



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

INFORME TÉCNICO N° 125 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : **Otorgamiento de condiciones de trabajo cuando el servidor se encuentra con licencia sindical**

Referencia : **Oficio N° 002-2019-SUTRAUGEL04**

Fecha : **Lima, 23 ENE 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, consulta a SERVIR si los dirigentes de un sindicato tienen derecho al uniforme institucional, así como a las condiciones de trabajo, cuando se encuentran con licencia sindical.

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 (SAGRH), 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 la licencia sindical a los dirigentes de la FENTASE y a sus representados

- 2.4 En principio, cabe señalar que respecto al derecho a la licencia sindical en el sector educación, debemos remitirnos a la Resolución Ministerial N° 1485-1990-ED, la cual regula el otorgamiento de la licencia sindical a favor de los dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (en adelante, FENTASE) y a sus representados.
- 2.5 Sobre el particular, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la aplicación del citado dispositivo normativo, en razón a ello, recomendamos revisar para mayor detalle, el Informe Técnico N° 951-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en





www.servir.gob.pe), en el cual nos ratificamos, y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

“3.1 Según lo establecido en la normativa del servicio civil, la licencia sindical se otorga para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de treinta días calendario por año y dirigente, salvo convenio colectivo o costumbre más favorable.

3.2 Al haber sido establecida en función de convenios colectivos, la licencia sindical que regula la Resolución Ministerial N° 1485-1990-ED resulta de obligatorio cumplimiento para el Ministerio de Educación y la FENTASE, por lo que resultará de aplicación a los dirigentes de los sindicatos base del FENTASE, a quienes se refiere dicha resolución.”

Sobre el otorgamiento de uniformes y condiciones de trabajo

- 2.6 El artículo 140 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa establece que: *“La Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo, programas de bienestar social (...) así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas. (...)”*. Del mismo modo el inciso f) de su artículo 142, señala las acciones de ejecución destinadas a cubrir, entre otros: el acceso a vestuario apropiado, cuando este destinado a proporcionar seguridad al servidor; de lo que se advierte que también implica aquel vestuario indispensable para el desempeño de las actividades de la entidad.
- 2.7 Respecto al otorgamiento de uniformes como condición de trabajo, SERVIR mediante el Informe Técnico N° 992-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), precisó lo siguiente: *“(...) el uniforme puede otorgarse como condición de trabajo o como compensación no económica cuando las labores asignadas al servidor lo requieran por la naturaleza del servicio que este preste y no genere una ventaja patrimonial para él (...)”*.
- 2.8 Asimismo, SERVIR en diversos informes ha emitido pronunciamiento sobre las condiciones de trabajo, como la opinión recaída 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 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.” (Énfasis agregado)*

- 2.9 De lo expuesto, apreciamos que las condiciones de trabajo no tienen naturaleza remunerativa, ni califican como un derecho o beneficio a favor del servidor, ya que su otorgamiento no es una contraprestación al servicio prestado, sino más bien una



condición necesaria para que este pueda cumplir cabalmente sus funciones; por lo que está supeditada a la prestación efectiva de labores.

Sobre los efectos de la licencia sindical y el otorgamiento de condiciones de trabajo

- 2.10 En relación a los efectos generados por la licencia sindical, el literal d), numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), señala lo siguiente:

“Artículo 47. Supuestos de suspensión

(...) 47.2 La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos:

(...) d) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales (...)”

(Énfasis agregado)

- 2.11 Por su parte, el artículo 61 del Reglamento General de la LSC, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que:

“Artículo 61.- De las licencias sindicales

El convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil, de acuerdo con el literal d) del numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley.

A falta de acuerdo, las entidades públicas solo están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente. El límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente no se aplicará cuando exista convenio colectivo o costumbre más favorable.” (Énfasis agregado)

- 2.12 De las disposiciones legales antes citadas, se desprende que las licencias sindicales generan la suspensión imperfecta del vínculo laboral, lo que implica, que el empleador tiene la obligación de cumplir con el pago de las remuneraciones sin la contraprestación efectiva de labores por parte del servidor.

- 2.13 Adicionalmente a este supuesto -suspensión imperfecta- existe la posibilidad de que las partes (entidad – organización sindical) mediante convenio colectivo acuerden que la licencia sindical sea otorgada sin goce de remuneraciones, de ser el caso, estaremos frente a una suspensión perfecta del vínculo laboral, lo que conlleva el cese de las obligaciones recíprocas tanto del empleador (pago de remuneración) como la del servidor (prestar sus servicios), sin afectar la subsistencia de la relación laboral.

- 2.14 Bajo este contexto, y conforme lo señalado en el numeral 2.8 del presente informe, las condiciones de trabajo no tienen naturaleza remunerativa, sino más bien constituyen una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir cabalmente sus funciones, por lo que su entrega está supeditada a la prestación efectiva de labores.

- 2.15 En ese sentido, las entidades públicas no tienen obligación de entregar condiciones de trabajo a los servidores que estén bajo algún supuesto que genere la suspensión del vínculo laboral (suspensión perfecta o imperfecta); toda vez que el otorgamiento de las mismas -condiciones de trabajo- está supeditada a la prestación efectiva de labores.

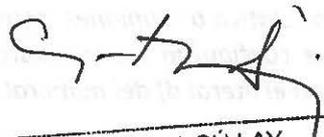




III. Conclusiones

- 3.1 La licencia sindical que regula la Resolución Ministerial N° 1485-1990-ED, resulta de obligatorio cumplimiento para el Ministerio de Educación y la FENTASE, por lo que resultará de aplicación a los dirigentes de los sindicatos base del FENTASE, a quienes se refiere dicha resolución.
- 3.2 Las condiciones de trabajo no tienen naturaleza remunerativa, ni califican como un derecho o beneficio a favor del servidor, ya que su otorgamiento no es una contraprestación al servicio prestado, sino más bien una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir cabalmente con sus funciones; por lo que está supeditada a la prestación efectiva de labores.
- 3.3 Las entidades públicas no tienen obligación de entregar condiciones de trabajo a los servidores que estén bajo algún supuesto que genere la suspensión del vínculo laboral (suspensión perfecta o imperfecta); toda vez que el otorgamiento de las mismas -condiciones de trabajo- está supeditada a la prestación efectiva de labores.

Atentamente,



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

CSL/abs/gari

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