



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

INFORME TÉCNICO N° 577-2014-SERVIR/GPGSC

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

INFORME TÉCNICO N° 577-2014-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

Referencia : Oficio N° 015-OCAJ-ESSALUD-2014

Fecha : Lima, 15 de setiembre de 2014



I. Objeto de la Consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina Central de Asesoría Jurídica de ESALUD señala que *"mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 451-PE-ESALUD-2006, se resolvió que a partir de la fecha el pago del monto por vestuario sea efectuado en dinero, cuyo monto cubre el valor de la vestimenta, tendiendo dicho pago la característica de ser una condición de trabajo"*.

Se indica además que dicha resolución tuvo como base legal el Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación de Servicios, que establece la posibilidad de entregar las condiciones de trabajo en dinero o en especie. Al respecto, se consulta si dicha disposición se encuentra aún vigente, puesto que no se encuentra contemplado en el Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

II. Análisis

Aplicación del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil

2.1 El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, fue publicado el 13 de junio de 2014, y entró en vigencia al día siguiente de su publicación, con la salvedad del régimen disciplinario que entrará en vigencia a los tres meses de publicado dicho reglamento¹.

Ahora bien, la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General establece las reglas para la implementación de la Ley del Servicio Civil. El literal a) de la disposición en cuestión precisa que en el caso de las entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación, les es de aplicación, entre otras reglas, el Libro I del Reglamento General, denominado "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades".

Dicho Libro regula aspectos tales como: el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, las características del servicio civil y su organización mediante familias de puestos, la gestión de la capacitación y del rendimiento², los derechos colectivos, el régimen disciplinario y los instrumentos de gestión.

¹ Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

² De acuerdo con la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General, "La aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo con la programación de implementación de la gestión del rendimiento que, mediante acuerdo del Consejo Directivo, defina SERVIR. Los efectos del presente reglamento estarán sujetos al calendario de implementación definido por este. La





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- 2.2 Al respecto, si bien el Libro I no contiene un tratamiento específico de las condiciones de trabajo, ello no supone que las entidades no puedan continuar otorgándolas, en los casos en que éstas resulten necesarias para la prestación de servicios del servidor.
- 2.3 Debe tenerse en cuenta que la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, reconocen el otorgamiento de dichas condiciones de trabajo, por ejemplo, en el marco de una negociación colectiva. Así, el artículo 42 de la Ley del Servicio Civil (en el Capítulo VI sobre Derechos Colectivos) precisa que *“Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen”*.

Asimismo, el artículo 43 literal e) de la Ley 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 civil para el cumplimiento de sus funciones”*.

Las condiciones de trabajo

- 2.4 Las condiciones de trabajo se otorgan al servidor **para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones**, por ejemplo, movilidad, viáticos, uniformes y en general todo lo que **razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el servidor**, por ello no tienen carácter remunerativo.
- 2.5 La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario, por ejemplo, cuando el servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, por lo que la entidad reembolsa a éste el gasto incurrido (por ejemplo, el costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo).

Asimismo, es posible la entrega de una suma dineraria como condición de trabajo en el caso de los viáticos, cuando la entidad le entrega al servidor la suma de dinero para que cubra sus gastos de alimentación, hospedaje y movilidad debido a la comisión de servicios.

- 2.6 No obstante, en los casos en que la entidad entregue un monto dinerario 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 por ende, constituiría una ventaja patrimonial para él, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.
- 2.7 En ese sentido, la percepción de un monto dinerario, la entrega de un bien o la prestación de un servicio, será considerado condición de trabajo en la medida que sean **necesarias para el desempeño de las labores del servidor y no constituya una ventaja patrimonial para éste**³.

Por el contrario, si no fuera indispensable para el cumplimiento de la labor del trabajador y fuera entregada para su libre disponibilidad por el servidor, constituyendo por tanto una ventaja patrimonial

programación de la implementación de la gestión del rendimiento deberá considerar las acciones de comunicación, difusión, sensibilización y capacitación necesarias para abordar el proceso de despliegue del sistema en las entidades públicas”.

³ Jorge Toyama Miyagusuku, citando al profesor Oscar Ermida Uriarte, señala que el concepto de condición de trabajo *“puede abarcar desde sólo las prestaciones que entrega el empleador para la ejecución del contrato de trabajo hasta cualquier prestación que se verifique en una relación laboral”*, agregando que *“suelen entregarse para que el trabajador cumpla los servicios contratados ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan tal prestación de servicios”*. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “La Renta Tributaria y la Remuneración Laboral: La necesaria distinción en la fiscalización de la SUNAT”. En: *Análisis Tributario*, Abril, 2000. p. 18.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

para él, no tendría la connotación de condición de trabajo y, en consecuencia, formaría parte de su remuneración.

- 2.8 En el caso consultado, si bien no se han precisado en el documento de la referencia las condiciones bajo las cuales se otorga el monto dinerario por vestuario, debemos indicar que la entrega del mismo sería posible en la medida que se trate de un reembolso por el gasto efectivo incurrido por el servidor en la compra de su uniforme, **lo cual debe estar debidamente acreditado por éste**, caso contrario, se desnaturalizaría la entrega de dicho pago como condición de trabajo, representando una ventaja patrimonial para el servidor.

III. Conclusiones

- 3.1 La Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, reconocen el otorgamiento de condiciones de trabajo, por ejemplo, en el marco de una negociación colectiva (artículo 42 de la Ley N° 30057).

Asimismo, dicha normativa considera condiciones de trabajo a los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

- 3.2 La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario, por ejemplo, cuando el servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, por lo que la entidad reembolsa a éste el gasto incurrido. Asimismo, es posible la entrega de una suma dineraria como condición de trabajo en el caso de los viáticos, cuando la entidad le entrega al servidor la suma de dinero para que cubra sus gastos de alimentación, hospedaje y movilidad debido a la comisión de servicios.

En ambos casos, el servidor debe rendir cuenta del uso de dicho dinero, de lo contrario, dicho monto sería de su libre disponibilidad, y por ende, constituiría una ventaja patrimonial para él, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.

- 3.3 La entrega de un valor dinerario al servidor por vestuario, sería posible en la medida que se trate de un reembolso por el gasto incurrido por el servidor en la compra de su uniforme, lo cual debe estar debidamente acreditado por éste, caso contrario, se desnaturalizaría la entrega de dicho pago como condición de trabajo, representando una ventaja patrimonial para el servidor.

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

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

