



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

San Juan de Miraflores, 11 JUL. 2024

VISTO:

El Expediente N° 024-012245-001; Nota Informativa N° 300-2024-HMA-OP, del Jefe de la Oficina de Personal; y los que integran el expediente principal contenidos en el Expediente N° 24-011439-001; el Informe Técnico N° 019-2024-OEPE-HMA emitido por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, relacionados a la aprobación de la "Directiva Administrativa que regula la Ejecución de la Entrega por concepto de Uniformes de Trabajo y/o Faena para los Servidores del Hospital María Auxiliadora"; el Memorando N° 1147-2024-OEA-HMA, del Director Ejecutivo de Administración, la Nota Informativa N° 276-2024-OP/HMA, emitido por la Oficina de Personal, el Memorando N° 203-2024-DG-HMA, emitido por la Dirección General, la Nota Informativa N° 01-2024-HMA-CNHMA, emitido por el Director Adjunto de la Dirección General, Actas de Acuerdos Colectivos, de la Comisión Paritaria; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28 de la **Constitución Política del Perú** establece, que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y cautela su ejercicio democrático; y, por el otro, que el Estado asume tres deberes concretos en relación con dichos derechos colectivos: 1. Garantiza la libertad sindical; 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones;

Que, siendo la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga derechos humanos fundamentales consagrados en nuestra Constitución, sus respectivos contenidos y alcances deberán interpretarse necesariamente a la luz de los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano sobre la materia; tales como el artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 8.1.c) y 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respectivamente.

Que, el inciso 72.2 del artículo 72 del **Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General**, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS establece entre otros, que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia;



Que, el artículo 47° del **Texto Único Ordenando de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**, reconoce que todas las organizaciones sindicales, al estar constituidas válidamente como tales, son titulares del derecho a la negociación colectiva y, en consecuencia, tienen la capacidad para negociar y celebrar convenios colectivos en representación de sus trabajadores afiliados. No obstante, el artículo 9° de la propia LRCT señala que “en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados (...)”; reconociendo con ello que no todos los sindicatos que coexisten en un determinado ámbito tienen la legitimidad para negociar con el empleador, sino que dicha legitimidad solo la tendrá aquel sindicato que resulte el más representativo.

Que, el inciso e) del artículo 43° de la **Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil**, califica como condiciones de trabajo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y en general todo aquello que facilite la actividad del servicio civil para el cumplimiento de sus funciones;



Que, el artículo 2 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece que dicha norma es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio del potestades administrativas;



Que, mediante **Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA** de fecha 05.07.2021, se aprobó las “Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud”;

Que, mediante **Nota Informativa N° 01-2024-HMA-CNHMA** el Director Adjunto de la Dirección General, remite a la Dirección General los siguientes documentos: **1) Acta de Instalación y 2) Acuerdos (condiciones laborales)** de la Comisión Negociadora Descentralizada entre el Sindicato Unificado de Trabajadores del Hospital María Auxiliadora y la Entidad; a fin de que el mismo sea derivado a la Dirección Administrativa para el cumplimiento de los acuerdos arribados;

Que, con fecha 15 de mayo del 2024 se suscribió los “**Acuerdos (Condiciones Laborales) de la Comisión Negociadora Descentralizada, del Proceso de Negociación Colectiva con el Sindicato Unificado de Trabajadores del Hospital María Auxiliadora Asistencial y Administrativos –SUTHMA**”, en la cual se arribó entre sus acuerdos finales lo siguiente:

“A.- Pretensiones relacionadas a las condiciones laborales:

Segunda Pretensión: Uniforme de Trabajo y Uniforme Institucional:

Acuerdo:

Existe acuerdo, en el sentido que el Hospital OTORGARÀ la suma de S/.350.00 nuevos soles, por cada trabajador, para la adquisición de uniforme de trabajo y/o faena, a todos los trabajadores asistenciales consistentes en profesionales médicos, no médicos, técnicos, auxiliares, así como a los trabajadores asistenciales consistentes en profesionales médicos, no médicos, técnicos, auxiliares, así como a los trabajadores administrativos, comprendidos en los D. Leg 276 y 1057,



correspondiente el periodo 2023, para lo cual la presente acta debe ser remitido a la Dirección Administrativa a fin de que se realicen las acciones administrativas y se dé cumplimiento al presente acuerdo...”;

Que, dichos acuerdos están sustentados en la base normativa contenida del informe del SERVIR, Oficio N° 360-2019-OP-HVLH/MINSA; precisando que para la administración pública, el uniforme institucional es otorgado a los servidores públicos como una condición de trabajo, con prescindencia del régimen al cual se encuentran vinculados con el Estado. Y, de constituir la entrega de uniforme una condición de trabajo, el mismo correspondería ser otorgado a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, precisa que, mediante negociación colectiva es factible el otorgamiento de condiciones de trabajo de acuerdo al artículo 42° de la Ley del Servicio Civil.



I. VIZCARRA

Que, en relación al concepto de condiciones de trabajo, es preciso mencionar que éste se encuentra referido a los elementos que otorga el empleador a sus trabajadores para el adecuado desarrollo de sus funciones implicando ello una contraprestación remunerativa por el servicio prestado, no constituyendo una ventaja patrimonial para los trabajadores y no siendo conceptos de libre disposición;

Que, mediante **Informe Técnico N° 360-2018-SERVIR/GPGSC** de fecha 08.03.2018, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, emite opinión técnica sobre entrega de condiciones de trabajo a favor de servidores bajo el Decreto legislativo N° 1057, señala lo siguiente:



R. CAMILLAT.

“2.5 Siendo así, debemos enfatizar que la entrega de un bien, percepción de un monto dinerario o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con las siguientes características:

ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;



E. ROJAS

2.7 Finalmente, nos remitimos y ratificamos el Informe Técnico N° 402-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el que se concluyó:

“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 a labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.

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...”;

Que, mediante **Opinión N° 0079-2023-DGGFRH/DGPA** de fecha 16.03.2023 el Ministerio de Economía y Finanzas, a la consulta: ¿La entrega de dinero para la adquisición de uniformes a favor del personal del régimen 1057, califica como condición de trabajo? Responde, señalando que es factible la entrega de uniformes siempre que se otorgue como condición de trabajo, corresponde a cada entidad empleadora evaluar y determinar si las funciones o labores que desempeña cada servidor requieren que necesariamente se le entregue dinero para la adquisición de uniformes, así como si dicha entrega de dinero reúne las características que debe reunir toda condición de trabajo, las cuales han sido definidas por SERVIR.



V. GUZMÁN F.



M. CUMPA C.

1. Condición de Trabajo: Es aquella que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituye beneficio o ventaja patrimonial.

2. Características de la condición de Trabajo; De acuerdo con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), las características que debe tener la condición de trabajo son:

- i. No tienen carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación del servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarios o facilitan la prestación)
- ii. Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios...";

Que, mediante **Memorando N° 203-2024-DG-HMA** el Director General remite al Director (e) de la Oficina Ejecutiva de Administración los siguientes documentos: **1) Acta de Instalación y 2) Acuerdos (condiciones laborales)** de la Comisión Negociadora Descentralizada entre el Sindicato Unificado de Trabajadores del Hospital María Auxiliadora y la Entidad; a fin de que el mismo sea derivado a la Dirección Administrativa para el cumplimiento de los acuerdos arribados, para conocimiento y fines pertinentes;

Que, mediante **Nota Informativa N° 276-2024-OP/HMA** la Oficina de Personal remite al Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración la propuesta de la **"Directiva Administrativa que regula la Ejecución de la Entrega por concepto de Uniformes de Trabajo y/o Faena para los Servidores del Hospital María Auxiliadora"**, solicitando su aprobación mediante Resolución; y, este último con **Memorando N° 1147-2024-OEA-HMA** comunica al Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico para la emisión del respectivo informe técnico y prosiga con su trámite de aprobación.

Que, la **"Directiva Administrativa que regula la Ejecución de la Entrega por concepto de Uniformes de Trabajo y/o Faena para los Servidores del Hospital María Auxiliadora"**, tiene como objetivo establecer lineamientos que regulen la entrega para la adquisición de uniforme institucional a favor de los servidores del Hospital María Auxiliadora, así como la supervisión de su uso y cumplimiento;

Que, mediante **Informe Técnico N° 019-2024-OEPE-HMA**, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, luego de la evaluación, concluye que la **"Directiva Administrativa que regula la Ejecución de la Entrega por concepto de Uniformes de Trabajo y/o Faena para los Servidores del Hospital María Auxiliadora"**, elaborado por la Oficina Personal, cumple con los requisitos señalados en el numeral 5.6 de "Normas para elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", aprobado con RM N° 826-2021/MINSA; por lo que emite opinión favorable;

Que, el Jefe de la Oficina de Personal, mediante el **Expediente N° 024-012245-001; Nota Informativa N° 300-2024-HMA-OP**, recurre a la Dirección Ejecutiva de Administración; solicitando se consigne los términos de **"uniformes de trabajo y/o faena"** en la nomenclatura de la Directiva propuesta por dicha oficina; en consecuencia se emita un nuevo acto resolutivo; debiendo dejar sin efecto a todo acto que se oponga al presente.



Que, estando a la propuesta de los documentos de vistos, contando con opinión favorable, resulta necesario expedir el acto resolutivo correspondiente;

Con los vistos de la Oficina Ejecutiva de Administración, la Oficina de Personal, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

Con las facultades conferidas en el literal c) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital "María Auxiliadora", aprobado por Resolución Ministerial N° 860-2003-SA/DM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°: APROBAR la "Directiva Administrativa que regula la Ejecución de la Entrega por concepto de Uniformes de Trabajo y/o Faena para los Servidores del Hospital María Auxiliadora", de conformidad al acuerdo colectivo que en 6 folios, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°: DISPONER a la Dirección Ejecutiva de Administración, la supervisión y cumplimiento de la Directiva aprobada por la presente Resolución según su naturaleza de acuerdo a Ley.

Artículo 3°: DEJAR SIN EFECTO la Resolución Directoral N° 190-2024-HMA-DG de fecha 19 de junio de 2024.

Artículo 4°: DISPONER que la Unidad Funcional de Secretaría Administrativa integre el presente al expediente administrativo principal N° 24-011439-001.

Artículo 5°: DISPONER que la Unidad Funcional de Secretaría Administrativa de la Dirección General publique la presente resolución en el portal institucional del Hospital María Auxiliadora.

REGISTRESE y COMUNIQUESE



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
MC. LUIS ENRIQUE VIZCARRA JARA
DIRECTOR GENERAL
CMP 022683 RNE 019438



**LEVJ/VMGF/joc
DISTRIBUCIÓN:**

- () Oficina Ejecutiva de Administración
- () Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- () Oficina de Personal
- () Oficina de Asesoría Jurídica.
- () Archivo.

