



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"

Fecha

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

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

Asunto : Sobre el otorgamiento de uniformes a servidores públicos mediante convenio colectivo en el marco del Estado de Emergencia Nacional

Referencia : Oficio N° 484-2020-MTC/11

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora General de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – MTC, consulta a SERVIR sobre el otorgamiento de uniformes a servidores públicos mediante convenio colectivo en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

### 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 uniformes 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:

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: KWRBQXV



*"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 características<sup>1</sup> 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 2020<sup>2</sup>.
- 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 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-PCM<sup>3</sup> se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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, N° 116-2020-PCM, N° 129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 139-2020-PCM, N° 146-2020-PCM, N° 151-2020-PCM, N° 156-2020-PCM, N° 162-2020-PCM, N° 165-2020-PCM, N° 170-2020-PCM, N° 177-2020-PCM, N° 178-2020-PCM y N° 180-2020-PCM.



la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, cuyo periodo fue ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 146-2020-PCM, N° 156-2020-PCM y N° 174-2020-PCM. Asimismo, mediante el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM se derogó el referido decreto supremo primigenio y se declaró nuevamente el Estado de Emergencia Nacional desde el 01 de diciembre al 31 de diciembre de 2020.

- 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 laborales<sup>4</sup>, 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 De este modo, garantizar el respeto de los derechos laborales de los servidores públicos en el marco de lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1505, implica su plena observancia durante el EEN, en cuanto pudiera corresponder.
- 2.13 En ese sentido, debe indicarse que las entidades públicas, durante el presente EEN, deben garantizar –por ejemplo- 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.
- 2.14 Así, por ejemplo, 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; 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. En ese escenario, no resultaría posible otorgar dichas condiciones de trabajo durante el EEN dada la incompatibilidad señalada que se configuraría.

<sup>4</sup> 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".



- 2.15 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.

- 2.16 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 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 Las entidades, durante el presente EEN, deben garantizar el cumplimiento de continuar otorgando, a los servidores públicos, las respectivas condiciones de trabajo; ello según la naturaleza o finalidad del beneficio pactado y según el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos para su otorgamiento.
- 3.3 Si bien las condiciones de trabajo (por ejemplo, alimentación, movilidad o uniformes) pueden estar vigentes, 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.
- 3.4 Las 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.
- 3.5 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.



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"

- 3.6 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.

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\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: **KWRBQXV**