación de incrementos remunerativos no se encontraría dentro de las materias previstas como susceptibles de ser negociadas, empero sí sería materia negociable la compensación no económica que comprende las condiciones de trabajo. Por lo tanto, los incrementos remunerativos no pueden ser materia de un acuerdo de negociación colectiva o de un laudo arbitral.

#### Procedimientos de negociación colectiva y arbitraje en materia laboral en el sector público

- 2.5 Cabe precisar que la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2013, estableció reglas aplicables a los procedimientos de negociación colectiva y arbitraje en materia laboral en el sector público.

- 2.6 En efecto, la quincuagésima octava disposición complementaria final de dicha norma, la cual entró en vigencia a partir del día siguiente de su publicación (5 de diciembre de 2012), y que es de carácter permanente; estableció las siguientes reglas:

- Los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas vigentes, debiendo contar con el respectivo dictamen económico financiero, el cual debe tener en cuenta lo establecido en dicha disposición.
- Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo.
- Dispuso que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la referida disposición.
- Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la disposición bajo comentario no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público.

- 2.7 Adicionalmente, el artículo 6 de la Ley N° 29951<sup>3</sup> (artículo que entró en vigencia el 1 de enero de 2013), señalaba que:

*"Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las 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". (Énfasis agregado)*



<sup>3</sup> Asimismo, el artículo 6º de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, Ley N° 30114, también ha establecido una limitación aplicable a las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, independientemente de su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento, asimismo, se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos y beneficios de toda índole.



- 2.8 Conforme a lo señalado en la quincuagésima octava disposición complementaria final de la Ley N° 29951, a partir del 5 de diciembre de 2012, los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite a dicha fecha, no pueden disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole, debiendo contener únicamente aspectos relacionados con las condiciones de trabajo. Asimismo, sanciona con nulidad de pleno derecho a los laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.
- 2.9 En ese sentido, se debe tener en consideración tanto la Ley N° 30057 y su Reglamento, respecto al capítulo de Derechos Colectivos, como a lo dispuesto en la quincuagésima octava disposición complementaria final de la Ley N° 29951, para determinar las materias previstas como susceptibles de ser negociadas colectivamente, y por ende, el contenido del acuerdo o del laudo arbitral.

#### Sobre la modificación del Contrato Administrativo de Servicios

- 2.10 Conforme a lo expresado en anteriores opiniones, por ejemplo, el Informe Técnico N° 41-2012-SERVIR/GPGSC (disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en un contrato administrativo de servicios sólo pueden ser modificados los aspectos no esenciales, esto es, aquellos que responden a la necesidad de una mejor organización del trabajo; y no así aspectos esenciales, como la remuneración. La variación de los últimos requiere un nuevo contrato que, a su vez, supone un proceso de selección y la extinción del vínculo y el inicio de uno nuevo bajo nuevas condiciones.

Por lo que en el referido informe, se concluye que el contrato administrativo de servicios no puede ser modificado en cuanto a la remuneración originalmente pactada, puesto que en dicho contrato sólo pueden ser modificados los aspectos no esenciales; y no así los aspectos esenciales, como la remuneración, siendo una excepción, el de su alteración vía *adenda* cuando responde a la necesidad de ajustar la remuneración a la nueva remuneración mínima.

- 2.11 Sin perjuicio de lo indicado, cabe acotar que la modificación de la remuneración de los servidores bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, tanto en su incremento o reajuste, también puede devenir del cumplimiento de un mandato judicial<sup>4</sup> o de la emisión de un laudo arbitral<sup>5</sup>, los mismos que tienen la calidad de cosa juzgada y son de obligatorio cumplimiento.

<sup>4</sup>De acuerdo con el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS:

*" Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativo, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.*

*Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso.*

*Esta disposición no afecta el derecho de gracia". (énfasis agregado)*

<sup>5</sup> El laudo arbitral, que produce efectos de cosa juzgada, son de obligatorio cumplimiento para las partes desde su notificación conforme al artículo 59° numerales 1 y 2 del Decreto Legislativo N° 1071, en tanto, no se obtenga su anulación por el Poder





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Por lo que la entidad vinculada por una resolución judicial o un laudo arbitral debe efectuar todas las gestiones que sean necesarias para darle estricto cumplimiento, evitando cualquier retraso en su ejecución, y sin hacer calificación alguna que pudiese restringir sus efectos, incurriendo en responsabilidad en caso de infringir dichas reglas.

#### Sobre la consulta planteada

- 2.12 La consulta gira en torno al incremento de la remuneración de los servidores bajo el régimen CAS mediante adenda, ello en cumplimiento de un laudo arbitral, el mismo que no fue adjuntado al documento de consulta, lo que no permite a este ente rector conocer sus alcances y emitir una opinión sobre el particular.
- 2.13 Sin embargo, cabe precisar que el laudo arbitral debió emitirse respetando la quincuagésima octava disposición complementaria final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2013 -disposición de carácter permanente- que establecía prohibiciones de incremento o reajuste de remuneraciones mediante negociación y/o arbitraje; así como lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a los Derechos Colectivos, que recogen dicha prohibición en términos similares, bajo sanción de nulidad de pleno derecho.

#### IV. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con la quincuagésima octava disposición complementaria final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2013, a partir del 5 de diciembre de 2012, los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite a dicha fecha, no pueden disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole, debiendo contener únicamente aspectos relacionados con las condiciones de trabajo. Asimismo, sanciona con nulidad de pleno derecho a los laudos arbitrales que contravengan dicha disposición
- 3.2 En la Ley del Servicio Civil, la aprobación de incrementos remunerativos no se encontraría dentro de las materias previstas como susceptibles de ser negociadas, éstas se reservan únicamente a las condiciones de trabajo. Por lo tanto, los incrementos remunerativos no pueden ser materia de un acuerdo de negociación colectiva o de un laudo arbitral.
- 3.3 El contrato administrativo de servicios no puede ser modificado en cuanto a la remuneración originalmente pactada, puesto que en dicho contrato sólo pueden ser modificados los aspectos no esenciales; y no así los aspectos esenciales, como la remuneración, siendo la única excepción, el de su alteración *vía adenda* cuando responde a la necesidad de ajustar la remuneración a la nueva remuneración mínima.
- 3.4 La modificación de la remuneración de los servidores bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, tanto en su incremento o reajuste, también puede devenir del cumplimiento de un mandato judicial o de la emisión de un laudo



Judicial, basado en las causales establecidas en la ley (o la suspensión de dichos efectos mediante una medida cautelar dispuesta por el autoridad judicial).



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

arbitral, los mismos que tienen la calidad de cosa juzgada y son de obligatorio cumplimiento por las entidades vinculadas.

- 3.5 El laudo arbitral debió emitirse respetando la quincuagésima octava disposición complementaria final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2013 - disposición de carácter permanente- así como lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a los Derechos Colectivos, bajo sanción de nulidad de pleno derecho.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

**JANEVRI BOYER CARRERA**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

