



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° 1854 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la procedencia de otorgar recarga de tarjetas de alimentos obtenidas por convenio colectivo a servidores destacados a otra entidad.

Referencia : Oficio N° 293-2019-MIMP-PNCVFS/UA-SURH

Fecha : Lima, 25 NOV. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Coordinador de la Subunidad de Recursos Humanos del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS, consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Corresponde al Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual brindar el servicio de recarga de las tarjetas electrónicas de consumo de alimentos (obtenido mediante convenio colectivo), a favor de los servidores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 que han sido destacados a otra entidad?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Siendo 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 que adopte 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 de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre las condiciones de trabajo

- 2.3 Sobre el otorgamiento de condición de trabajo, debemos indicar que SERVIR, en diversos informes ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

"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."*

- 2.4 De lo expuesto, debemos precisar que las condiciones de trabajo son (por su naturaleza) indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características¹ señaladas en el numeral 2.3 del presente informe, **incluso si estas son otorgadas mediante un convenio colectivo.** (Resaltado agregado)
- 2.5 Caso contrario, de ser 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 como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019².
- 2.6 En efecto, 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) prohíbe el reajuste e incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.
- 2.7 Consecuentemente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.
- 2.8 Finalmente, debemos precisar que las condiciones de trabajo al no tener carácter remunerativo (pues no constituyen una contraprestación ya que solo son otorgadas para el cabal cumplimiento de las funciones del servidor), su entrega se encuentra supeditada a la asistencia al centro de labores. En esa línea, éstas no pueden otorgarse a cuenta de días

¹ Sin importar el modo o forma de su entrega, por ejemplo, la alimentación entregada como suministro directo, o a través de vales de consumo (suministro indirecto).

² Del mismo modo, el artículo 6 de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2017 y 2018, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.



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"

laborables declarados feriados, pues ello desvirtuarían su naturaleza, configurándose en un incremento remunerativo.

Sobre el destaque como modalidad de desplazamiento en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.9 Al respecto, de conformidad con el artículo 80 de dicho cuerpo normativo, el destaque *"consiste en el desplazamiento temporal de un servidor a otra entidad a pedido de ésta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. El servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen. El destaque no será menor de treinta (30) días, ni excederá el período presupuestal, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor"*.
- 2.10 En tal sentido, de acuerdo al artículo 80 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM y al numeral 3.4 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-PCM "Desplazamiento de Personal" (en adelante Manual de Desplazamiento), aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, se desprenden las siguientes características del destaque:
- a. Es el desplazamiento temporal de un servidor nombrado (servidor de carrera) a una entidad diferente (entidad de destino), para desarrollar funciones asignadas por ésta dentro de su campo de competencia funcional.
 - b. Se requiere opinión favorable de la entidad de origen.
 - c. Requiere del consentimiento previo del servidor.
 - d. El servidor destacado mantiene su plaza en la entidad de origen, la misma que abonará todas las remuneraciones y beneficios mientras dure el destaque.
 - e. Se formaliza con resolución del titular de la entidad de origen o funcionario autorizado por delegación.
 - f. No será menor de treinta (30) días ni podrá exceder el período presupuestal vigente; salvo que, mediante resolución del titular de la entidad de origen o funcionario autorizado, se autorice la continuación del destaque en un nuevo ejercicio presupuestal o su prórroga en el mismo año.
 - g. No genera derecho al servidor destacado de percibir las bonificaciones, gratificaciones o demás beneficios que por pacto colectivo pudieran corresponder a los servidores sindicalizados o no de la entidad de destino, así como a percibir diferencia remunerativa alguna, excepto los estímulos que pudiera conceder el CAFAE.
- 2.11 De las características reseñadas se aprecia que durante la vigencia de la mencionada acción de desplazamiento la entidad de origen continuará abonando las remuneraciones y beneficios del servidor destacado. El pago de dichos beneficios no incluye el otorgamiento del incentivo único del CAFAE, pues el otorgamiento de dicho beneficio corresponde que ser otorgado por la entidad de destino.
- 2.12 De igual manera, cabe precisar que durante la vigencia del destaque, los servidores desplazados no podrán percibir las bonificaciones, gratificaciones o demás beneficios que por





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"

pacto colectivo pudieran corresponder a los servidores de la entidad de destino, salvo los incentivos laborales del CAFAE.

III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 Debemos precisar que las condiciones de trabajo son (por su naturaleza) indispensables para el cumplimiento de las labores; por lo que deberán guardar las características señaladas en el numeral 2.3 del presente informe, incluso si estas son otorgadas mediante un convenio colectivo.
- 3.3 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), prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, correspondiendo a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés, solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.
- 3.4 El destaque es un desplazamiento temporal cuya duración no puede ser menor a treinta (30) días ni tampoco exceder el ejercicio presupuestal. En caso se requiera su ampliación para el siguiente año, deberá formalizarse mediante resolución. De ningún modo podría configurarse un destaque permanente.
- 3.5 Durante la vigencia del destaque, los servidores desplazados no podrán percibir las bonificaciones, gratificaciones o demás beneficios que por pacto colectivo pudieran corresponder a los servidores de la entidad de destino, salvo los incentivos laborales del CAFAE.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ-LAY

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

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019