

**PERÚ****Presidencia  
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional  
del Servicio Civil****Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil****"Año del Buen Servicio al Ciudadano"****INFORME TÉCNICO N° 1009 -2017-SERVIR/GPGSC**

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Sobre pliego de reclamos para negociación colectiva

Referencia : Oficio N° 143-2016-SENCICO-07.04.

Fecha : Lima, **11 SET. 2017**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos de SENCICO solicita a SERVIR se emita opinión legal respecto a las solicitudes presentadas en un pliego de reclamos por el sindicato único de trabajadores de dicha institución.

**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.

**Sobre la negociación colectiva en el marco de la Ley del Servicio Civil**

- 2.4 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>1</sup> y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>2</sup>, cuyas disposiciones rigieron las negociaciones colectivas entre las entidades y los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 a partir del día siguiente de su respectiva publicación, precisan que el pliego de reclamos y el proyecto de negociación colectiva se presenta ante la entidad entre el 1 de

<sup>1</sup> Publicada el 04 de julio de 2013

<sup>2</sup> Publicado el 13 de junio de 2014



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

noviembre y el 30 de enero del siguiente año. Ello a fin de tomar las previsiones presupuestarias pertinentes.

- 2.5 De acuerdo a la Novena Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento, las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia del citado Reglamento, se adecúan a lo establecido en el mismo considerando para tal efecto en la etapa en la que se encuentren.
- 2.6 Luego de la presentación, las negociaciones se podrán efectuar hasta el último día del mes de febrero. Solo si no se llegase a un acuerdo, a través de mecanismos de conciliación, las partes pueden transar hasta el 31 de marzo, este procedimiento conciliatorio estará a cargo de un cuerpo técnico especializado de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- 2.7 Los acuerdos a los que los representantes de la entidad y de los servidores arriben, tendrán un plazo de vigencia no menor de dos (02) años, surtiendo efecto a partir del 1 de enero del siguiente ejercicio presupuestal. Cabe precisar que el artículo 44 de la Ley sanciona con nulidad los acuerdos adoptados que contravengan lo mencionado en los párrafos precedentes.

#### Sobre las condiciones de trabajo

- 2.8 Las condiciones de trabajo son todo aquello que el empleador otorga al trabajador para que cumpla las labores o servicios contratados, ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan la prestación de servicios en forma adecuada<sup>3</sup>.

Es así que el trabajador recibe de su empleador un bien o servicio con el propósito de satisfacer una necesidad originada por la prestación del trabajo, lo cual no genera en el trabajador una ventaja patrimonial debido a que esas entregas en ningún momento se habrá incorporado en su patrimonio ni satisfacen alguna necesidad propia, dado que sólo inciden en el cumplimiento de la prestación de servicios.

- 2.9 En este sentido, 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.
- 2.10 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,



<sup>3</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge en "Instituciones del Derecho Laboral", y PIZARRO, Mónica en "La Remuneración en el Perú".



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Ministerio de  
Política y Gestión  
del Estado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

iv) No son de libre disposición del servidor.

- 2.11 Sin embargo, si 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 configurando un incremento remunerativo que se encuentra prohibido por disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017 (en adelante LPSP 2017).
- 2.12 Siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.10, 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 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.
- 2.13 Respecto a la consulta planteada, la entrega de uniformes por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, si podría constituirse como una condición de trabajo siempre y cuando resulte indispensable para la ejecución de los servicios; caso contrario, ocurre con el otorgamiento de un seguro privado para el servidor y sus dependientes, ello así en cuanto dicho seguro le genera una ventaja patrimonial, dado que satisface una necesidades del servidor.
- 2.14 Por lo tanto, reiteramos que sólo constituirán condiciones de trabajo aquello que cumpla con los requisitos o características señaladas en el numeral 2.10, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado; así como emitir e implementar los documentos normativos (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para la entrega de las condiciones de trabajo, su supervisión y fiscalización.

#### **Sobre la posición del Tribunal Constitucional respecto a la negociación colectiva de incrementos salariales**

- 2.15 De igual forma, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional, en las sentencias referidas a los Expedientes 0003-2013-PI-TC, 0004-2013-PI-TC y 0023-2013-PI-TC (contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015, en adelante STC 1)) y a los Expedientes N° 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC (contra la Ley del Servicio Civil, en adelante STC 2)), ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal (fund. 53 de la STC 1) siendo que la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad dentro del cual este puede delimitar o configurar su contenido protegido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarias y proporcionales (fund. 56 de la STC 1).



Así también, señala el Tribunal Constitucional que el resultado de la negociación colectiva en el sector público, por lo general, genera repercusiones directas en el presupuesto estatal, de ahí que deba efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, con lo cual el principio del equilibrio presupuestal constituye un límite a la



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

negociación colectiva. (fund. 162 de la STC 2). Por dicha razón, ha indicado que al desarrollarse legislativamente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, el legislador no debe olvidar las previsiones y salvaguardas que explícita o implícitamente se deriven de los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario y, en particular, el principio de equilibrio presupuestal. (fund. 80 de la STC 1 y fund. 183 de la STC 2).

- 2.16 Atendiendo a ello, se colige entonces que para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

### III. Conclusiones

- 3.1 Las condiciones de trabajo se sujetan a las características señaladas en el numeral 2.10 del presente informe; en consecuencia, correspondiendo a la entidad, en su calidad de empleador, evaluar las circunstancias y condiciones que justifiquen su otorgamiento, en función de la naturaleza de las labores del servidor.
- 3.2 La entrega de condiciones de trabajo se sujeta las limitaciones presupuestales de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- 3.3 Para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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