



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

Para : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el otorgamiento de uniformes como condición de trabajo
b) Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria por la Covid-19

Referencia : Oficio N° 039-2022-CONCYTEC-OGA-OP

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el jefe de la Oficina de Personal de la Oficina General de Administración del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica en relación a un convenio colectivo suscrito antes del Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida a consecuencia del COVID-19 consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR lo siguiente:

- ¿Correspondería que se proceda al inicio del proceso de adquisición y la respectiva entrega de uniformes a los servidores bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, correspondiente a los periodos 2020 y 2021, los cuales realizaron trabajo en forma remota?*
- ¿Correspondería la entrega de uniforme a solo dos servidores bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, que realizaron trabajo remoto hasta el mes de junio de 2020 y desde el mes de julio de ese año realizaron trabajo en la modalidad mixta (presencial y remoto), para el periodo 2020-2021, los cuales han asistido a laborar con ropa casual?*
- ¿Correspondería la entrega de uniforme correspondiente al periodo 2019 a una persona que laboró bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, esto es, que no mantiene vínculo laboral vigente a la fecha de la entrega del uniforme, toda vez que fue cesado por límite de edad después del año 2020?*
- ¿Correspondería la entrega de uniforme a la totalidad de los servidores bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 para el periodo 2022, que realizaron durante los primeros meses del año trabajo remoto y que desde el mes de mayo del presente año, la gran mayoría recién reinició su trabajo presencial, o es necesario que hayan realizado durante todo el año trabajo de forma presencial de lunes a viernes?*

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BW0YVQM



- e) ¿Correspondería la entrega de uniforme a un servidor bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 para el periodo 2022, que durante los primeros meses del año 2022 realizó trabajo remoto y de forma muy esporádica realizó trabajo presencial, y que desde el mes de julio del año 2022 se encuentra con licencia sin goce de haber?"

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.
- 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 uniformes como condición de trabajo

- 2.4 Respecto al otorgamiento de condiciones de trabajo, como la entrega de uniformes, debe señalarse que SERVIR tuvo oportunidad de emitir opinión a través del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC² (disponible en www.gob.pe/servir), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se precisa lo siguiente:

"(...)

- 2.7 *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.*

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

² https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2017/IT_150-2017-SERVIR-GPGSC.pdf

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BW0YVQM



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.**

(...)

2.10 **Siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.8, 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.**

(...)."

(Énfasis y subrayado agregado)

2.5 En ese sentido, el otorgamiento de una condición de trabajo, solo será factible que sea proporcionada a los servidores siempre que esta resulte indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios –sean para uso de movilidad, viáticos, refrigerio, alimentos, vales de consumo, uniformes, ambiente de trabajo, entre otros–; por lo tanto, las condiciones de trabajo, no tienen naturaleza contraprestativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, precisándose que su entrega se encuentra supeditada a la prestación efectiva de labores.

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria por la Covid-19

2.6 Respecto a la posibilidad de continuar otorgando condiciones de trabajo pactados mediante convenio colectivo, en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria por Covid-19, corresponde remitirnos a lo señalado por SERVIR, mediante Informe Técnico N° 001542-2022-SERVIR-GPGSC³ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se precisó lo siguiente:

("...)

2.14 (...) si bien se ratifica el carácter vinculante de los convenios colectivos -motivo por el cual se insta a las entidades a no eludir su cumplimiento- lo cierto es que también se

³ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6004631/5321026-it_1542-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1709765577

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BW0YVQM



reconoce que podrían existir algunas cláusulas de dichos convenios relativas a condiciones de trabajo cuyo otorgamiento podría no cumplir con la finalidad para la cual fueron pactadas como consecuencia del cambio de modalidad de trabajo (de labores presenciales a trabajo remoto).

2.15 *Sin embargo, **en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante de los convenios, así como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en la suscripción del convenio, 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 verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para el otorgamiento de la condición de trabajo.***

2.16 *Es importante resaltar en este punto que no resulta posible para SERVIR realizar un análisis de dicha naturaleza, toda vez que ello corresponde ser efectuado caso por caso en aras de dilucidar o interpretar cuál habría sido la finalidad que justifica el otorgamiento de la condición de trabajo pactada en el convenio colectivo, todo lo cual es prerrogativa exclusiva de las partes suscribientes del convenio precisamente en función del mencionado principio de autonomía de las partes, en defecto de lo cual (es decir ante un desacuerdo) la determinación sobre su otorgamiento correspondería a la instancia jurisdiccional correspondiente.*

(...)"

(Énfasis y subrayado agregado)

- 2.7 De esta manera, las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo deben cumplir con las características señaladas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC. No obstante, en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante de los convenios, así como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en la suscripción del convenio, corresponde precisar que el análisis sobre la procedencia o no de continuar otorgando condiciones de trabajo, debe ser efectuado por la propia entidad, la cual, debe remitirse para esos efectos a lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene dicho beneficio, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento.
- 2.8 Finalmente, es preciso señalar que no corresponde a SERVIR realizar el análisis de la naturaleza de las condiciones de trabajo que hubieren sido pactados mediante convenio colectivo, toda vez que ello debe ser efectuado caso por caso en aras de dilucidar o interpretar cuál habría sido la finalidad que justifica su otorgamiento, prerrogativa que es exclusiva de las partes suscribientes del convenio precisamente en función del principio de autonomía de las partes, siendo que, frente a un desacuerdo, la determinación sobre el otorgamiento de la condición de trabajo pactada correspondería ser dilucidada ante la instancia jurisdiccional correspondiente.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BW0YVQM



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

III. Conclusiones

- 3.1 El otorgamiento de una condición de trabajo, solo será factible que sea proporcionada a los servidores siempre que esta resulte indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios –sean para uso de movilidad, viáticos, refrigerio, alimentos, vales de consumo, uniformes, ambiente de trabajo, entre otros–; por lo tanto, las condiciones de trabajo, no tienen naturaleza contraprestativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, precisándose que su entrega se encuentra supeditada a la prestación efectiva de labores.
- 3.2 El análisis sobre la procedencia o no de continuar otorgando condiciones de trabajo, debe ser efectuado por la propia entidad, la cual, debe remitirse para esos efectos a lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene dicho beneficio, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA

Especialista – Coordinadora de Gestión Jurídica

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAULA CAROLINA MEDINA RAMIREZ

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/pjpa/kah/pcmr

K:/8. Consultas y Opinión Técnica/02 Informes técnicos/2024

Reg. N° 0037682-2022

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BW0YVQM