

MEMORANDO N° 17 -GCGP-ESSALUD-2021

PARA : **RENZO ZARATE MIRANDA**
Gerente Central de Asesoría Jurídica

DE : **JORGE PERLACIOS VELASQUEZ**
Gerente de Central de Gestión de las Personas

ASUNTO : Formula Consulta

FECHA : 05 de enero de 2021



Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, y al mismo tiempo, señalarle que mediante Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC de fecha 18 de diciembre de 2020, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha establecido en el numeral 2.13 que las entidades públicas, durante el presente EEN, deben garantizar el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, las condiciones de trabajo respectivas; ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos y condiciones establecidos para su otorgamiento, es decir, el EEN no debe generar interrupción alguna para el cumplimiento de beneficios que corresponde a los trabajadores.

Asimismo, en el numeral 2.14 del referido documento advierte que, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el presente EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; más no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría, concordante con el numeral 3.3 de dicho texto.

Sin embargo, Essalud otorga el uniforme como condición de trabajo conforme a los alcances del convenio colectivo suscrito el 14 de enero de 2019 sin ninguna limitación o condicionamiento más allá lógicamente de la existencia de vínculo laboral de los beneficiarios, precisando que por mandato del artículo 28 de la Constitución Política del Estado la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado cuya fuerza vinculante no se agota en la simple obligatoriedad de las disposiciones pactadas en el convenio colectivo, sino implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica.

Siendo así, tenemos la existencia de una situación que podría afectar a los trabajadores al impedirles gozar de un beneficio establecido sin mayores limitaciones y además, considerando que existe una duda razonable sobre la duración del estado de emergencia toda vez que no se conoce cuando finalizará el mismo.

En consecuencia, elevo en consulta a efecto de poder tener la opinión jurídica especializada de lo siguiente:

1. ¿Es posible otorgar condición de trabajo (uniforme) a los trabajadores que realizan trabajo remoto teniendo en cuenta que aquellos efectúan labor efectiva cuya supervisión está a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil?
2. ¿Es posible otorgar condición de trabajo (uniforme) a los trabajadores bajo licencia con goce de haber (suspensión imperfecta) teniendo en cuenta que el DU 026-2020 advierte que son obligaciones del empleador no afectar las condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador, más aun si dicho beneficio ha nacido de un convenio colectivo que por mandato constitucional tiene fuerza vinculante y constituye una norma jurídica?
3. ¿Corresponde aplicar el in dubio pro operario advirtiendo que existe duda sobre la prórroga del estado de emergencia nacional?
4. El otorgamiento de la condición de trabajo (uniforme) otorgado mediante convenio colectivo desde 1986 constituye una costumbre según la doctrina y jurisprudencia laboral?

Es menester indicar que, en cumplimiento a la Resolución de Gerencia General N° 1152-GG-ESSALUD-2020 que aprueba la Directiva N° 13-GG-ESSALUD-2009, se adjunta la opinión e informe de la Gerencia de Desarrollo de Personal sobre el caso en consulta, la misma que contiene los antecedentes que prevé la citada normativa interna.

Atentamente,



JORGE PERLACIOS VELASQUEZ
GERENTE CENTRAL DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS
ESSALUD

JPV/mvf
NIT:073-2021-002
FOLIO: 42

INFORME N° 01 -GDP-GCGP-ESSALUD-2021

PARA : **JORGE PERLACIOS VELASQUEZ**
Gerente Central de Gestión de las Personas

DE : **MANUEL VASQUEZ FLORES**
Gerente de Desarrollo de Personal

ASUNTO : Opinión sobre otorgamiento de uniformes en el marco del EEN

FECHA : 05 de enero de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de alcanzarle el presente informe relativo al otorgamiento de uniformes a servidores públicos mediante convenio colectivo en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

I. Antecedentes

- 1.1 Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC
- 1.2 Informe Técnico N° 001941-2020-SERVIR-GPGSC
- 1.3 Acta de fecha 01 de abril de 1986 (Convenio Colectivo)
- 1.4 Convenio Colectivo de fecha 14 de enero de 2019.
- 1.5 Informe Técnico N° 206-2018-SERVIR/GPGSC

II. Base Legal

- Constitución Política del Perú.
- Convenio Colectivo de fecha 14 de enero de 2019
- Decreto de Urgencia 026-2020
- Ley 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
- Casación 3547-2009-CALLAO (Considerando Décimo Sexto)
- Casación 4473-2009-CALLAO (Considerando Décimo Cuarto)
- Casación 727-2011-CALLAO (Considerando Décimo Cuarto)
- Acta de fecha 01 de abril de 1986 (Convenio Colectivo)
- Acta de fecha 04 de marzo de 1986 (Convenio Colectivo)

III. Análisis

3.1 El Seguro Social de Salud – Essalud, otorga a todos los trabajadores¹ cada periodo fiscal el uniforme como condición de trabajo y aquellos puedan realizar sus labores en condiciones que les permitan cumplir sus objetivos.

3.2 Para el año 2021, se ha establecido la entrega del uniforme como condición de trabajo cuyo presupuesto aprobado alcanza la suma de S/. 141,905,000.00 beneficiando a 55,334 trabajadores².

¹ 276, 728 y 1057.

² Planilla al mes de setiembre de 2020 sin considerar a los CAS COVID.





"Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

VI. Respetto al Estado de Emergencia Nacional

4.1. Mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus normas modificatorias y complementarias, se declaró el Estado de Emergencia Nacional³ y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, medida que en la actualidad continúa vigente hasta el 07 de marzo de 2021.

4.2 Conforme a lo previsto en el artículo 44 de la Constitución Política del Estado, son deberes primordiales del Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

V. Sobre el otorgamiento de uniforme a servidores públicos mediante convenio colectivo en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria

5.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, a través del Informe Técnico 150-2017-SERVIR/GPGSC ha establecido en el numeral 2.6 que, conforme al ámbito doctrinario laboral⁴, las condiciones de trabajo son todo aquello que el empleador otorga al trabajador para que cumpla las labores o servicios contratados, ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan la prestación de servicios en forma adecuada.

Es así que el trabajador recibe de su empleador un bien o servicio con el propósito de satisfacer una necesidad originada por la prestación del trabajo, lo cual no genera en el trabajador una ventaja patrimonial debido a que esas entregas en ningún momento se habrán incorporado en su patrimonio ni satisfacen alguna necesidad propia, dado que sólo han transitado por el trabajador rumbo a su destino final, que es el cumplimiento de la prestación de servicios.

5.2 En ese orden de ideas, toda condición de trabajo sirve para el ejercicio laboral de los trabajadores de manera satisfactoria, no pudiendo limitarse dicho beneficio ni mucho menos discriminar su otorgamiento, es decir, corresponde ser entregado sin excepciones de ninguna naturaleza a aquellos que pertenezcan a los regímenes laborales de los D.L. 276, 728 y 1057 siendo ello una práctica y política habitual en EsSalud.

5.3 A través del Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC de fecha 18 de diciembre de 2020 y notificado a la Gerencia de Desarrollo de Personal el 05 de enero de 2020, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha establecido en el numeral 2.13 que las entidades públicas, durante el presente EEN, deben garantizar el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, las condiciones de trabajo respectivas; ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de requisitos y condiciones establecidos para su otorgamiento, es decir, el EEN no debe generar interrupción alguna para el cumplimiento de beneficios que corresponde a los trabajadores.

5.4 Sin embargo, el numeral 2.14 del referido documento advierte que, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el presente EEN, toda vez que la naturaleza de dichas condiciones de trabajo solo serían compatibles (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores; más

³ En adelante EEN.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge en "Instituciones del Derecho Laboral", y PIZARRO, Mónica en "La Remuneración en el Perú".





"Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

no con la modalidad de trabajo remoto o con la modalidad de licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), aspectos que se vienen aplicando durante el EEN. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría, concordante con el numeral 3.3 de dicho texto.

5.5 Según la opinión de SERVIR, no sería posible otorgar una condición de trabajo a servidores bajo trabajo remoto o licencia con goce de haber (en este último caso, salvo que se hubiere pactado lo contrario), con lo cual la Gerencia de Desarrollo de Personal no concuerda toda vez que estaríamos asumiendo una prolongación indeterminada del Estado de Emergencia o en todo caso durante todo el 2021, sin contar con mayores elementos que validen dicha premisa concluyente, además, se desconocería el contenido del Convenio Colectivo respecto al otorgamiento de uniforme el cual tiene fuerza vinculante y la naturaleza de norma jurídica, esto es, un acto administrativo no podría suspender los alcances de un mandato legal reconocido por la Carta Fundamental, la doctrina y jurisprudencia laboral.

VI Otorgamiento de Uniforme, Convenio Colectivo y Fuerza Vinculante

6.1 Conforme al Acuerdo N° 1-1E-ESSALUD-2020, el Consejo Directivo de Essalud acordó aprobar la entrega del beneficio por concepto de uniforme, en los términos establecidos en el punto 3 del Acuerdo Extraproceso del 09 de agosto de 2018, en virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo suscrito entre el Seguro Social de Salud – EsSalud y la Coalición Sindical el 14 de enero de 2019.



6.2 Según definición de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el Convenio Colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones de representantes de trabajadores.

6.3 En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 41° del TUO del Decreto Ley 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR recoge la definición señalada en el párrafo anterior.

6.4 El artículo 28° de la Constitución Política del Estado prevé que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, concepto que desarrolla el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo⁵ precisando que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron, es decir, para las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. En ese orden de ideas, en virtud a la fuerza vinculante de las convenciones colectivas las partes pueden pactar el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden.

6.5 En consecuencia, la fuerza vinculante no se agota en la simple obligatoriedad de las disposiciones pactadas en el convenio colectivo, sino implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica, asimismo, es necesario advertir que de conformidad al artículo 43° literal d) de la LRCT, una de las características del convenio colectivo es que continúa rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior (...).

6.6 Essalud y la Coalición Sindical en el convenio colectivo suscrito el 14 de enero de 2019, acordaron otorgar el beneficio de uniforme sin limitaciones o exclusiones de ninguna naturaleza, no existe ninguna exigencia, regla o circunstancia más allá del vínculo laboral que tener el beneficiario, lo cual si creemos si hace el Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC al

⁵ En adelante LRCT



"Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

modificar conceptos o criterios fijados en una norma jurídica cuya fuerza vinculante se sustenta en los Principios de Supremacía Constitucional y Fuerza Normativa de la Constitución.

6.7 Asimismo, es necesario precisar que dicho beneficio no es reciente sino todo lo contrario pues mediante acta de fecha 05 de abril de 1986, Essalud suscribió un convenio colectivo el cual tiene carácter de pacto colectivo señalando en el numeral 5° el compromiso se compromete a cumplir para dotar a los trabajadores de los uniformes (...), es decir, son más de 30 años de reconocimiento y entrega de dicho beneficio lo que convierte en una práctica continuada y repetitiva durante más de tres décadas en favor de los trabajadores sin mayores exclusiones o limitaciones que tener el vínculo laboral con nuestra entidad.

VII. La Costumbre en el Derecho Laboral y el otorgamiento de Uniforme en EsSalud como condición de trabajo

7.1 Conforme al quinto considerando de la Casación Laboral N° 10566-2017-LIMA, se advierte que para el jurista NEVES, la costumbre "(...) es una práctica reiterada que genera, en la comunidad en la que se da, la convicción de que produce derechos y obligaciones para sus miembros. Se constituye pues, de la combinación de un elemento objetivo: la repetición generalizada y continuada de una conducta determinada, y otro subjetivo: la creencia de que surgen en ella reglas obligatorias"⁶

7.2 La Corte Suprema en las Casaciones N° 3547-2009-CALLAO (Considerando Décimo Sexto), N° 4473-2009-CALLAO y N° 727-2011-CALLAO (ambas en sus Considerandos Décimo Cuarto), refiere que: "(...) respecto a la costumbre laboral, la jurisprudencia reiteradamente ha señalado que el comportamiento repetitivo de dos años continuos constituye una costumbre (...)".

7.3 Essalud otorga a sus trabajadores el beneficio de uniforme desde el año 1986, es decir, hace más de 30 años, lo cual constituye una práctica permanente y reiterada que ha producido derechos y obligaciones, por ello, desconocer sus alcances o efectos sería inobservar mandatos expuestos emitidos por el órgano jurisdiccional ordinario y constitucional en perjuicio de los trabajadores.

No existiendo limitaciones en los acuerdos suscritos sobre otorgamiento de uniforme y, por el contrario, siendo el Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC netamente restrictivo, se produce una duda que debe resolver aplicando los principios que regulan las relaciones laborales y que en el presente caso lo define el artículo 26° numeral 3) de la Constitución Política cuando advierte lo siguiente:

"Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".

VIII. Medidas excepcionales en el marco del Estado de Emergencia

8.1 El artículo 18.1.1 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 advierte que son obligaciones del empleador, "No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador", esto es, supone el cumplimiento de dos presupuestos: i) asistencia o ii) favorecimiento al trabajador, debiendo ponderar su alcance y aplicación el empleador en la línea de la Constitución Política, la doctrina y jurisprudencia laboral. (subrayado nuestro)

⁶ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho al Trabajo. Fondo Editorial PUCP, Lima 2009, página 86.

8.2 Siendo así, es evidente que existe una clara oscuridad o ambigüedad que genera duda o incertidumbre pues el Decreto de Urgencia 026-2020 en ningún extremo limita las obligaciones que como empleador tiene Essalud frente a los trabajadores, es más, prohíbe afectar la naturaleza del vínculo laboral y demás condiciones económicas cuando éstas favorezcan al trabajador, en tanto que, SERVIR orienta limitaciones que colisionan con el In Dubio Pro Operario al pretender desconocer alcances o beneficios a raíz de la emergencia nacional, estamos ante una norma y una opinión que difieren en su contenido generando duda, lo cual no debe perjudicar a los trabajadores.

Otro aspecto que resulta necesario señalar es que no es voluntad de los trabajadores someterse a una licencia con goce de haber, es el ordenamiento vigente en el marco de la emergencia sanitaria quien ha establecido los factores de riesgo y dispuesto además medidas respecto a los servidores que presenten dichos cuadros clínicos, siendo así, mal podría concluirse que un evento ajeno a los trabajadores debería significar el desconocimiento de beneficios otorgados más de 30 años, más aun desconociendo una fecha cierta del término del Estado de Emergencia Nacional, debiendo aplicarse medidas favorables a los servidores y que claramente lo establece la Carta Fundamental.

IX. Ley del Sistema Nacional de Presupuesto

9.1 El literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley 28411, señala que:
"El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de días no laborados (...)"

9.2 Esta norma advierte una prohibición del pago de remuneraciones cuando no se hace trabajo efectivo, lo cual ante una interpretación restrictiva constituiría privar al trabajador de dicho derecho, sin embargo, a reglón seguido se establecen excepciones ante disposición de ley expresa en contrario, lo cual obliga a revisar objetivamente un determinado hecho y precisamente en el caso concreto sobre condición de trabajo (uniforme) en EsSalud existe una norma jurídica (Convenio Colectivo) hace más de 30 años en el que se acuerda su otorgamiento sin limitaciones o exclusiones, siendo necesario recordar que el mismo tiene fuerza vinculante e implica el reconocimiento del mismo como una ley.

X. Sobre la duración del Estado de Emergencia Nacional

10.1 El D.S. 044-2020-PCM y sus normas complementarias y modificatorias ha declarado el Estado de Emergencia Nacional el mismo que ha sido prorrogado sucesivamente durante el 2020 y primer trimestre del 2021, sin embargo, siendo la pandemia por la COVID 19 un evento no previsto, no existe certeza si dicha medida va a ser extendida durante el presente periodo, siendo así, podría levantarse tal disposición y retomar la normalidad de las actividades y con ello los trabajadores bajo trabajo remoto o licencia con goce de haber se reincorporarían a sus actividades.

10.2 Frente a dicho escenario, es evidente que no podría denegarse el otorgamiento de una condición de trabajo (uniforme) pues una medida temporal no debería interpretarse como permanente en el tiempo y con ello perjudicar a los trabajadores, más aún cuando el evento adverso e imprevisible (pandemia) no ha sido voluntad del trabajador sino todo lo contrario.

XI. Pronunciamiento de SERVIR respecto a trabajadores con licencia sindical

11.1 A través del Informe Técnico N° 206-2018-SERVIR/GPGSC, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil advierte en el numeral 3.1 lo siguiente:



“Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

“El uniforme debe ser otorgado siempre que sea necesario e indispensable para el desempeño de las labores de todos los trabajadores sin distinción alguna, al constituir una condición de trabajo; en tal sentido, si un servidor se encuentra con licencia sindical, también corresponde que se le haga entrega de las condiciones de trabajo (como el uniforme) en razón de la subsistencia de la relación laboral y de acuerdo a las actividades desempeñadas; salvo que por norma o acuerdo convencional se restrinja la misma a los trabajadores con licencia sindical hasta el término de la mencionada licencia”

11.2 Como podremos advertir, la Autoridad Nacional del Servicio Civil quien ha establecido que ante una licencia con goce (suspensión imperfecta) debe otorgarse el uniforme como condición de trabajo señalando que, basta la subsistencia de la relación laboral para ello, es decir, no establece otra limitación, sin embargo, el criterio establecido en el Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC se contrapone a ello generando duda e incertidumbre sobre el otorgamiento o no de una condición de trabajo a quienes estén bajo licencia con goce de haber (suspensión imperfecta), debiendo para ello aplicarse lo más favorable al trabajador pues así lo manda la Carta Fundamental⁷.

XII. Respetto a la aplicación del In Dubio pro Operario

12.1 Reza el numeral 3) del artículo 26° de la Carta Fundamental lo siguiente: “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”

Este principio también tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, éste no se lograra.

Criterios jurisprudenciales:

“[...] Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado. A este respecto, la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de «norma» abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. [...]”. (STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC)

En consecuencia, existe una norma jurídica que es el convenio colectivo de abril de 1986 sobre otorgamiento de condición de trabajo (uniforme) sin limitaciones, generando duda respecto a la aplicación u observancia del Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC, debiendo recurrirse a los principios que regulan la relación laboral y que muy claramente se establece en el texto constitucional.

⁷ Numeral 3) del artículo 26° Constitución Política.





“Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

12.2 Un factor adicional de incertidumbre y duda es sobre el Estado de Emergencia cuya vigencia no se conoce cuando finalizará, es decir, es incierto, poco claro al no haber rigor científico o técnico que otorgue fecha cierta de culminación, sujetándose al tiempo o condiciones de avance de la pandemia o incluso a la decisión política del Poder Ejecutivo, pudiendo levantarse tal medida en el mes de marzo de 2021.

XIII. Conclusiones

13.1 Toda condición de trabajo sirve para el ejercicio laboral de los trabajadores de manera satisfactoria, no pudiendo limitarse dicho beneficio ni mucho menos discriminar su otorgamiento, es decir, corresponde ser entregado sin excepciones de ninguna naturaleza a aquellos que pertenezcan a los regímenes laborales de los D.L. 276, 728 y 1057 siendo ello una práctica y política habitual en EsSalud.

13.2 la Gerencia de Desarrollo de Personal no concuerda con el Informe Técnico 1918-2020-SERVIR-GPGSC toda vez que estaríamos asumiendo una prolongación indeterminada del Estado de Emergencia o en todo caso durante todo el 2021, sin contar con mayores elementos que validen dicha premisa concluyente, además, se desconocería el contenido del Convenio Colectivo respecto a su fuerza vinculante y naturaleza de norma jurídica, esto es, un acto administrativo no podría suspender los alcances de un mandato legal reconocido por la Carta Fundamental, la doctrina y jurisprudencia laboral.



13.3 La fuerza vinculante del convenio colectivo no se agota en la simple obligatoriedad de las disposiciones pactadas, sino implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica, asimismo, es necesario advertir que de conformidad al artículo 43° literal d) de la LRCT, una de las características del convenio colectivo es que continúa rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior (...).

13.4 Essalud y la Coalición Sindical en el convenio colectivo suscrito el 14 de enero de 2019, acordaron otorgar el beneficio de uniforme sin limitaciones o exclusiones de ninguna naturaleza, no existe ninguna exigencia, regla o circunstancia más allá del vínculo laboral que tener el beneficiario, lo cual si creemos si hace el Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC al modificar conceptos o criterios fijados en una norma jurídica cuya fuerza vinculante se sustenta en los Principios de Supremacía Constitucional y Fuerza Normativa de la Constitución.

13.5 Essalud otorga mediante Convenio Colectivo a sus trabajadores el beneficio de uniforme desde el año 1986, es decir, hace más de 30 años, lo cual constituye una práctica permanente y reiterada que ha producido derechos y obligaciones, por ello, desconocer sus alcances o efectos sería inobservar mandatos expresos emitidos por el órgano jurisdiccional ordinario y constitucional en perjuicio de los trabajadores.

13.6 Existen excepciones a premisas cuando existe una ley expresa en contrario, en consecuencia, hemos señalado que el otorgamiento del uniforme se establece en un convenio colectivo el cual tiene fuerza vinculante por mandato constitucional e implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica, debiendo ser otorgado por la sola condición de trabajadores.

13.7 No existe certeza si el Estado de Emergencia va a ser extendido durante el presente periodo, siendo así, podría levantarse tal disposición y retomar la normalidad de las actividades y con ello los trabajadores bajo trabajo remoto o licencia con goce de haber se reincorporarían a sus actividades, siendo el Indubio Pro Operario de obligatoria aplicación en este caso de duda.



*"Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"*

13.8 Debe otorgarse la condición de trabajo (uniforme) en EsSalud solamente acreditando la subsistencia del vínculo laboral a los servidores bajo licencia con goce de haber (suspensión imperfecta) pues así lo dispone la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante Informe Técnico 206-2018/GPGSC de fecha 07 de febrero de 2018 y con el cual coincide la Gerencia de Desarrollo de Personal.

13.9 Debe aplicarse el in dubio pro operario en favor de los trabajadores respecto al Informe Técnico N° 001918-2020-SERVIR-GPGSC, toda vez que genera duda y colisiona inclusive con los alcances de una norma jurídica (convenio colectivo de fecha 01 de abril de 1986 y convenio colectivo de fecha 14 de enero 2019) y además con lo señalado en el Informe Técnico 206-2018/GPGSC.

Atentamente,



.....
MANUEL VASQUEZ FLORES
GERENTE DE DESARROLLO DE PERSONAL-GCGP
ESSALUD

MVF
NIT: 073-2021-002