



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° 377 -2017-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Negociación colectiva de condiciones de trabajo para servidores del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° 123-2017-MML-GA-SP

Fecha : Lima, 04 MAYO 2017

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Subgerente de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima nos consulta si las condiciones de trabajo a las que se arriben en un proceso de negociación colectiva son extensibles a los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 Asimismo, precisamos que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre los derechos colectivos de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.3 Al respecto, el literal i) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057 reconoce expresamente que los servidores sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios tienen derecho a la libertad sindical. Ello fue desarrollado en los artículos 11-A y 11-B del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM), los cuales precisan





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”

los alcances de los derechos de sindicalización y huelga que tienen aquellos que se encuentren sujetos a esta modalidad de contratación.

- 2.4 Posteriormente, con la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC) y su Reglamento General (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM), se estableció que –entre otras– las disposiciones contenidas en el Capítulo VI del Título III de la LSC referidas a derechos colectivos serían de aplicación uniforme a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.
- 2.5 Ello debido a que la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC (en adelante, el Reglamento), determinó que las entidades y servidores públicos que transiten o se incorporen o no al Régimen del Servicio Civil aplicarán lo dispuesto en el Libro I del Reglamento, denominado “Normas comunes a todos los regímenes y entidades”.
- 2.6 Por lo tanto, las disposiciones sobre derechos colectivos –contenidas en el Título V del Libro I del Reglamento– están vigentes a la fecha y son de aplicación a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 en todas las entidades de la Administración Pública, sin distinción de su nivel de gobierno.
- 2.7 Asimismo, en mérito al literal a) del Resolutivo 1 del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional: Expedientes 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; 0008-2014-PI-TC; 0017-2014-PI-TC (Caso Ley del Servicio Civil), publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 04 de mayo de 2016, las disposiciones de la LSC –incluyendo aquellas referidas al derechos colectivos– también son de alcance a los obreros de los gobiernos regionales y locales.
- 2.8 Siendo así, cuando el artículo 42 de la LSC nos indica que los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, debe entenderse que este derecho es aplicable a todos los servidores que se encuentren sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. Los únicos que se encuentran excluidos del derecho de sindicación –y consecuentemente de participar en la negociación colectiva o percibir sus beneficios– son aquellos funcionarios públicos, directivos con poder de decisión y empleados de confianza indistintamente del régimen que regule su vínculo laboral o la forma como accedieron al cargo¹.
- 2.9 Por lo expuesto anteriormente, queda claro que si en el convenio colectivo celebrado entre la organización sindical y la entidad esta última acordó mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y/u obreros, dichos beneficios serán otorgados a aquellos servidores que corresponda sin importar el régimen laboral al que pertenezcan.



¹ Sobre este punto recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1031-2016-SERVIR/GPGSC, disponible en nuestra página web.



PERU

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

- 2.10 La entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio serán consideradas condiciones de trabajo siempre que cumplan las siguientes características: i) No forman 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 (necesarias e indispensables o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan para cumplir el servicio; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor.
- 2.11 Caso contrario, **si no fueran indispensables para el cumplimiento de la labor del servidor y fueran entregadas a éste para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial**, no tendrían la connotación de condición de trabajo y, por ende, formarían parte de la remuneración.
- 2.12 Por su parte, el artículo 43 literal e) de la Ley del Servicio Civil señala que se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo “los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo, y en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor para el cumplimiento de sus funciones”.
- 2.13 De lo expuesto, se colige que las condiciones de trabajo deberán ser entregadas solo si son necesarias para la prestación de servicios. Por ejemplo, el uniforme puede otorgarse como condición de trabajo o como compensación no económica, solo cuando las labores asignadas al servidor lo requieran por la naturaleza del servicio que este preste, y no generen una ventaja patrimonial para él.
- 2.14 En contraste, y de acuerdo a lo señalado en los numerales precedentes, podemos apreciar también que –a modo de ilustración– la entrega de canastas de víveres o vales de consumo no encajan dentro de las características de condiciones de trabajo, pues no resultan indispensables para el cumplimiento de las labores de los servidores.



III. Conclusiones

- 3.1 La normativa vigente reconoce el otorgamiento de condiciones de trabajo a los servidores civiles en el marco de la negociación colectiva. Ello se desprende de lo establecido en el artículo 42 de la Ley N° 30057, de aplicación a los trabajadores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativo N° 276, 728 y 1057.
- 3.2 Siendo así, cuando una entidad acuerde mediante convenio colectivo mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y/u obreros, dichos beneficios



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

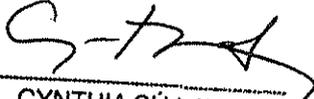
“Año del buen servicio al ciudadano”

serán otorgados a aquellos servidores que corresponda indistintamente del régimen laboral al que pertenezcan. Respetando siempre la exclusión señalada en el numeral 2.8 del presente informe.

- 3.3 Asimismo, la referida norma considera condiciones de trabajo a los permisos, licencias, capacitaciones, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas necesarias e indispensables para la prestación de servicios o que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones

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

CSL/iabe

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