Firmado digitalmente por
MORON SANCHEZ Wilder Joubert FAU
20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/11/29 11:26:04-0500

Firmado digitalmente por
CERNA GARCIA DE ORSOS Maria
Eugenia Del Carmen FAU 20477906461
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/11/29 15:46:28-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 29 de noviembre de 2021

INFORME TECNICO N° 002345-2021-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARIA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la entrega de condiciones de trabajo mediante convenio colectivo suscritos antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188

Referencia : Oficio N° 053-2021-MDBI-SGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca consulta a SERVIR si en el presente año corresponde efectuar la entrega de bolsa de alimentos a favor de los afiliados al sindicato en virtud a un convenio colectivo celebrado en el año 2018.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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 aplicable al 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.

2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

2.4 Respecto a la opinión solicitada, precisamos que estará referida al marco legal sobre negociación colectiva regulada por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **SUSGWRI**

Firmado digitalmente por
MORON SANCHEZ Wilder Joubert FAU
20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/11/29 11:26:04-0500

General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, teniendo en cuenta que durante la vigencia de dichas normas se celebró el citado convenio materia de consulta.

Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

2.5 En principio, corresponde observar que el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

2.6 Asimismo, debemos señalar que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 (en adelante DU N° 014-2020) en su artículo 5, numeral 2.4 prescribe que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado y se aplica para todos los servidores y servidoras del sector público, y los trabajadores y trabajadoras de entidades o empresas públicas; con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

2.7 No obstante, debemos indicar que las entidades públicas están sometidas al principio de legalidad[1], en virtud del cual sólo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la ley y el derecho. En ese sentido, aquellos pactos colectivos que se hayan celebrado en clara contravención a la ley y al derecho deberán ser impugnados por la entidad en la vía correspondiente, así como efectuar el deslinde de responsabilidades por dicha inobservancia.

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo

2.8 Sobre la entrega de alimentación bajo cualquiera de sus variantes (ya sea producto de un convenio colectivo, laudo arbitral o liberalidad del empleador), debemos indicar que estos solo pueden ser otorgados como condiciones de trabajo a favor de los servidores del Estado, de todos los sectores y niveles de gobierno, independientemente del régimen laboral al cual se encuentren vinculados.

2.9 Ahora bien, sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo (como la entrega de alimentos), debemos indicar que SERVIR en diversos informes ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150- 2017-SERVIR/GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

> *2.8 Enfatizamos que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:*
>
> *i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma 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 (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);*

[1] Inciso 1.1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General:
"*Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo*
1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:
1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **SUSGWRI**

Firmado digitalmente por
MORON SANCHEZ Wilder Joubert FAU
20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/11/29 11:26:04-0500

ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;
iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
iv) No son de libre disposición del servidor."

2.10 En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor.

2.11 Asimismo, es importante precisar que la entrega de una condición de trabajo debe cumplir con las características señaladas en el numeral 2.9 del presente informe, caso contrario, tal otorgamiento implicaría un incremento de su remuneración, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la regulada en el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020[2] y la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

2.12 En efecto, el artículo 6° de la Ley N° 31084 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores[3]), prohíbe el reajuste e incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento[4].

2.13 Por tanto, toda condición de trabajo contenida en un convenio colectivo celebrado antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, deberá cumplir con las características señaladas en el numeral 2.9 del presente informe para su correcto otorgamiento, caso contrario, constituirá una afectación a las normas presupuestales vigentes al momento de su celebración.

2.14 Ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora, o a quien tenga legítimo interés, solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

---

[2] Del mismo modo, el artículo 6° de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2017, 2018 y 2019, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.

[3] Así por ejemplo la Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, en su artículo 6, sobre las prohibiciones respecto a los ingresos del personal, ha prohibido a las entidades del Gobierno Nacional, regionales y locales, 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.

[4] En esa línea, respecto al otorgamiento de la alimentación y uniforme como condición de trabajo por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada por ser indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, conforme a las características desarrolladas en el numeral 2.5 del presente informe.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **SUSGWRI**

Firmado digitalmente por
MORON SANCHEZ Wilder Joubert FAU
20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/11/29 11:26:04-0500

III. Conclusiones

3.1 De acuerdo con el artículo 28 de la Constitución Política del Perú así como las normas relativas a la negociación colectiva previstas en la Ley del Servicio Civil y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de aplicación supletoria, los derechos y beneficios de origen convencional tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, y obliga las partes que la adoptaron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

3.2 Debemos indicar que las entidades públicas están sometidas al principio de legalidad, en virtud del cual sólo pueden actuar según lo que establezcan la Constitución, la ley y el derecho. En ese sentido, aquellos pactos colectivos que se hayan celebrado en clara contravención a la ley y al derecho deberán ser impugnados por la entidad en la vía correspondiente, así como efectuar el deslinde de responsabilidades por dicha inobservancia.

3.3 En la Administración Pública la entrega de cualquier condición de trabajo debe efectuarse siempre y cuando estas cumplan con las características que la define como tal. En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor.

3.4 Toda condición de trabajo contenida en un convenio colectivo celebrado antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, deberá cumplir con las características señaladas en el numeral 2.9 del presente informe para su correcto otorgamiento, caso contrario, constituirá una afectación a las normas presupuestales vigentes al momento de su celebración

3.5 Ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora, o a quien tenga legítimo interés, solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARIA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccg/jms
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **SUSGWRI**