



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
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) Sobre el otorgamiento de movilidad y refrigerio como de condiciones de trabajo
b) Sobre la posibilidad de negociar y pactar el otorgamiento alimentos en el marco de un convenio colectivo bajo la Ley N° 31188

Referencia : Oficio N° 002-2022-MPCP-GM-GAJ

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo consulta a SERVIR sobre la posibilidad otorgar vía pacto colectivo (bajo la Ley N° 31188) una condición de trabajo con incidencia económica y presupuestal como movilidad y refrigerio (que se otorga en efectivo), sin restricción alguna, es decir, aun cuando el trabajador desarrolle trabajo remoto, este de vacaciones, licencia con goce, etc.

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.
- 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.

Sobre el otorgamiento de movilidad y refrigerio como de condiciones de trabajo

2.4 En principio, debemos indicar que SERVIR en diversos informes técnicos ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el [Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

“2.8 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.”*

2.5 De lo expuesto, las condiciones de trabajo se erigen como aquellas prestaciones otorgadas por empleador que, por su naturaleza, resultan indispensables, necesarias o que facilitan el cumplimiento de las labores por parte de los servidores, razón por la cual no tienen naturaleza contraprestativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial.

2.6 Por consiguiente, en caso una determinada prestación fuera entregada por parte de la entidad bajo la figura de “condición de trabajo” pero no cumpliera con las características antes mencionadas y, por el contrario, hubiera sido entregada a los servidores para su libre disponibilidad, esta constituiría un incremento remunerativo.

2.7 Sobre esto último, es oportuno señalar que el artículo 6° de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022 (en adelante, LPSP 2022) establece lo siguiente:

“Artículo 6.- Ingresos del Personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."
(El resaltado es nuestro)

2.8 De lo anterior se puede apreciar que la LPSP 2022 ha prohibido expresamente cualquier tipo de incremento remunerativo en las entidades del sector público, motivo por el cual, el otorgamiento de una "condición de trabajo" que no guardara las características propias de su naturaleza y que implicara una ventaja patrimonial para el servidor se encuentra proscrita, al configurarse precisamente como un incremento.

Sobre la posibilidad de negociar y pactar el otorgamiento de movilidad y refrigerio en el marco de un convenio colectivo bajo la Ley N° 31188

2.9 Al respecto, es de precisar que el artículo 4° de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, LNCSE), concordante con el artículo 6° del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, los Lineamientos), han señalado las materias comprendidas en la negociación colectiva (es decir aquellas que pueden ser negociadas), siendo estas:

- a) *Las remuneraciones; entendidas como aquella compensación económica otorgada a los servidores públicos como contraprestación a la prestación de sus servicios.*
- b) ***Otras condiciones de trabajo con incidencia económica; entendidas como todos aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para los servidores públicos, ni forma parte de la remuneración.***
- c) *Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales de los servidores públicos.*
- d) *Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de los derechos colectivos de los servidores públicos.*
- e) *Otras dispuestas por normas con rango de ley.*

2.10 Así pues, puede apreciarse que el marco normativo actual de negociación colectiva en el sector público admite tanto la negociación colectiva de aspectos remunerativos como de condiciones de trabajo con incidencia económica, definiendo a estas últimas como aquellas que se otorgan para el cabal desempeño de la labor o con ocasión de sus funciones y que no constituyen beneficio o ventaja patrimonial.

2.11 Por consiguiente, en caso se pretendiese negociar una determinada prestación bajo la connotación de "condición de trabajo" en los términos descritos por el literal b) del numeral

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

6.1 del artículo 6° de los Lineamientos, dicha prestación deberá respetar los requisitos antes mencionados, caso contrario no podría entrar en dicha categoría.

- 2.12 En ese sentido, en atención a la consulta planteada, es de señalar que resulta posible el otorgamiento de movilidad y refrigerio bajo la figura de condiciones de trabajo siempre que los mismos resulten necesarios para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones y no constituyan una ventaja patrimonial.

Sin embargo, en caso que el otorgamiento de dichos conceptos, por su naturaleza o condiciones de otorgamiento, no resultaran necesarios para el desempeño de las labores (por ejemplo, al no ser indispensable debido a la modalidad de trabajo a la que se encuentran sujetos los servidores beneficiarios) dichas prestaciones no podrían ser consideradas como "condiciones de trabajo", sino como un incremento remunerativo; por consiguiente, dicha pretensión -en todo caso- deberá ser canalizada y/o negociada bajo el supuesto del literal a) del numeral 6.1 del artículo 6° de los Lineamientos.

Sobre la posibilidad de negociar aspectos remunerativos en el nivel descentralizado

- 2.13 Conforme a lo señalado, el artículo 4° de la LNCSE precisa las materias pasibles de negociación de colectiva en el sector público, indicando que: *"Son objeto de la negociación colectiva la determinación de **todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.**"* (Énfasis es nuestro)
- 2.14 Por su parte, el artículo 5° de dicha ley precisa la articulación de las materias negociables según el nivel de negociación señalando en su numeral 5.2 que, en el nivel descentralizado, se negocian las siguientes materias: *"Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario."*
- 2.15 Así pues, se puede advertir que en el nivel de negociación colectiva descentralizada también resulta posible la negociación de condiciones con incidencia económica, encontrándose entre ellas las remuneraciones; sin embargo, se excluyen (y por tanto no pueden ser negociadas) aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel.
- 2.16 Finalmente, es de precisar que el numeral 5.2 del artículo 5° de los Lineamientos precisa que: *"(...) a efectos de llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. A dicho efecto, **la negociación a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el trato directo sobre las mismas luego de conocer lo pactado a nivel centralizado.**"* (Énfasis 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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

III. Conclusiones

- 3.1 Para negociar una determinada prestación bajo la connotación de "condición de trabajo" en los términos descritos por el literal b) del numeral 6.1 del artículo 6° de los Lineamientos, dicha prestación deberá respetar lo señalado en el numeral 2.4 del presente informe, caso contrario no podría entrar en dicha categoría.
- 3.2 La posibilidad de negociar y pactar el otorgamiento de movilidad y refrigerio en el marco de un convenio colectivo bajo la LNCSE y los lineamientos se sujeta a lo indicado en el numeral 2.12 del presente informe técnico.
- 3.3 En el nivel de negociación colectiva descentralizada también resulta posible la negociación de condiciones con incidencia económica, encontrándose entre ellas las remuneraciones; sin embargo, se excluyen (y por tanto no pueden ser negociadas) aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ZRRHJBX