

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la presentación de pliego de reclamos conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 014-2020

Referencia : Oficio N° 136-2020-SUNARP/OGRH

---

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Si lo dispuesto por la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, el cual establece que únicamente pueden presentar su pliego de reclamos las organizaciones sindicales de las entidades del Sector Público que no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019; se refiere a las organizaciones sindicales que hayan presentado, en su pliego de reclamos, condiciones económicas sin que las mismas hayan sido otorgadas en un producto negocial (convenio o laudo arbitral).
- b) Si en el convenio colectivo o laudo arbitral, se acordó o resolvió otorgar condiciones que si bien no son propiamente condiciones de naturaleza económica; no obstante, generan una ventaja patrimonial y es de libre disposición del trabajador ¿puede conllevar a aspectos económicos?
- c) Si bien la recepción del pliego es obligatoria, de advertirse ambos casos citados, ¿La entidad debe remitir el pliego de reclamos presentado por la organización sindical de nuestra entidad a SERVIR, a efectos de que se prosiga con el procedimiento correspondiente previsto en el Decreto de Urgencia N° 014-2020?

**II. Análisis****Competencias de SERVIR**

- 2.1 Debe precisarse que las consultas que absuelve la Autoridad Nacional del Servicio Civil – 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.
- 2.2 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

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: JJNVZBJ



ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### **Sobre la negociación colectiva en la Administración Pública a partir de la dación del Decreto de Urgencia N° 014-2020**

- 2.3 Con respecto al procedimiento de negociación colectiva y la presentación de pliego de reclamos, debemos precisar que con fecha 23 de enero del 2020 se publicó el Decreto de Urgencia N° 014-2020 (en adelante DU N° 014-2020), que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público, en el cual se encuentran comprendidos los gobiernos locales y sus empresas públicas<sup>1</sup>.
- 2.4 En esa línea, a partir de la entrada en vigencia del citado Decreto de Urgencia, la negociación colectiva en el sector público se rige por dicho marco normativo. Ahora bien, con respecto al DU N° 014-2020, debemos precisar que en su Tercera Disposición Complementaria Transitoria se precisó algunos alcances con respecto a la presentación de pliego de reclamos durante el Año Fiscal 2020, en la cual señaló lo siguiente:

*“Durante el Año Fiscal 2020, únicamente pueden presentar su pliego de reclamos las organizaciones sindicales de las entidades del Sector Público que no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, teniendo en cuenta los tres (3) niveles de negociación colectiva.*

*La presentación de dicho pliego de reclamos se puede realizar hasta el 31 de marzo del 2020. Para tal efecto, exonerese a las organizaciones sindicales referidas en el párrafo anterior, de lo establecido en el numeral 5.2 del artículo 5 del presente Decreto de Urgencia. (...)*”

- 2.5 Por tanto, durante el año 2020 solo pueden presentar pliego de reclamos las organizaciones sindicales que no tengan o no hayan iniciado una negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019. Ello implica que:
- Si el pliego de reclamos, presentado antes de la emisión del DU N° 014-2020, tiene condiciones económicas, la negociación colectiva (conforme al marco legal del DU N° 014-2020) no podrá llevarse a cabo.
  - Asimismo, si la organización sindical cuenta con un convenio vigente y en una, o varias de sus cláusulas, contiene condiciones de naturaleza económicas, no podrán presentar su pliego de reclamos.

Siendo así, únicamente la organización sindical que se encuentre habilitada para presentar su pliego de reclamos durante el año 2020, podrá efectuarlo hasta el 31 de marzo del 2020, quedando exonerada de lo dispuesto por el numeral 5.2 del artículo 5 del DU N° 014-2020<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Conforme a lo indicado en el numeral 3.1 del artículo 3 del DU N° 014-2020

<sup>2</sup> Quedan exonerados del numeral 5.2 del Artículo 5 del D.U. 014-2020, el cual establece que los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 1 y el 30 de junio. No pueden presentarse en el año anterior a las elecciones que correspondan.



## Sobre las condiciones de trabajo en la Administración Pública

- 2.6 Es pertinente señalar que las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de servicios; caso contrario, por no contar con los medios que, razonablemente, puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.
- 2.7 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:
- 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.
- 2.8 Por tanto, para que un beneficio tenga la calidad de condición de trabajo deberá cumplir con los requisitos señalado en el numeral precedente; caso contrario, constituiría una ventaja patrimonial y no tendría la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020.
- 2.9 En ese sentido, si un convenio colectivo tiene una o varias cláusulas que otorgan condiciones de trabajo, pero que sin embargo, no cumplen con las características señaladas en el numeral 2.7 del presente informe, se configura un incremento remunerativo.
- 2.10 Finalmente, es preciso indicar que la determinación de las condiciones económicas, no económicas y de productividad, estarán desarrolladas en el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020 (cuando este entre en vigencia).

## III. Conclusiones

- 3.1 A partir de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, la negociación colectiva en el sector público (incluidos los gobiernos locales y sus empresas públicas) se rige por dicho marco normativo, por lo que las organizaciones sindicales y las entidades del sector público deberán tener en cuenta lo dispuesto en las normas citadas del DU N° 014-2020 y a lo



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 de la Universalización de la Salud"

que establezca su reglamento (cuando se encuentre vigente) para efectos de llevar a cabo la negociación colectiva.

- 3.2 Durante el año 2020 solo pueden presentar pliego de reclamos las organizaciones sindicales que no tengan o no hayan iniciado una negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, ello implica que si el pliego de reclamos, presentado antes de la emisión del DU N° 014-2020, tiene condiciones económicas, la negociación colectiva (conforme al marco legal del DU N° 014-2020) no podrá llevarse a cabo. Asimismo, si la organización sindical cuenta con un convenio vigente y en una, o varias de sus cláusulas, contiene condiciones de naturaleza económicas, no podrán presentar su pliego de reclamos.
- 3.3 Únicamente la organización sindical que se encuentre habilitada para presentar su pliego de reclamos durante el año 2020, podrá efectuarlo hasta el 31 de marzo del 2020, quedando exonerada de lo dispuesto por el numeral 5.2 del artículo 5 del DU N° 014-2020.
- 3.4 Si un convenio colectivo tiene una o varias cláusulas que otorgan condiciones de trabajo, pero que sin embargo, no cumplen con las características señaladas en el numeral 2.7 del presente informe, se configura un incremento remunerativo.
- 3.5 La determinación de las condiciones económicas, no económicas y de productividad, estarán desarrolladas en el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020 (cuando este entre en vigencia).

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: JJNVZBJ