



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° 1788-2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Asignación de alimentos como condición de trabajo

Referencia : Oficio N° 001129-2019-GR.LAMB/GR [34114748-0]

Fecha : Lima, **21 NOV. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia el Gobernador Regional de Lambayeque nos consulta si corresponde otorgar a los servidores de dicha entidad una asignación de alimentos como condición de trabajo.

**II. Análisis**

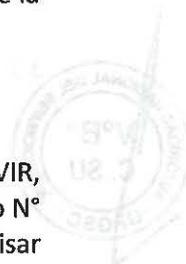
**Competencias de SERVIR**

- 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 asignación de alimentos como condición de trabajo**

- 2.4 Sobre el otorgamiento de alimentos como 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](http://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:

**«2.8 Enfatizamos que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:**





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 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 De lo expuesto, debemos precisar que si las condiciones de trabajo no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran 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, 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 2019<sup>1</sup>.

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 Sin embargo, no se incluyen aquellas condiciones de trabajo otorgadas a los servidores para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, pues el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él, por ejemplo: movilidad, viáticos, uniformes, permisos, licencias, capacitación, ambiente de trabajo y en general todo lo que facilite la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.

2.8 Siendo así, cabe indicar que, de constituir la asignación de alimentos una condición de trabajo, el mismo correspondería ser otorgado a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo, siempre que cumpla las características indicadas en el numeral 2.4 del presente informe.

2.9 Finalmente, precisamos que corresponde a la entidad evaluar si la asignación de alimentos que brinda reúne las características propias de una condición de trabajo, a fin de determinar su continuidad o suspender su entrega por contravenir la normativa vigente.

### III. Conclusiones

3.1 Desde el año 2006 las leyes anuales de presupuesto del sector público vienen prohibiendo 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.

<sup>1</sup> Del mismo modo, las Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2006 al 2018, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíben 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"

- 3.2 Dicha prohibición no alcanza a aquellas condiciones de trabajo otorgadas a los servidores para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, pues el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él.
- 3.3 Para que se configure como condición de trabajo, la asignación de alimentos correspondería ser otorgada a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo, siempre que cumpla las características indicadas en el numeral 2.4 del presente informe.
- 3.4 Es responsabilidad de la entidad evaluar si la asignación de alimentos que brinda reúne las características propias de una condición de trabajo, de lo contrario corresponderá que su entrega sea suspendida por contravenir las normas vigentes.

Atentamente,

**CYNTHIA SÚLAY**

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

