

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre el alcance de los programas y/o beneficios contemplados en el Plan de Bienestar Social de una entidad

Referencia : Oficio N° 004-2021-0900-GGP-MSI

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Gestión de Personas de la Municipalidad Distrital de San Isidro consulta a SERVIR si es aplicable el otorgamiento de beneficios y/o programas contemplados en el Plan de Bienestar Social a todos los servidores civiles de la Municipalidad de San Isidro contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 y a los practicantes bajo modalidad formativa.

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 la aplicación de los Programas de Bienestar Social a favor de los servidores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 Al respecto, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de pronunciarse a través del [Informe Técnico N° 199-2019-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos y en cuyo contenido se desarrolló lo siguiente:

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: 1VSTKMM



"(...)

2.9 Siendo así, debemos precisar que los programas de bienestar regulados por el marco normativo del Decreto Legislativo N° 276, solo comprende a los servidores que se encuentran vinculados bajo este régimen.

2.10 Sin perjuicio de ello, es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 1023¹, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante el SAGRH) desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. El Sistema, en concordancia con el artículo 3° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM², a su vez los siguientes subsistemas:

- a) La planificación de políticas de recursos humanos.
- b) La organización del trabajo y su distribución.
- c) La gestión del empleo.
- d) La gestión del rendimiento.
- e) La gestión de la compensación.
- f) La gestión del desarrollo y la capacitación.
- g) La gestión de las relaciones humanas y sociales.

En cuanto al subsistema de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, este comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son:

- a) Relaciones laborales individuales y colectivas.
- b) Seguridad y salud en el trabajo (SST).
- c) **Bienestar Social.**
- d) Cultura y Clima Organizacional
- e) Comunicación Interna. (énfasis es nuestro)"

2.11 Por su parte, la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece que **el Bienestar Social** comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros. Producto de este proceso, emite un Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.

¹ Publicado el 21 de junio de 2008 en el Diario Oficial "El Peruano"

² Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



Para tal efecto, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades de la Administración Pública se encargan de llevar a cabo las acciones necesarias para la implementación de los subsistemas antes descritos.

2.12 De las citadas normas, podemos colegir que en el marco del SAGRH las entidades públicas, a través de las oficinas de recursos humanos, tienen que implementar, entre otros, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el mismo que comprende el proceso de Bienestar Social a fin de obtener un plan de bienestar social para los servidores de la entidad.

2.13 Cabe precisar que la implementación del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales involucra a todos los servidores civiles de una entidad, indistintamente de su régimen estatutario o contractual, ya que a través de la implementación de este subsistema se busca una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

De igual modo, con la implementación del proceso de bienestar social, la entidad busca el desarrollo de actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo.

*2.14 En ese sentido, no existiría impedimento legal para que aquellas entidades públicas que cuentan con servidores civiles pertenecientes a diferentes regímenes laborales, puedan implementar un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad (entre ellos los servidores bajo el régimen del D.Leg. 1057). Esto como parte de la implementación del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, dentro del cual se encuentra el proceso de bienestar social, cuya finalidad es buscar una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, así como el desarrollo de actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo. No obstante, para el otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan de Bienestar de la entidad deberá de tenerse en consideración las disposiciones específicas de cada uno de los regímenes laborales de los trabajadores.
(...)"*

- 2.5 En ese sentido, nos remitimos a lo indicado en los citados informes, los cuales ratificamos en todos sus extremos. Asimismo, es importante precisar que los beneficios otorgados por los programas de bienestar, como la alimentación, 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.
- 2.6 Ahora bien, la implementación de un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad (como parte de la implementación del subsistema de Gestión de



Relaciones Humanas y Sociales), solo sería aplicable al personal que tengan vínculo laboral con la entidad (como los servidores sujetos a los Decretos Legislativos N° 728 y 1057-CAS).

- 2.7 Ahora bien, con relación a la naturaleza de las prácticas preprofesionales y profesionales, es preciso remitirnos a lo señalado en el [Informe Legal N° 099-2009-ANSC/OAJ](#) (disponible en www.servir.gob.pe), en cuyo numeral 2.3 se indicó lo siguiente: "(...) *las prácticas pre profesionales no constituyen un servicio remunerado ni subordinado que se realiza en las entidades públicas, desde un punto de vista laboral, toda vez que no existe la intención ni la voluntad de las partes de que el estudiante ingrese al servicio civil(...)*".
- 2.8 En efecto, el Decreto Legislativo N° 1401 establece, expresamente, que la ejecución de los convenios suscritos relativos a las modalidades formativas (prácticas preprofesionales y prácticas profesionales) no implica la existencia de relación laboral de las personas en prácticas con la entidad donde vayan a desarrollar las prácticas, ni con cualquier otra entidad relacionada con su ejecución³.
- 2.9 Asimismo, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401 establece que, la ejecución de modalidades formativas no origina vínculo laboral, derechos laborales o beneficios sociales de ninguna naturaleza entre el practicante y la entidad pública en la que se desarrolla⁴; por tanto, los practicantes quedan excluidos de los programas de bienestar que implemente la entidad a favor de todos los servidores sujetos a cualquier régimen laboral.

III. Conclusiones

- 3.1 Debemos precisar que los programas de bienestar regulados por el marco normativo del Decreto Legislativo N° 276, solo comprende a los servidores que se encuentran vinculados bajo este régimen.
- 3.2 No existiría impedimento legal para que aquellas entidades públicas que cuentan con servidores civiles pertenecientes a diferentes regímenes laborales, puedan implementar un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad (entre ellos los servidores bajo el régimen del D.Leg. 1057). Esto como parte de la implementación del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, dentro del cual se encuentra el proceso de bienestar social, cuya finalidad es buscar una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, así como el desarrollo de actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo. No obstante, para el otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan de Bienestar de la entidad deberá de tenerse en consideración las disposiciones específicas de cada uno de los regímenes laborales de los trabajadores.
- 3.3 Es importante precisar que la implementación de un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad (como parte de la implementación del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales), solo sería aplicable al personal que

³ Artículo 24 del Decreto Legislativo N° 1401.

⁴ Artículo 8 del Reglamento del Decreto Legislativo N°1401.



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 del Perú: 200 años de Independencia"

tengan vínculo laboral con la entidad (como los servidores sujetos a los Decretos Legislativos N° 728 y 1057-CAS)

- 3.4 El Decreto Legislativo N° 1401 establece, expresamente, que la ejecución de los convenios suscritos relativos a las modalidades formativas (prácticas preprofesionales y prácticas profesionales) no implica la existencia de relación laboral de las personas en prácticas con la entidad donde vayan a desarrollar las prácticas, ni con cualquier otra entidad relacionada con su ejecución.
- 3.5 El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401 establece que, la ejecución de modalidades formativas no origina vínculo laboral, derechos laborales o beneficios sociales de ninguna naturaleza entre el practicante y la entidad pública en la que se desarrolla; por tanto, los practicantes quedan excluidos de los programas de bienestar que implemente la entidad a favor de todos los servidores sujetos a cualquier régimen laboral.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI 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\2021

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: 1VSTKMM