



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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 2054 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Otorgamiento de vales o tarjetas de consumo a servidores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 656-2019-MPCH/GRR.HH

Fecha : Lima, 30 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerenta de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Qué se entiende por condición de trabajo y cuáles son sus características bajo los alcances del Decreto legislativo N° 276 y su Reglamento; así como en el marco de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y su Reglamento?
- b) ¿Es factible otorgar vales de consumo de alimentos por cambio de horario (8:00 a.m. a 3:00 p.m.), en amparo del artículo 140° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM y conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 110-2001-EF, como condición de trabajo?

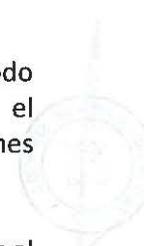
II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 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 por cada Entidad.
- 2.3 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre los programas de bienestar en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública

2.5 Al respecto, nos remitimos y ratificamos el Informe Técnico N° 1804-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el que se indicó y concluyó lo siguiente:

“2.8 Por tanto, los beneficios otorgados por los programas de bienestar, como la movilidad, deberán tener la misma naturaleza de las condiciones de trabajo, las cuales se sujetan 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.*

(...)

3.1 El personal contratado bajo el marco del Decreto Legislativo N° 276 podrá acceder a aquellos beneficios de los programas de bienestar que sean compatibles con la naturaleza y condiciones de su vínculo contractual, para ello, la entidad evaluará la entrega de los programas de bienestar e incentivos a sus funcionarios, servidores contratados y personal cesante, considerando para ello lo regulado en las normas vigentes, como es el caso de la movilidad para asistir al trabajo o la entrega de alimento durante la jornada de trabajo, los cuales no podrían darse al personal cesante al no tener vínculo con la entidad, por ejemplo.

3.2 La entidad deberá contar con un instrumento de gestión que establezca los lineamientos sobre los cuales se elaboran los planes anuales de bienestar social, a fin de contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de cada uno de sus servidores.

3.3 La entrega de los programas de bienestar e incentivos deberá ser evaluada por cada entidad, tomando en cuenta el marco normativo vigente que pueda regular la entrega de determinado beneficio, observando que los mismos no generen un incremento en las retribuciones del servidor, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, (así como las leyes de presupuesto de años anteriores).

3.4 Debemos precisar que los programas de bienestar procuran la atención prioritaria de las necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir diversos aspectos, como es la alimentación, “referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo”. En este sentido, se equipara la alimentación a una condición de trabajo, dado que es la que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios, por lo que





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 lucha contra la corrupción y la impunidad”

deberán guardar las características de una condición de trabajo al momento de su entrega.

3.5 El suministro de alimentos (por cualquier modalidad) tendrá la naturaleza de una condición de trabajo siempre que cumpla con las características indicadas en el numeral 2.8 del presente informe, caso contrario la misma se configurará como un incremento remunerativo, el cual está prohibido por las leyes presupuestales vigentes; por lo que la entidad deberá disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia.”

III. Conclusión

SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre los programas de bienestar en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública en el Informe Técnico N° 1804-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe; por lo cual, nos remitimos y ratificamos lo señalado en el mismo.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



DECLARACION DE INTERES EN LA ACCION

Yo, [Nombre], con DNI [DNI], en calidad de [Cargo], declaro que tengo un interés en la acción que se sigue, por lo que me presento a declarar en este acto.

En fe de lo cual, se declara en este acto.

Se declara en este acto que el interesado en la acción es el Sr. [Nombre], con DNI [DNI], quien se encuentra en posesión de la propiedad que se declara en este acto.

En fe de lo cual, se declara en este acto.


CYNTHIA SU LAY
Comisaria de Policía de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL