



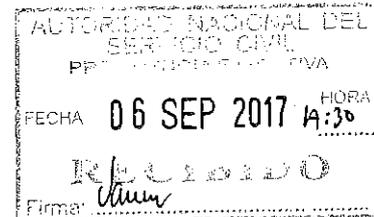
PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 992 -2017-SERVIR/GPGSC**



A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Entrega de vales de consumo para la adquisición de calzado o uniforme

Referencia : Oficio N° 387-2017-MIMP/OGRH

Fecha : Lima, 06 SET. 2017

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables nos consulta si es factible otorgar calzados y uniformes a través de vales de consumo a favor de los servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728.

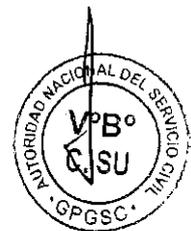
**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es 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 que adopte cada Entidad.
- 2.2 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 uniforme como condición de trabajo**

- 2.3 La entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio serán consideradas condiciones de trabajo siempre que cumplan las siguientes características: i) No forman 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 (necesarias e indispensables o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

especie, y si son entregadas en dinero se destinan para cumplir el servicio; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor.

- 2.4 Caso contrario, si no fueran indispensables para el cumplimiento de la labor del servidor y fueran entregadas a éste para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial, no tendrían la connotación de condición de trabajo y, por ende, formarían parte de la remuneración.
- 2.5 Por su parte, el artículo 43 literal e) de la 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 para el cumplimiento de sus funciones”.
- 2.6 De lo expuesto, se colige que las condiciones de trabajo deberán ser entregadas solo si son necesarias para la prestación de servicios. Es decir, el uniforme puede otorgarse como condición de trabajo o como compensación no económica cuando las labores asignadas al servidor lo requieran por la naturaleza del servicio que este preste y no genere una ventaja patrimonial para él.

El otorgamiento de accesorios o de indumentaria no indispensable para el desempeño de las labores—como calzado ordinario—no configura una condición de trabajo ya que las labores administrativas no requieren el uso de calzado con características especiales, por lo que el servidor podría adquirirlo por su cuenta. Al contrario, la entrega de este tipo de bienes constituiría una ventaja patrimonial.

#### Sobre la entrega de vales de consumo

- 2.7 Respecto a este punto nos hemos pronunciado anteriormente, correspondiendo ratificar el contenido del Informe Técnico N° 488-2017-SERVIR/GPGSC (publicado en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) a través del cual analizamos la procedencia de otorgar vales de consumo a los servidores públicos únicamente en aquellos casos que califiquen como condición de trabajo.
- 2.8 En tal sentido, una entidad pública solo podría entregar vales de consumo para que los servidores adquieran uniformes o calzado cuando estos reúnan condiciones que los conviertan en indispensables para el desarrollo de las labores; como sucede, por ejemplo, con los obreros de limpieza pública cuya indumentaria necesariamente debe contener elementos de seguridad y usan calzado de material especial.



#### De la prohibición de incrementos remunerativos dispuesto por las leyes anuales de presupuesto del sector público

- 2.9 El Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, dispone en su artículo 2, que las Empresas de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales se encuentran dentro de su ámbito de aplicación, y para los efectos de dicha norma, son consideradas



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

como “entidades”; de lo cual se advierte que los beneficios e incrementos remunerativos solicitados mediante negociación colectiva por trabajadores de una empresa del estado se encuentran sujetos a la normatividad en materia de Presupuesto Público.

- 2.10 Asimismo, el Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto establece que las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas únicamente hasta doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una bonificación por escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según corresponda.
- 2.11 Las leyes de presupuesto del sector público anualmente fijan o establecen los montos de los aguinaldos y de la bonificación por escolaridad, estando prohibida la percepción de cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar a los aguinaldos y/o gratificaciones y bonificación por escolaridad que se otorguen con igual o diferente denominación.
- 2.12 Mediante la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, vigente desde el 5 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, se estableció que los procedimientos de negociación colectiva y los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite a dicha fecha, sólo podrán contener aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y no podrán disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole; sancionándose con nulidad de pleno derecho los acuerdos, las resoluciones o los laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.
- 2.13 Del mismo modo, en las leyes de presupuesto del sector público de distintos años fiscales se ha estipulado dichas limitaciones aplicables a las entidades en los tres niveles de gobierno (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales); regulándose en el artículo 6 de la Ley N° 30518, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, prohibiciones respecto al ingreso del personal:
- i) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento;
  - ii) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente; y,
  - iii) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

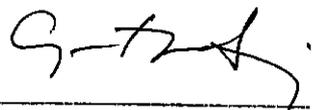
“Año del buen servicio al ciudadano”

### III. Conclusiones

- 3.1 La normativa vigente reconoce el otorgamiento de condiciones de trabajo a los servidores civiles en el marco de la negociación colectiva. Ello se desprende de lo establecido en el artículo 42 de la Ley N° 30057 (de aplicación a los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 desde el 05 de julio de 2013). Asimismo, la referida norma considera condiciones de trabajo a los permisos, licencias, capacitaciones, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas necesarias e indispensables para la prestación de servicios o que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones. Por lo tanto solo resulta otorgable el uniforme o calzado como condición de trabajo o compensación no económica cuando las labores del servidor lo requieran para la naturaleza del servicio que preste y no generen una ventaja patrimonial para él.
- 3.2 Asimismo, la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, de carácter permanente, establece que los procedimientos de negociación colectiva y los arbitrajes sólo podrán contener aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y no dispondrán el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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