

**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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública durante el Estado de Emergencia Nacional

Referencia : Oficio N° 000047-2021-DV-OGA

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Administración de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Considerando que, durante los meses de enero, febrero y primera quincena de marzo del año 2020 los servidores civiles, a quienes en mérito de lo pactado por convenio colectivo se les ha venido entregando uniformes de trabajo, realizaron una labor 100% presencial, ¿correspondería que se entregue a dichos trabajadores los citados uniformes de manera proporcional, o que se les entregue los uniformes de verano por el periodo en el cual dichos servidores civiles realizaron una labor 100% presencial?
- b) Teniendo en cuenta que, en DEVIDA, a partir del 26 de mayo de 2020, algunos servidores a quienes, conforme a lo pactado, se les ha venido entregando uniformes de trabajo, realizaron labores bajo la modalidad presencial y mixta, quienes entre las dos modalidades representaron un promedio mensual alrededor del 18% del total de trabajadores. ¿En este caso correspondería que se les entregue uniformes de trabajo a dichos servidores civiles que realizaron la labor mixta y presencial? Cabe precisar que, las labores de los servidores bajo la modalidad mixta y presencial no fueron constantes sino en muchos casos intermitentes y no se exigió el uso de uniformes por las medidas sanitarias dispuestas por el MINSA

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 la entrega de uniforme como condición de trabajo

- 2.4 Sobre la entrega de uniforme al personal (ya sea producto de un convenio colectivo o laudo arbitral) durante el estado de emergencia sanitaria, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento sobre dicha consulta a través del [Informe Técnico N° 001296-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

"(...)

2.4 (...) debemos indicar que esta solo puede ser otorgado como condición de trabajo. Al respecto, debemos indicar que SERVIR, en diversos informes 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."*

(...)

3.1 Las condiciones de trabajo son (por su naturaleza) indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características señaladas en el numeral 2.4 del presente informe, caso contrario la misma se configurará como un incremento remunerativo, el cual está prohibido por las leyes presupuesta les vigentes; por lo que la entidad deberá disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia.

3.2 Es importante indicar que las condiciones de trabajo derivadas de un laudo arbitral, deberán cumplir con las condiciones y/o características establecidas para su otorgamiento en la cláusula que la contiene.

3.3 Respecto al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral en materia de derechos colectivos (productos de negociación); ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de las condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento.

(...)

3.5 Todo beneficio pactado por convenio colectivo o laudo arbitral, cuya naturaleza, finalidad o condición para su otorgamiento, no se vea afectada por el EEN; podrá continuar siendo otorgado a los servidores públicos de la entidad, según corresponda."

- 2.5 Asimismo, es importante indicar que, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características¹ y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.
- 2.6 Finalmente, debemos precisar que todo beneficio convencional debe ser otorgado conforme a lo establecido en las cláusulas convencionales que los contienen, motivo por el cual, las partes no pueden, de manera unilateral o consensuada, modificar las cláusulas convencionales o arbitrales pactadas.

III. Conclusiones

- 3.1 Mediante el [Informe Técnico N° 001296-2020-SERVIR-GPGSC](#), SERVIR emitió opinión sobre las condiciones de trabajo otorgadas mediante convenio colectivo y su aplicación durante el estado de emergencia nacional, por lo que nos remitimos a este y lo ratificamos en todos sus extremos.
- 3.2 Si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.

¹ 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.



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"

- 3.3 Debemos precisar que todo beneficio convencional debe ser otorgado conforme a lo establecido en las cláusulas convencionales que los contienen, motivo por el cual, las partes no pueden, de manera unilateral o consensuada, modificar las cláusulas convencionales o arbitrales pactadas.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/jms

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

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: **1ARMCSL**