



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 402 - 2017-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : Condiciones de trabajo del personal de distintos regímenes laborales

Referencia : Oficio N° 111-2017-MIMP/OGRH

Fecha : Lima, **09 MAYO 2017**



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director General de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables consulta a SERVIR si las personas contratadas bajo distintos regímenes laborales (D.L. Nos 276, 728 y 1057), quienes realizan las mismas funciones, tienen el mismo ambiente de trabajo y similares jornadas laborales pueden tener diferentes condiciones de trabajo.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, sin embargo, no puede entenderse como parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 En esta línea, las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que se emitan de manera progresiva en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras.
- 2.3 En tal sentido, es necesario precisar 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 a situación particular alguna, aun cuando el análisis puede partir de un caso específico.
- 2.4 Por consiguiente, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre situación concreta alguna, razón por la cual en el presente informe se examinan las nociones y aspectos generales a considerar respecto a las materias vinculadas a la consulta.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

Sobre las condiciones de trabajo

- 2.5 Conforme al ámbito doctrinario laboral¹, 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.

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 habrán incorporado en su patrimonio ni satisfacen alguna necesidad propia, dado que sólo han transitado por el trabajador rumbo a su destino final, que es el cumplimiento de la prestación de servicios.

- 2.6 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.

- 2.7 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.



- 2.8 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 disposición presupuestal como la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.

- 2.9 Siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.7, 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

¹ 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

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

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.

- 2.10 Por lo tanto, todo bien, servicio y/o prestación otorgada como condición de trabajo debe estar debidamente sustentada o justificada, autorizada y presupuestada, bajo responsabilidad de las autoridades de la entidad.
- 2.11 En esa línea, La Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante LSC, dispuso –entre otros– que las disposiciones sobre negociación colectiva se aplicarán a la entrada en vigencia de las normas reglamentarias de la LSC.
- 2.12 En ese sentido, la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señaló que las entidades y servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la LSC aplicarán lo dispuesto en el Libro I del Reglamento, denominado “Normas comunes a todos los regímenes y entidades”.
- 2.13 Por lo tanto, las disposiciones referidas sobre negociación colectiva -contenidas en el Libro I del Reglamento y las de la ley -están vigentes a la fecha y son de aplicación a todas las entidades y regímenes laborales de la Administración Pública
- 2.14 En ese sentido, el literal e) del artículo 43° de LSC señala de manera enunciativa que las condiciones de trabajo o de empleo pueden consistir en permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones .
- 2.15 De lo señalado en los párrafos anteriores, podemos concluir que las condiciones de trabajo son indispensables para las actividades que realiza un trabajador (D.L. Nos 276, 728 y 1057) dentro del puesto que está ocupando, a fin de cumplir las funciones por el cual fue contratado.

Cabe indicar que las condiciones de trabajo se otorgan en función a las actividades laborales que realiza el servidor en el puesto contratado y no por el régimen laboral al cual pertenezca dentro de la administración pública.



III. Conclusiones

- 3.1 Las condiciones de trabajo se otorgan al trabajador (D.L. Nos 276, 728 y 1057) para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él, por ejemplo, movilidad, viáticos, uniformes, permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y en general todo lo faciliten la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

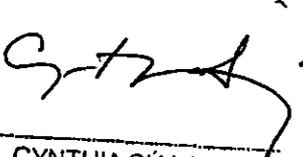
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

- 3.2 Las condiciones laborales se otorgan en función a las actividades laborales del puesto en el cual se desempeña el servidor y no por el régimen laboral al cual pertenezca dentro de la administración pública.

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

Atentamente,



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

CSL/sgc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2017