



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° 1926 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Sobre los alcances de convenios colectivos al personal de confianza de una entidad pública
b) Sobre la entrega de condiciones de trabajo

Referencia : Oficio N° 112-2019-MTC/21.ORH

Fecha : Lima, **30 OCT. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de Provías Descentralizado – Ministerio de Transportes y Comunicaciones consulta a SERVIR sobre los alcances de convenios colectivos al personal de confianza de una entidad pública y sobre la entrega de condiciones de trabajo.

II. Análisis

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 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que a través de la consulta formulada se pretende que SERVIR emita opinión respecto a la legalidad del otorgamiento de uniformes y víveres a servidores. Siendo ello así, es oportuno reiterar que no corresponde a SERVIR emitir pronunciamientos respecto a casos específicos, motivo por el cual no resulta posible opinar respecto a lo solicitado.
- 2.5 Sin perjuicio de ello, a través del presente informe se abordará de manera general sobre los alcances de un convenio colectivo al personal de confianza de una entidad y sobre la entrega de condiciones de trabajo.

En relación a los servidores excluidos del derecho de sindicación en la Constitución Política

- 2.6 Al respecto, debemos indicar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre los servidores excluidos del derecho de sindicación y de los beneficios derivados de los convenios colectivos



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

de acuerdo a la normativa vigente, así tenemos que en el Informe Técnico N° 669-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), 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.”

- 2.7 En ese sentido, deberá tenerse en cuenta dicha opinión sobre el ámbito subjetivo de aplicación de los derechos colectivos para efectos de determinar el otorgamiento de beneficios obtenidos mediante convenios colectivos al personal de una entidad pública.

Sobre la posibilidad de negociar colectivamente condiciones de trabajo

- 2.8 Las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de servicios; caso contrario, por no contar con los medios que, razonablemente puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.

- 2.9 Así, SERVIR ha emitido pronunciamiento al respecto en diversos informes, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), 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);*
- ii) Usualmente son en especie, y si son entregas 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 misma línea, el literal e) del artículo 43° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala que *“se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniforme, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.”*

- 2.11 De lo expuesto, debemos enfatizar que las condiciones de trabajo son por su naturaleza aquellas indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características señaladas en el numeral 2.9 del presente informe, incluso si estas son otorgadas mediante un convenio colectivo.

- 2.12 Caso contrario, de ser entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, tal y como se ha establecido en las disposiciones presupuestales de años anteriores¹. En efecto, es oportuno indicar que la misma restricción ha sido incorporada en el artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

- 2.13 Por ello, siempre que cumplan con las características señaladas, la movilidad, los viáticos, los gastos de representación, el uniforme o vestuario, la alimentación, entre otros bienes, servicios o prestaciones, podrán constituir condiciones de trabajo, sin que pueda enumerarse o establecerse una lista taxativa, dado que corresponderá a la entidad empleadora determinar en cada caso específico.

III. Conclusiones

- 3.1. SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión técnica, respecto a los servidores excluidos del derecho de sindicación, en el Informe Técnico N° 669-2017-SERVIR/GPGSC, al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.2. En el marco de las materias negociables de los derechos colectivos de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil, las condiciones de trabajo son por su naturaleza aquellas indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características señaladas en el numeral 2.13 del presente informe, incluso si estas son otorgadas mediante un convenio colectivo; caso contrario, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las leyes presupuestales.
- 3.3. Siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.9 del presente informe, la movilidad, los viáticos, los gastos de representación, el uniforme o vestuario, la alimentación, entre otros bienes, servicios o prestaciones, podrán constituir condiciones de trabajo, sin que pueda enumerarse o establecerse una lista taxativa, dado que corresponderá a la entidad empleadora determinar en cada caso específico.

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) 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

¹ Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 al 2019:

Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, artículo 8°.
Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, artículo 4°.
Ley N° 29142, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, artículo 5°.
Ley N° 29289, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, artículo 5°.
Ley N° 29564, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, artículo 6°.
Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, artículo 6°.
Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, artículo 6°.
Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, artículo 6°.
Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, artículo 6°.
Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, artículo 6°.
Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, artículo 6°.
Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2017, artículo 6°.
Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2018, artículo 6°.
Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2019, artículo 6°

