

**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

A : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo a favor de los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 000032-2021-BNP-GG-OA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Administración de la Biblioteca Nacional del Perú, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Cuál es el alcance de la condición de trabajo en un contexto de trabajo remoto debido a la coyuntura actual, donde el COVID-19 se constituye en una amenaza para la vida de las personas?
- b) El Programa de Apoyo Alimentario que propone la Biblioteca Nacional del Perú, que busca salvaguardar la vida, salud y bienestar de los servidores del Decreto Legislativo N° 276, así como, brindarles las mejores condiciones nutricionales para que puedan cumplir con el desarrollo adecuado de sus actividades, ¿cumple con los requisitos necesarios para enmarcarse como condición de trabajo en un contexto de trabajo remoto y donde el COVID-19 se constituye en una amenaza para la vida de las personas?

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 los programas de bienestar en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

2.4 Sobre los programas de bienestar en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento a través del [Informe Técnico N° 001826-2020-SERVIR-GPGSC](#), en cual ratificamos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

"2.8 Por tanto, 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.*
- (...)*

3.1 La alimentación como programa de bienestar social previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa es aquella "referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"; es decir, 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, no tratándose de la entrega de un monto dinerario de naturaleza remunerativa.

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 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores).¹

3.4 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.

¹ Debemos precisar que actualmente, La Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, también establece la misma restricción.



3.5 La entidad deberá cumplir con la entrega de la condición de trabajo conforme a las características indicadas en el documento de gestión interna que regule la entrega de dichas condiciones bajo el programa de bienestar de la entidad. Por tanto, de encontrarse definido que la entrega de alimento se hará efectiva como ración alimentaria, esta no podría modificarse o variarse en los términos que estipula dicho documento. Asimismo, deberá observar el cumplimiento de los elementos característicos de una condición de trabajo conforme a lo indicado en el numeral 2.8 del presente informe."

- 2.5 Ahora bien, es preciso indicar que toda condición de trabajo, ya sea otorgada a través de un Programa de Bienestar, a liberalidad del empleador o en virtud a un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral), deben sujetarse a las características indicadas en el numeral 2.8 del [Informe Técnico N° 001826-2020-SERVIR-GPGSC](#), citado en el numeral 2.4 del presente informe.
- 2.6 En esa línea es importante resaltar que la condición de trabajo se caracteriza esencialmente por ser indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios. Ello debido a que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que imposibilitan que los servidores por sus propios medios o cuenta propia puedan satisfacer las necesidades de alimentación; razón por la cual el empleador se encuentra obligado a otorgar la alimentación, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.
- 2.7 Por tanto, tenemos que los alimentos, como condición de trabajo, no tendrían la naturaleza de indispensable si los servidores tienen acceso a la alimentación², motivo por el cual, en caso la entrega de alimento no cumpla con las características propias de una condición de trabajo, se constituiría en una ventaja patrimonial, configurándose así un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021³.
- 2.8 Finalmente, debemos indicar que si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características⁴ y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.

² Ya sea porque cuentan con un comedor y pueden proveer su propia alimentación, o se encuentran en su domicilio efectuando trabajo remoto o con licencia con goce de haber compensable.

³ Del mismo modo, el artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020 y de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2019 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.

⁴ 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.



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"

III. Conclusiones

- 3.1 Es preciso indicar que toda condición de trabajo, ya sea otorgada a través de un Programa de Bienestar, a liberalidad del empleador o en virtud a un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral), deben sujetarse a las características indicadas en el numeral 2.8 del [Informe Técnico N° 001826-2020-SERVIR-GPGSC](#), citado en el numeral 2.4 del presente informe.
- 3.2 La condición de trabajo se caracteriza esencialmente por ser indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios. Ello debido a que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que imposibilitan que los servidores por sus propios medios o cuenta propia puedan satisfacer las necesidades de alimentación; razón por la cual el empleador se encuentra obligado a otorgar la alimentación, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.
- 3.3 Debemos indicar que la entrega de alimentos, como condición de trabajo, no tendrían la naturaleza de indispensable si los servidores tienen acceso a la alimentación, motivo por el cual, en caso la entrega de alimento no cumpla con las características propias de una condición de trabajo, se constituiría en una ventaja patrimonial, configurándose así un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.
- 3.4 Si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ADA YESENIA PACA PALAO

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

AYPP/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021