



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Condiciones de trabajo.
b) Marco normativo para la negociación colectiva en las empresas del Estado y aplicación de restricciones presupuestales.

Referencia : a) Oficio-000039-2021-SUNAFIL/INPA.
b) Carta N° 489-2021-EMAPA-SM-SA-GG.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento a) de la referencia, el Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de la SUNAFIL, traslada el documento b) de la referencia, a través del cual la Gerente General de EMAPA SAN MARTIN S.A. consulta lo siguiente:

- a) Para el pliego de reclamos presentado por el SIPTESAM ¿Qué cláusulas pueden considerarse como condiciones de trabajo a fin de ser negociadas?
- b) Para el pliego de reclamos presentado por el SITAPASAM ¿Qué cláusulas pueden considerarse como condiciones de trabajo a fin de ser negociadas?
- c) ¿Las cláusulas económicas de ambos pliegos pueden ser negociables? Teniendo en consideración que la Empresa EMAPA SAN MARTIN S.A. es una empresa Pública de derecho privado cuyo régimen laboral es el Decreto Legislativo N° 728 y siendo una empresa del Estado se encuentra sujeto a las restricciones presupuestales a las que hace referencia la Ley N° 31084.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente 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.

Delimitación de la respuesta a la presente consulta

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que la consulta formulada tiene por objeto que SERVIR emita opinión respecto a los distintos conceptos que conforman los pliegos de reclamos presentados por dos organizaciones sindicales pertenecientes a EMAPA SAN MARTIN S.A.
- 2.5 Siendo ello así, es de reiterar que no corresponde a SERVIR emitir opinión respecto a casos particulares, motivo por el cual no resulta posible pronunciarse respecto a la consulta en los términos planteados. Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordará de forma general la materia referida a la naturaleza de las condiciones de trabajo pactadas y su otorgamiento a través de un convenio colectivo.

Sobre la naturaleza de las condiciones de trabajo

- 2.6 Sobre el particular, debemos señalar que según Jorge Toyama Miyagusuku, *“las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo”*.
- 2.7 Por su parte, Javier Neves expresa que *“La puesta a disposición de los servicios del trabajador importa que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para la cabal prestación de servicios del trabajador. Son, por ello, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios”*.
- 2.8 Como se advierte, las condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, por ejemplo, alimentación, movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario o uniforme y, en general, todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor, dado que no tienen carácter remunerativo.
- 2.9 Cabe precisar que las condiciones de trabajo se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor por lo que son aplicables a aquellos sin hacer distinción por el régimen laboral al que pertenezcan.

Sobre la forma de entrega de condición de trabajo

- 2.10 La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario. Así, por ejemplo, cuando el servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, la entidad reembolsa a este el gasto incurrido (costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo).

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.11 No obstante, en los casos en que la entidad entregue una suma dineraria como condición de trabajo, el servidor debe rendir cuenta del uso de dicho dinero, de lo contrario, dicho monto sería de su libre disponibilidad y, en consecuencia, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.
- 2.12 De lo mencionado hasta el momento, se advierte que las condiciones de trabajo tienen 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 (son 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.
- 2.13 En ese sentido, siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral anterior, 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.
- 2.14 En esa línea, respecto al otorgamiento de uniformes por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada a los servidores, por ser indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios.
- Si no fuera así, no podría ser considerado condición de trabajo debido a que no resultara indispensable o necesario para el cabal cumplimiento de las labores del servidor ni facilitará la prestación de servicios; en consecuencia, formaría parte de su remuneración o ingreso (carácter remunerativo), constituyendo una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor. En estos casos, tal otorgamiento implicaría un incremento de su remuneración.
- 2.15 En tal sentido, es responsabilidad de cada entidad evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo; asimismo deberán 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 el marco normativo para la negociación colectiva en las empresas del Estado

- 2.16 Al respecto, es de precisar que de acuerdo a lo establecido expresamente por el segundo párrafo del artículo 2° de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal: *"Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento."* (Subrayado es nuestro)



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.17 Sin perjuicio de ello, es de recordar que el sometimiento de las empresas públicas al procedimiento de negociación colectiva previsto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), no las excluiría absolutamente de las restricciones presupuestales que se encontraran vigentes, las mismas que tienen carácter transversal y que garantizan la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal, en concordancia con lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1436¹, cuyas materias son de competencia del Ministerio de Economía y Finanzas, correspondiente a dicho sector dilucidar su alcance y aplicación.
- 2.18 Por lo tanto, dicho extremo de la consulta se derivará a la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas a efectos de que se pronuncien de acuerdo a sus competencias².

III. Conclusiones

- 3.1 Las condiciones de trabajo son aquellas que se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, debiendo cumplir con las características previstas en el numeral 2.12 del presente informe técnico. Caso contrario, es decir, si su otorgamiento no resultara indispensable o necesario para el cabal cumplimiento de las labores del servidor, ni facilitará la prestación de servicios, sino que más bien fueran de libre disposición del servidor y supusieran una ventaja patrimonial, dichas condiciones constituirían en realidad un incremento remunerativo.
- 3.2 El sometimiento de las empresas públicas al procedimiento de negociación colectiva previsto por TUO de la LRCT no las excluiría absolutamente de las restricciones presupuestales que se encontraran vigentes, las mismas que tienen carácter transversal y que garantizan la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal, en concordancia con lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1436³; no obstante, su aplicación y alcance corresponde ser dilucidado por el Ministerio de Economía y Finanzas, motivo por el cual, el presente extremo de la consulta se deriva a dicho sector.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccg/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

¹ Decreto Legislativo marco de la Administración Financiera del Sector Público.

² **Decreto de Urgencia N° 044-2021 – Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público**

«Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

[...]

2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. [...]».

³ Decreto Legislativo marco de la Administración Financiera del Sector Público.