



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**INFORME TÉCNICO N° 1228 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre las condiciones de trabajo otorgados por la entidad y los beneficios otorgados mediante negociación colectiva

Referencia : Oficio N° 819-2018-GR-LL/GGR/GS-IREN-NORTE-DE-ADM

Fecha : Lima, **13 AGO. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “Doctor Luis Pinillos Ganoza” IREN Norte consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Es factible entregar uniforme institucional para el personal administrativo y uniforme de faena para el personal asistencial nombrado y contratado, ambos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, como condición de trabajo?
- El sindicato exige el cumplimiento del convenio colectivo suscrito, en el cual se conviene en otorgar uniforme de trabajo al personal bajo el régimen del D. Leg. N° 276 y del D. Leg N° 1057 (CAS); ¿Es válido otorgar lo pactado con el sindicato, teniendo en cuenta que esta cláusula convencional contiene menores condiciones de trabajo, al otorgarse menores prendas en comparación con las otorgadas por la institución año tras año?

**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es un ente 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 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 Técnico no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

**Delimitación de la consulta**

- 2.3 Respecto a la opinión legal solicitada, se advierte que la consulta está referida a un caso particular en concreto. Al respecto, es necesario recordar que no es competencia de SERVIR pronunciarse respecto a casos específicos, motivo por el cual no resulta posible emitir opinión respecto a la situación planteada.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.4 Sin perjuicio de ello, el presente informe abordará en forma general el marco legal sobre condiciones de trabajo y negociación colectiva, sin hacer alusión algún caso específico, dado que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares.

#### **Sobre la negociación colectiva en el sector público**

- 2.5 El artículo 72° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante Reglamento general), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que una vez recibido el pliego de reclamos, y antes de iniciar la negociación, la entidad Tipo A debe remitir copia del mismo a SERVIR, lo cual no supone que SERVIR deba evaluar o emitir pronunciamiento sobre su contenido o materias negociables concernidas, dado que corresponde a la entidad efectuar dicha evaluación<sup>1</sup>.

#### **Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público**

- 2.6 Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que, en relación con la negociación colectiva en el sector público, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 200-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en el cual se menciona las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales y en cuyos términos nos ratificamos en todos sus extremos.

#### **Sobre el ámbito de la negociación colectiva**

- 2.7 Con respecto al otorgamiento de beneficios pactados vía negociación colectiva, debemos precisar que las organizaciones sindicales se encuentran constituidas por trabajadores vinculados a la entidad pública bajo cualquier régimen laboral, en cuyo universo se excluyen a los funcionarios públicos, directivos públicos y personal de confianza, conforme a lo establecido en el artículo 40° de la Ley del Servicio Civil.
- 2.8 En esa línea, las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros o criterios para su conformación, como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca (territorial), entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen laboral bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador.

En ese sentido, los beneficios o mejoras de condiciones laborales que se presente en el pliego de reclamos sólo pueden estar dirigidos al personal que cumpla con las condiciones de servidores públicos con vínculo laboral vigente y que se encuentren dentro del ámbito establecido por el sindicato a través de su Estatuto.

#### **Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos**

- 2.10 Con respecto a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, recomendamos revisar el Informe técnico N° 844-2018-SERVIR/GPGSC, el cual ratificamos y en cuyo contenido se señaló lo siguiente:

<sup>1</sup> En función de lo establecido en dicho artículo es facultativo, incluso, para el Ministerio de Economía y Finanzas opinar sobre si el resultado de la negociación pudiera alterar la valorización de los puestos o algún aspecto que estimare pertinente.





“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*“2.3 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.*

*Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: “(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)”*

*(...)*

*2.5 Así, el artículo 42 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas(en consonancia con la Constitución Política), prescribe que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, 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.”*

- 2.11 Por lo tanto, de acuerdo a lo indicado en el informe técnico previamente citado, los derechos y beneficios de origen convencional tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, y obliga a 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.

#### **Sobre la entrega de uniforme como condición de trabajo**

- 2.12 Sobre el otorgamiento de uniforme como condición de trabajo, debemos indicar que SERVIR, en diversos informes ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://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, No son de libre disposición del servidor.”*

- 2.13 De lo expuesto, debemos precisar que si las condiciones de trabajo no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran 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 ingresos y configurándose así como un incremento





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018<sup>2</sup>.

- 2.14 En efecto, el artículo 6 de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores) 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; sin embargo, no se incluye aquellas condiciones de trabajo otorgadas al trabajador para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, pues el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él, por ejemplo, movilidad, viáticos, uniformes, permisos, licencias, capacitación, ambiente de trabajo y en general todo lo faciliten la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.
- 2.15 En esa línea, debemos indicar que cualquier condición de trabajo otorgada por el empleador que cumpla con las características que lo configuran como tal, guarda independencia con respecto a los derechos que mediante negociación colectiva la entidad, en su condición de empleador, se encuentra obligada a otorgar.

### III. Conclusiones

- 3.1 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 Técnico no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 3.2 Los beneficios o mejoras de condiciones laborales que se presente en el pliego de reclamos sólo pueden estar dirigidos al personal que cumpla con las condiciones de servidores públicos con vínculo laboral vigente y que se encuentren dentro del ámbito establecido por el sindicato a través de su Estatuto. Asimismo, los derechos y beneficios de origen convencional tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, y obliga a 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.
- 3.3 Cualquier condición de trabajo otorgada por el empleador que cumpla con las características que lo configuran como tal, guarda independencia con respecto a los derechos que mediante negociación colectiva la entidad, en su condición de empleador, se encuentra obligada a otorgar.

Atentamente,

CYNTHIA SULAY

Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018

<sup>2</sup> Del mismo modo, el artículo 6 de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2016 y 2017, 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.