



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 861 -2018-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre otorgamiento de uniforme institucional al personal de confianza y servidores contratados del Decreto Legislativos N° 276

Referencias : Carta N° 042-2018-OAL/UNALM

Fecha : Lima, **31 MAYO 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe de la Oficina de Asesoría Legal de la Universidad Nacional Agraria La Molina consulta a SERVIR si el personal con cargo de confianza y servidores contratados pueden o no recibir uniforme institucional.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Sobre el otorgamiento de uniformes como condición de trabajo

- 2.3 En principio debemos indicar, 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.
- 2.4 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:





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 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 En esa misma línea, el literal e) del artículo 43 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: *“Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones”*.

De tal forma, se colige que las condiciones de trabajo deberían ser entregadas solo si son necesarias para la prestación de servicios del servidor.

2.6 Caso contrario, si no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran 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 un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, que establece una serie de limitaciones en cuanto a incrementos o reajustes remunerativos aplicables a los tres niveles de gobierno.

2.7 En tal sentido, siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.4, la movilidad, los viáticos, los gastos de representación, el uniforme o vestuario, la alimentación, entre otros bienes, servicios o prestaciones, podrán constituir condiciones de trabajo, sin que pueda enumerarse o establecerse una lista taxativa, dado que corresponderá determinar, en cada caso específico, si el empleador está obligado a entregar al personal lo que se necesite para que pueda cumplir con sus obligaciones de forma debida.

2.8 De esta manera, el otorgamiento de uniformes por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada a los servidores por ser indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, dado que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que hacen necesario que el empleador se encuentre obligado a otorgar uniformes, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.



2.9 Por lo tanto, sólo constituirán condiciones de trabajo aquello que cumpla con los requisitos o características señaladas, las mismas que se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor¹ por lo que son aplicables a aquellos sin hacer distinción por el régimen al que pertenezcan (Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057), siendo

¹ De conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, dentro de la clasificación de “servidor público” se encuentran aquellos que desempeñan cargos de confianza.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado.

De la consulta planteada

- 2.10 Se advierte de la consulta realizada por la entidad, que está referida a la procedencia de otorgar el uniforme institucional a los servidores de confianza y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.
- 2.11 Corresponde precisar que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares.
- 2.12 No obstante de lo señalado en el numeral precedente, debe tomarse en cuenta que es factible que las entidades entreguen uniformes institucionales al personal de confianza y servidores contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276, siempre que se cumplan los requisitos señalados en el numeral 2.4 del presente informe, y la entrega no constituya parte de la remuneración o ingresos que configure así un incremento remunerativo, al estar prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.
- 2.13 Sobre esto último, cabe traer a colación de forma referencial, que en el Informe Técnico N° 1151-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe) se concluyó que los uniformes como condición de trabajo se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor, dentro de lo cual se encuentran aquellos que desempeñan cargos directivos, entonces bajo este mismo criterio, se pueden otorgar el uniforme institucional al servidor de confianza cuando sea indispensable para el desempeño de sus actividades.
- 2.14 En relación a los servidores contratados del Decreto Legislativo N° 276, corresponde observar que de acuerdo al artículo 140 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM las entidades deben diseñar y establecer políticas progresivas de bienestar social, siendo que estas acciones deben cubrir, entre otros aspectos, el acceso a un vestuario apropiado de acuerdo al inciso j) del artículo 142, el mismo que alcanza a los servidores contratados en aquellos aspectos que corresponda de acuerdo al artículo 149. Entonces, es factible sostener que el uniforme institucional puede ser otorgado, como condición de trabajo indispensable, a los servidores contratados.

III. Conclusiones

Las condiciones de trabajo se sujetan a las características señaladas en el numeral 2.4 del presente informe técnico; en consecuencia, el otorgamiento de uniformes por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, es procedente siempre que estas sean entregadas como condición de trabajo.

- 3.2 Si no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.

- 3.3 Es factible que las entidades entreguen uniformes institucionales al personal de confianza y servidores contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276, siempre que se cumplan los requisitos señalados en el numeral 2.4 y la entrega no forme parte de la remuneración o ingresos que configure así un incremento remunerativo, al estar prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ova

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018