



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"
RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°0111-2025-GM-MDM/LC

Camisea, 07 de marzo de 2025.

VISTOS:

El Informe N° 0151-2025-ORH-OGA-GM-MDM/LC, Informe N°254-2025-OGA-GM-MDM-LC/GAT, Informe N°268-2025-OP-OGPP-MDM/LCYDP, y demás actuados;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por Ley N°30305-Ley de Reformas de los artículos 191°, 194° y 203° establece que: "Las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, tienen autonomía, económica y administrativas en los asuntos de su competencia (...) lo que debe ser concordado con lo dispuesto por el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que prescribe "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico".

Que, la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N°27444, en el artículo IV del Título Preliminar establece que son principios del procedimiento administrativo, Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los cuales les fueron conferidas. Lo que significa que la actuación de las autoridades de las entidades de la administración pública, como la MDM, deben restringir su accionar a lo estrictamente estipulado en las facultades y funciones conferidas en la Constitución, la ley y las normas administrativas.

Que, la Unidad de Recursos Humanos, propone la Directiva a la oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Megantoni, precisando que la entrega de uniformes como condición de trabajo a los servidores del MDM, si puede ser entregada por liberalidad del empleador siempre que se encuentre sustentado y reúna las características de "condición de trabajo", así como dicha entrega le sea útil al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarios o que faciliten la prestación).

Que, con respecto al objetivo de la "Adquisición de Uniformes e Indumentaria Institucional", corresponde previamente señalar que, conforme al ámbito doctrinario laboral, "las condiciones de trabajo" son todo aquello que el empleador otorga al trabajador para que cumpla las labores o servicios contratados, ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan la prestación de servicios en forma adecuada. Es así que el trabajador recibe de su empleador un bien o servicio con el propósito de satisfacer una necesidad originada por la prestación del trabajo, lo cual no genera en el trabajador una ventaja patrimonial debido a que esas entregas en ningún momento se habrán incorporado en su patrimonio ni satisfacen alguna necesidad propia, dado que sólo han transitado por el trabajador rumbo a su destino final, que es el cumplimiento de la prestación de servicios.

Que, en este sentido, 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.

Que, sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo, debemos indicar que, a través del Informe Técnico N°1767-2021-SERVIR/GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir) emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se señaló lo siguiente sobre la forma de entrega de una condición de trabajo:

La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario. Así, por ejemplo, cuando el servidor asume





"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

directamente el costo de la condición de trabajo, la entidad reembolsa a este el gasto incurrido (costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo).

No obstante, en los casos en que la entidad entregue una suma dineraria como condición de trabajo, el servidor debe rendir cuenta del uso de dicho dinero, de lo contrario, dicho monto sería de su libre disponibilidad y, en consecuencia, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo. **Al respecto, de manera preliminar, debemos señalar que el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública se puede originar: i) por convenio colectivo, y/o ii) por decisión del empleador.**

Que, de ahí, se advierte que las condiciones de trabajo tienen ciertas características, tal como se ha expuesto en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible www.gob.pe/servir) emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el cual se detalló lo siguiente:

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.**

Que, en ese sentido, de no cumplirse con las características señaladas en el Informe Técnico N° 150- 2017-SERVIR-GPGSC, las prestaciones supondrían una ventaja patrimonial al ser entregadas para la libre disposición del servidor, configurándose así como un incremento remunerativo, lo que se encuentra prohibido por las leyes de presupuesto del sector público, desde el año 2006 hasta la actualidad, en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento. Que, en esa línea, se tiene que, **el otorgamiento de condiciones de trabajo solo puede darse exclusivamente a los servidores con vínculo laboral vigente**, indistintamente del régimen laboral bajo el cual se encuentren sujetos dentro de la Administración Pública (Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057, Ley N° 30057 u otros), y únicamente se otorgan para la efectiva ejecución de sus prestaciones, en función de las actividades laborales del puesto o cargo que desempeñan¹.

Que, ahora bien, cabe indicar que las condiciones de trabajo originadas como actos de liberalidad del empleador, podrán ser otorgadas a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo, incluido el personal de confianza, siempre que cumplan con las características indicadas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N°150-2017-SERVIR/GPGSC. En tal sentido, es responsabilidad de cada entidad evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo; asimismo deberán emitir e implementar los documentos normativos (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para la entrega de las condiciones de trabajo, su supervisión y fiscalización.

Que, por otro lado, respecto de las condiciones de trabajo otorgadas en el marco de un convenio colectivo, estas podrán ser otorgadas siempre que cumplan con las características indicadas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N°150-2017-SERVIR/GPGSC, Sin embargo, en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante de los convenios como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en la suscripción del convenio colectivo, se ha indicado que el análisis sobre la procedencia o no de continuar con el pago de dichas condiciones de trabajo debe ser efectuado por la propia entidad remitiéndose para esos efectos a lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene dicho beneficio, a fin de

¹ Informe Técnico N° 684- 2024-SERVIR-GPGSC



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para el otorgamiento de la condición de trabajo².

Que, bajo ese contexto, y análisis efectuado por parte de la oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, respecto al otorgamiento de uniforme institucional concluye que la entrega de uniformes como condición de trabajo a los servidores del MDM, si puede ser entregada por liberalidad del empleador siempre que se encuentre sustentado y reúna las características de “condición de trabajo”, así como dicha entrega le sea útil al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarios o que faciliten la prestación).

Que, mediante Informe N° 0151-2025-ORH-OGA-GM-MDM/LC, el Jefe de la oficina de Gestión de Recursos humanos CPC DAVID FERNANDO QUISPE QUISPE, propone la Directiva a la oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Megantoni, precisando que la entrega de uniformes como condición de trabajo a los servidores del MDM, si puede ser entregada por liberalidad del empleador siempre que se encuentre sustentado y reúna las características de “condición de trabajo”, así como dicha entrega le sea útil al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarios o que faciliten la prestación).

Que, mediante Informe N°254-2025-OGA-GM-MDM-LC/GAT, el Econ. GLICERIO ALANYA TORRES, jefe de la oficina General de Administración de la Municipalidad Distrital de Megantoni, remire el proyecto de directiva a la oficina General de Planeamiento y Presupuesto, previo análisis concluye que la Directiva es un instrumento que servirá para regular las disposiciones de dotación, entrega y uso de uniforme institucional.

Que, mediante Informe N°268-2025-OP-OGPP-MDM/LCYDP, el Econ. YULMER DOMINGUEZ PONCE, jefe de la oficina de Presupuesto de la Municipalidad Distrital de Megantoni, remite opinión respecto de la directiva al jefe de la oficina General de Planeamiento y Presupuesto, previo análisis concluye que con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las actividades operativas de acuerdo con su oportunidad de ejecución, se debe llevar a cabo la aprobación de la propuesta del instrumento denominado “Directiva para la dotación, entrega y uso de uniforme institucional en la MDM, conforme a la normativa vigente.

ESTANDO, a lo precedentemente expuesto, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972, con la designación del Gerente Municipal mediante Resolución de Alcaldía N°001-2025-A-MDM/LC, y habiéndose delegado las facultades conferidas al Gerente Municipal mediante Resolución de Alcaldía N°043-2025-A-MDM/LC, y demás normas legales vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – APROBAR la DIRECTIVA N° 007-2025-GM-MDM/LC, QUE REGULA LAS DISPOSICIONES PARA LA DOTACION, ENTREGA Y USO DE UNIFORME INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MEGANTONI.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER a todas las gerencias, unidades orgánicas y a las demás oficinas competentes el cumplimiento de la presente directiva de acuerdo a sus atribuciones.

ARTICULO CUARTO. – ENCARGAR, a la Oficina de Tecnologías y Comunicación la publicación de la presente Resolución en la plataforma digital única del Estado Peruano – GOB.PE <https://www.gob.pe/munimegantoni>.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

² Informe Técnico N° 134-2023-SERVIR-GPGSC

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MEGANTONI



Lic. Ivan R. Cisneros Quispe
GERENTE MUNICIPAL

