



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública
b) No competencia de SERVIR

Referencia : Oficio N° 683-2021-ME-GR/AYAC-DREA-DUGEL

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Director de Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lucanas realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Respecto a la adquisición de uniformes que se quiere ejecutar dentro del clasificador de gasto 2.1.2 1.11 para los trabajadores de la UGEL en tiempos de pandemia, ¿es correcto su ejecución? y ¿también les correspondería a los CAS?
- b) Respecto a la adquisición de alimentos (arroz, azúcar, fideos, leche y aceite vegetal) como condición de trabajo que se quiere ejecutar dentro del clasificador de gasto 2.3.11.11, ¿es correcto su ejecución? y ¿también les correspondería a los CAS?
- c) Respecto al servicio de confección de buzos, polos, chalecos y gorras para los trabajadores de la institución, con logo de UGEL, la cual se quiere ejecutar dentro del clasificador de gasto de servicios de publicidad, ¿es correcto su ejecución dentro del clasificador de gasto? y ¿les correspondería a todos los trabajadores de la institución?

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 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 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 condiciones de trabajo

- 2.4 En principio, es de señalar que SERVIR ha tenido oportunidad de desarrollar el otorgamiento de condiciones de trabajo a través de varios informes, como el [Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se detallaron las características que deben reunir las condiciones de trabajo:

“(…)

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.”*

- 2.5 En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor.

De lo indicado, se evidencia que la entrega de condiciones de trabajo, solo pueden ser otorgadas exclusivamente a los servidores y servidoras con vínculo laboral vigente y únicamente para que estos puedan realizar la efectiva ejecución de sus prestaciones. Por tanto, no constituye un beneficio que pueda ser incorporado en la liquidación de la servidora o servidor cuando este cese o extinga su vínculo laboral bajo cualquier causal.

- 2.6 Por otro lado, es importante precisar que la entrega de una condición de trabajo debe cumplir con las características señaladas en el numeral 2.4 del presente informe, caso contrario, tal otorgamiento implicaría un incremento de su remuneración, lo que se encuentra prohibido actualmente en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, según lo establecido por la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.



En efecto, el artículo 6 de la Ley N° 31365 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores¹), 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 Finalmente, es preciso remitimos y ratificar lo señalado en el [Informe Técnico N° 402-2017-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en www.servir.gob.pe), en el que se concluyó lo siguiente:

“3.1 Las condiciones de trabajo se otorgan al trabajador (D.L. Nos 276, 728 y 1057) para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él, por ejemplo, movilidad, viáticos, uniformes, permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y en general todo lo faciliten la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.

3.2 Las condiciones laborales se otorgan en función a las actividades laborales del puesto en el cual se desempeña el servidor y no por el régimen laboral a cual pertenezca dentro de la administración pública.

(El subrayado es nuestro)

No competencia de SERVIR

- 2.8 De acuerdo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector y ejerce la máxima autoridad técnico normativa del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Asimismo, la Dirección General de Presupuesto Público tiene como una de sus funciones emitir opinión en materia presupuestaria de manera exclusiva y excluyente en el Sector Público².

- 2.9 En tal sentido, las consultas referidas a la ejecución presupuestaria de una entidad deben ser remitidas a la mencionada dirección para que emita opinión de acuerdo a sus competencias.

III. Conclusiones

- 3.1 En la Administración Pública la entrega de cualquier condición de trabajo debe efectuarse siempre y cuando estas cumplan con las características señaladas en el numeral 2.4 del presente informe. En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor.

¹ Así por ejemplo, la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, en su artículo 6, sobre las prohibiciones respecto a los ingresos del personal, prohibió a las entidades del Gobierno Nacional, regionales y locales, no solo el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivo, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento; sino también, la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole.

² Numeral 5 del artículo 5 del Decreto legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 3.2 Respecto a las condiciones de trabajo entregadas a los servidores de distintos regímenes laborales, nos remitimos y ratificamos lo señalado en el [Informe Técnico N° 402-2017-SERVIR/GPGSC](#)
- 3.3 Las consultas referidas a la ejecución presupuestaria de una entidad deben ser remitidas a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas para que emita opinión de acuerdo a sus competencias.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **XOYHXA7**