

**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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre el otorgamiento de canasta de alimentos en la administración pública

Referencia : a) Oficio N° 453-GCGP-ESSALUD-2020
b) Oficio N° 434-GCGP-ESSALUD-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Gerente Central de Gestión de Personas del Seguro Social de Salud – EsSalud, consulta a SERVIR lo siguiente:

- Mediante un programa de la entidad se aprueba el otorgamiento del beneficio de canasta de alimentos, el cual será otorgado a través de vale de consumo, tarjeta electrónica, o cualquier documento análogo (valorado en S/. 350 nuevos soles), a favor de los servidores sujetos a los regímenes laborales bajo los Decretos Legislativo N° 276 y 728, indicándose además que, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 1057 – CAS recibirán de manera extraordinaria dicho beneficio si así lo determinase el acuerdo de Consejo Directivo de la entidad; sin embargo, dichos beneficios no se hicieron extensivos a los servidores CAS. Estando al caso expuesto:
 - a) ¿Es posible otorgar el beneficio económico de S/. 350 soles por canasta de alimentos para el año 2020 a los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 pese a no contar con un convenio de gestión o similar acuerdo?
 - b) La existencia de informes del área de presupuesto y de gestión financiera de la entidad, que garantice los recursos económicos y advierta que dicho financiamiento no afectará la gestión operativa y la sostenibilidad de la institución, ¿permitiría autorizar la entrega del beneficio económico de S/. 350 soles por canasta de alimentos para el año 2020 a los servidores CAS?
 - c) ¿Los servidores CAS pueden ser beneficiados con bonificaciones que la institución otorgue a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728? ¿Existen limitaciones propias al régimen CAS?

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.

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: EHANXCS

- 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 Sobre la entrega de alimentos al personal de las entidades públicas, independientemente de la denominación que se le otorgue (almuerzo, refrigerio, entre otros), debemos indicar que estos solo pueden ser otorgados como condición de trabajo.
- 2.5 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](#), 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:

“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.”*

- 2.6 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 2.4 del presente informe, incluso si estas son otorgadas mediante un convenio colectivo o laudo arbitral.
- 2.7 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 regulada en el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020².

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, 2018 y 2019, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo, así como la

- 2.8 En efecto, el artículo 6° del Decreto de Urgencia N° 014-2019 (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.
- 2.9 Siendo ello así, las condiciones de trabajo deberán cumplir con las características indicadas en el numeral 2.5 del presente informe; caso contrario la misma se configurará como un incremento remunerativo, el cual está prohibido por las leyes presupuestas vigentes; por lo que la entidad deberá disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia.
- 2.10 Por otro lado, en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico, se deben considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público de años anteriores³ y el Decreto de Urgencia N° 014-2019, por lo que no podrían ser otorgados de manera unilateral por la entidad (a ningún régimen laboral), con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.
- 2.11 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 actos de la propia entidad, 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. (Resaltado agregado)
- 2.12 Finalmente, debemos indicar que la administración pública se rige por el principio de legalidad, lo cual implica que las entidades solo podrán hacer lo que una norma expresa le habilite a efectuar. En ese sentido, en virtud a dicho principio, las entidades solo deberán ceñirse a lo que el marco legal pertinente establezca, pues la inobservancia de las mismas acarrea deslinde de responsabilidades.

En ese sentido, resulta menester señalar que las referidas condiciones de trabajo, una vez acreditada su finalidad, deberán ser entregadas únicamente en los mismos términos mediante los cuales se han establecido por la autoridad correspondiente, por lo que dichas condiciones de trabajo no podrían ser extendidas mediante otros mecanismos alternativos no autorizados.

III. Conclusiones

- 3.1 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.

aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.

³ Así por ejemplo la Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, en su artículo 6, sobre las prohibiciones respecto a los ingresos del personal, ha prohibido 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.

**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"

- 3.2 Sobre la entrega de alimentos al personal de las entidades públicas, independientemente de la denominación que se le otorgue (almuerzo, refrigerio, entre otros), debemos indicar que estos solo pueden ser otorgados como condición de trabajo.
- 3.3 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 2.5 del presente informe, caso contrario la misma se configurará como un incremento remunerativo, el cual está prohibido por las leyes presupuesta les vigentes; por lo que la entidad deberá disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia.
- 3.4 En relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico, se deben considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público de años anteriores y el Decreto de Urgencia N° 014-2019, por lo que no podrían ser otorgados de manera unilateral por la entidad (a ningún régimen laboral), con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.
- 3.5 La administración pública se rige por el principio de legalidad, lo cual implica que las entidades solo podrán hacer lo que una norma expresa le habilite a efectuar. En ese sentido, en virtud a dicho principio, las entidades solo deberán ceñirse a lo que el marco legal pertinente establezca, pues la inobservancia de las mismas acarrea deslinde de responsabilidades. En ese sentido, resulta menester señalar que las referidas condiciones de trabajo, una vez acreditada su finalidad, deberán ser entregadas únicamente en los mismos términos mediante los cuales se han establecido por la autoridad correspondiente, por lo que dichas condiciones de trabajo no podrían ser extendidas mediante otros mecanismos alternativos no autorizados.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: EHANXCS