

**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

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

Asunto : Sobre el otorgamiento del pago de movilidad mediante convenio colectivo durante el Estado de Emergencia Nacional

Referencia : Oficio N° 019-2021-SUNARP-OGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Coordinadora General de la Oficina General de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿La bonificación por movilidad debe ser otorgada sólo para aquellos/as servidores/as que realicen su jornada completa en el centro de trabajo?
- b) De considerarse día efectivo de trabajo el cumplimiento de la jornada de trabajo, ¿corresponde la bonificación por movilidad a los/as servidores/as que vienen realizando trabajo remoto?
- c) Si un/a servidor/a, está bajo la modalidad mixta, en la cual en un mismo día alterna trabajo presencial y remoto ¿la entidad debe otorgar el pago de bonificación por movilidad a los/as servidores/ bajo esa modalidad? y de corresponder debe ser de manera íntegra o proporcional?
- d) Si un servidor/a bajo la modalidad de trabajo remoto debe apersonarse a recoger documentos a la entidad ¿le corresponde la bonificación por movilidad?
- e) Teniendo en consideración que la bonificación por movilidad es otorgada a los/as servidores/as como condición de trabajo, en virtud del Principio de la condición más beneficiosa, ante la actual coyuntura sanitaria ¿La entidad debe otorgar la bonificación por movilidad a todos/as los/as servidores/as indistintamente la modalidad de trabajo que se encuentren?

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 condiciones de trabajo

- 2.4 Sobre el otorgamiento de pago de movilidad como condición de trabajo, 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.”*

- 2.5 De lo expuesto, debemos precisar que las condiciones de trabajo son (por su naturaleza) indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características¹ señaladas en el numeral 2.4 del presente informe, incluso si estas son otorgadas mediante costumbre.
- 2.6 Caso contrario, de ser entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían 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 la regulada en el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020².
- 2.7 En efecto, el artículo 6° del Decreto de Urgencia N° 014-2019 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores), prohíbe el reajuste e incremento remunerativo, así como la

¹ Sin importar el modo o forma de su entrega, por ejemplo, la alimentación entregada como suministro directo, o a través de vales de consumo (suministro indirecto).

² Del mismo modo, el artículo 6° de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2017, 2018 y 2019, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.



aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.

- 2.8 Siendo ello así, las condiciones de trabajo deberán cumplir con las características indicadas 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 presupuestas vigentes; por lo que la entidad deberá disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia.

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en el contexto de Estado de Emergencia Nacional

- 2.9 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM³ se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, cuyo periodo fue ampliado temporalmente mediante numerosas disposiciones normativas que se emitieron en su momento. Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM se declaró nuevamente el Estado de Emergencia Nacional por las mismas circunstancias señaladas, cuyo periodo fue ampliado temporalmente mediante Decreto Supremo N° 201-2020-PCM.
- 2.10 Siendo así, como parte de las normas que se han venido emitiendo en el marco del Estado de Emergencia Nacional, se emitió el Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por COVID-19. Así, uno de los objetos que tiene el Decreto Legislativo N° 1505 es garantizar el respeto de los derechos laborales⁴, por parte del Estado, en el marco de las medidas temporales excepcionales que regule en relación al retorno gradual de los servidores públicos a prestar servicios en sus centros de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional (en adelante, EEN).
- 2.11 Siendo así, cuando dicha disposición legal hace referencia al *"respeto de los derechos laborales"*, ello debe entenderse o interpretarse en su dimensión amplia, esto es, al respeto de los derechos laborales individuales y derechos laborales colectivos de los servidores públicos.
- 2.12 En ese sentido, en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público debe indicarse que las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar –por ejemplo– 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

³ Modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM, N° 072-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM y N° 116-2020-PCM.

⁴ El artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1505, ha establecido que dicha norma tiene por objeto "[...] establecer el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/as servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica".



cumplimiento de requisitos, condiciones y tipos de cláusulas del convenio, establecidos para su otorgamiento.

- 2.13 Así, por ejemplo, Si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo puede estar vigente, su otorgamiento podría no cumplir su finalidad durante el presente EEN, toda vez que la naturaleza de dichos beneficios solo podría ser compatible (en el cumplimiento de su finalidad) con el ejercicio de las labores presenciales de los servidores en el respectivo centro de trabajo donde se realizan la prestación de los servicios efectivos (entidad pública); mas no podría ser compatible 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 dichos beneficios pactados por convenio colectivo, durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría.
- 2.14 Asimismo, resulta menester señalar que las referidas condiciones de trabajo, una vez acreditada su finalidad, deberán ser entregadas únicamente en los mismos términos mediante los cuales se han venido otorgando, sea mediante convenio colectivo, laudo arbitral o incluso mediante mandato judicial, por lo que dichas condiciones de trabajo no podrían ser otorgadas mediante otros mecanismos alternativos no autorizados.

De este modo, no resultaría procedente sustituir o reemplazar los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, por otro tipo de beneficios de naturaleza distinta a la originalmente pactada, durante la vigencia de los referidos productos negociales; salvo convenio colectivo o laudo arbitral posterior que disponga lo contrario.

- 2.15 Por tanto, toda condición de trabajo, cuya naturaleza, finalidad o condición para su otorgamiento, no se vea afectada por el EEN; podrá continuar siendo otorgada a los servidores públicos de la entidad, según corresponda.

III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 Si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) como beneficio pactado en un convenio colectivo 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; mas 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.



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 Los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, deberán ser entregados únicamente en los mismos términos mediante los cuales se han venido otorgando. Así, no resultaría procedente sustituir o reemplazar los beneficios pactados por convenio colectivo o laudo arbitral, por otro tipo de beneficios de naturaleza distinta a la originalmente pactada, durante la vigencia de los referidos productos negociales; salvo convenio colectivo o laudo arbitral posterior que disponga lo contrario.
- 3.4 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.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/mma

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: **JVQPMOO**