



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 de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 2086-2019-SERVIR/GPGSC

De : CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el otorgamiento de asignaciones por movilidad y alimentación obtenidas por laudo arbitral a servidores en supuestos de suspensión del vínculo y otros aspectos

Referencia : Oficio N° 568-2019-SUNAFIL/GG-OGA

Fecha : Lima, 31 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL consulta a SERVIR sobre el otorgamiento de asignaciones por movilidad y alimentación, obtenidas por laudo arbitral a servidores en supuestos de desplazamiento, licencias, vacaciones, huelga y otros.

Competencia 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.

Delimitación de la consulta



- 2.4 Del documento de la referencia se puede apreciar que a través de la consulta formulada se pretendería la emisión de una opinión respecto a la legalidad de los derechos y beneficios obtenidos a través de convenios colectivos o laudos arbitrales. En ese sentido, debe recordarse que no es competencia de SERVIR pronunciarse respecto a casos específicos, motivo por el cual no resulta posible emitir opinión respecto a la situación concreta planteada.
- 2.5 Sin perjuicio de ello, el presente informe abarcará de forma general los alcances en lo que respecta al producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) y otros aspectos relacionados sobre el particular. Los aspectos no abordados en el presente informe, deberán ser consultados a la misma autoridad arbitral, de acuerdo con los numerales 2.6 al 2.10 del referido informe.

De las demandas colectivas obtenidas mediante laudo arbitral

- 2.6 En primer lugar, debemos señalar que SERVIR, siendo el Ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre la legalidad, contenido y forma de ejecución de un laudo arbitral. Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de este debe ser formulado ante las autoridades arbitrales que lo hayan emitido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.
- 2.7 No obstante, de manera general, debemos indicar que de acuerdo al artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron; es decir, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 2.8 Por su parte, el artículo 70° de la referida norma señala que los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.
- 2.9 De ello se desprende que no puede dejar de cumplirse con lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes de conformidad con el artículo 66° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. No obstante, dicho artículo señala también que el laudo arbitral es susceptible de impugnación (lo que no impide su ejecución) ante la Sala Laboral de la Corte Superior en los casos señalados en dicha norma.
- 2.10 En ese sentido, se desprende que el laudo arbitral continuará surtiendo sus efectos, en tanto no sea declarado nulo por autoridad judicial.

Sobre la forma de entrega de condición de trabajo

- 2.11 Sobre el particular, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión técnica sobre la forma de entrega de condición de trabajo en el marco de los convenios colectivos de acuerdo a la normativa vigente. Así, tenemos que en el Informe Técnico N° 941-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), se señaló lo siguiente:

"[...]

2.16 [...] se advierte que las condiciones de trabajo tienen 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 (son 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.

[...]

2.18 En esa línea, respecto al otorgamiento de la alimentación [...] por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada a

los servidores, por ser indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios.

[...]

3.3 Las condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, por ejemplo, alimentación, movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario o uniforme y, en general, todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor, dado que no tienen carácter remunerativo. Corresponderá determinar, en cada caso específico, si el empleador está obligado a entregar al personal lo que se necesite para que pueda cumplir con sus obligaciones de forma debida [...]."

Sobre el alcance de los beneficios por producto negocial a servidores en supuestos de suspensión perfecta e imperfecta del vínculo laboral

- 2.12 Al respecto, en primer lugar, debe señalarse que la suspensión del vínculo laboral es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicio y la del empleador de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral; y es imperfecta cuando el empleador debe otorgar la compensación sin contraprestación efectiva de labores.
- 2.13 Así, los supuestos de suspensión perfecta del vínculo laboral de los servidores pueden ser, por ejemplo, el permiso o licencia concedidos por la entidad (por motivos particulares) y el ejercicio del derecho de huelga.
- 2.14 Por su parte, los supuestos de suspensión imperfecta del vínculo laboral pueden ser, entre otros, el descanso vacacional y el permiso o licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- 2.15 Por tanto, solo corresponderá otorgarse en los supuestos de suspensión imperfecta, la remuneración y los beneficios obtenidos por producto negocial (según el ámbito correspondiente) a los servidores públicos, siempre que tales beneficios no se hayan otorgado en el marco de las condiciones de trabajo descritas en el numeral 2.11 del presente informe.

Sobre los servidores excluidos del derecho de sindicación en la Constitución Política

- 2.16 Sobre el particular, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión técnica sobre los servidores excluidos del derecho de sindicación y de los beneficios derivados de los convenios colectivos de acuerdo a la normativa vigente, así tenemos que en el Informe Técnico N° 538-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), donde se concluyó lo siguiente:

"3.1 Por mandato constitucional y de acuerdo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (funcionarios y empleados de confianza; y, directivos públicos), están excluidos del derecho de sindicación, por lo que no les resultarían aplicables los beneficios derivados de los convenios colectivos.

3.2 Los servidores de carrera que percibiendo beneficios económicos vía convenios colectivos pasan a ocupar un cargo de dirección o de confianza mediante algunas de las modalidades de desplazamiento, deberán suspender la percepción de los referidos beneficios mientras dure la designación o encargatura; caso contrario, el referido servidor designado incurre en responsabilidad y es pasible de ser sancionado, previo procedimiento disciplinario."

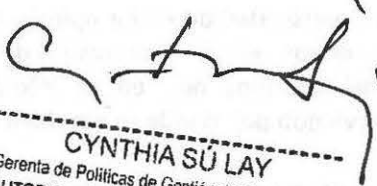
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

- 2.17 En consecuencia, nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos el informe técnico aludido, por lo que no corresponderá otorgar los beneficios contenidos en un pacto colectivo a los servidores que son designados en cargos de confianza en una entidad pública.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (de aplicación supletoria a las disposiciones sobre derechos colectivos de la LSC), los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa. Asimismo, los laudos arbitrales continuarán surtiendo sus efectos en tanto no sean declarados nulos por autoridad judicial.
- 3.2 Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de este debe ser formulado ante las autoridades arbitrales que lo hayan emitido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.
- 3.3 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 941-2019-SERVIR/GPGSC, en el extremo que respecta a la forma de entrega de condición de trabajo en el marco de los convenios colectivos de acuerdo a la normativa vigente, sobre el cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.4 Solo corresponderá otorgarse en los supuestos de suspensión imperfecta, la remuneración y los beneficios obtenidos por producto negocial (según el ámbito correspondiente) a los servidores públicos, siempre que tales beneficios no se hayan otorgado en el marco de las condiciones de trabajo descritas en el numeral 2.11 del presente informe.
- 3.5 Los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (empleados de confianza y directivos públicos), están excluidos del derecho de sindicación, por lo que no les resultarían aplicables los beneficios derivados de los convenios colectivos. En relación al tema sometido a consulta nos remitimos y ratificamos lo expuesto en el Informe Técnico N° 538-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe).

Atentamente,



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

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019