



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

### INFORME TÉCNICO N° 1356 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 098-2019-PE-ICL/MML

Fecha : Lima, **28 AGO. 2019**

#### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Presidenta Ejecutiva del Instituto Catastral de Lima consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Es válido entregar uniformes a todos los trabajadores en virtud a un acuerdo entre las comisiones negociadoras del sindicato y la entidad?
- b) ¿Es válido entregar uniformes aun cuando no sea necesario para el desempeño y cumplimiento de sus funciones, y además que se entregue uniforme pese a que no será utilizado por los servidores bajo diferentes argumentos?
- c) ¿Es válida la entrega de uniformes como una condición de bienestar social y no como una condición de trabajo?

#### II. Análisis

##### Competencias de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 SERVIR es un órgano 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 por cada Entidad.

##### Delimitación de la consulta

- 2.3 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por el consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

### Sobre las condiciones de trabajo

- 2.4 Es pertinente señalar que las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de servicios; caso contrario, por no contar con los medios que, razonablemente, puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor público no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.
- 2.5 Siendo así, debemos enfatizar que la entrega de un bien, percepción de un monto dinerario o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con 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 público
- 2.6 Caso contrario, si 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 y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes en la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- 2.7 De esta manera, el otorgamiento de condiciones de trabajo por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que esta sea proporcionada a los servidores por ser indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, dado que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que hacen necesario que el empleador se encuentre obligado a otorgarlas, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.

Finalmente, nos remitimos y ratificamos el Informe Técnico N° 402-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en el que se concluyó:

*“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.*





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

*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 al cual pertenezca dentro de la administración pública.”*

### **Sobre las condiciones de trabajo otorgadas mediante negociación colectiva**

- 2.9 Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado, debemos indicar que por medio de la negociación colectiva es factible el otorgamiento de condiciones de trabajo de acuerdo con el artículo 42° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En dicha norma se establece que los servidores tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen<sup>1</sup>.
- 2.10 En tal sentido, los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial<sup>2</sup>.

### **Sobre los Programas de Bienestar Social**

2.11 El Decreto Legislativo N° 1023<sup>3</sup>, 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-PCM<sup>4</sup>, está comprendido por 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:

<sup>1</sup> Conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC (Proceso de Amparo contra la Ley del Servicio Civil).

<sup>2</sup> De no ser así, no será considerado como condición de trabajo sino que formaría parte de su remuneración y, por tanto, se encontraría dentro del marco de la prohibición de aprobación de incrementos remunerativos o nuevas compensaciones económicas dispuesta por la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, y la prohibición de ser materia de negociación colectiva dispuesta por la Ley del Servicio Civil.

<sup>3</sup> Publicado el 21 de junio de 2008 en el Diario Oficial “El Peruano”

<sup>4</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 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.
- (El énfasis es nuestro)

2.12 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 otorgar diversas facilidades al servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.

2.13 En ese orden de ideas, con la implementación del proceso de bienestar social, la entidad desarrolla actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo. Sin embargo, es preciso mencionar que los beneficios o incentivos que se otorgan a través de programas de bienestar social, así como aquellos beneficios otorgados por convenio colectivo, deberán cumplir con las características de las condiciones de trabajo, conforme con lo señalado en el numeral 2.5 del presente informe, en el entendido de que no tienen naturaleza remunerativa, sino más bien constituyen una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir cabalmente sus funciones, por lo que corresponderá a cada entidad evaluar su otorgamiento sin vulnerar las disposiciones presupuestales vigentes.

2.14 Asimismo, para el otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan de bienestar social, la entidad deberá tener en consideración las disposiciones específicas de cada uno de los regímenes laborales de los trabajadores.

2.15 Sin perjuicio de lo antes expuesto, las entidades deberán observar las restricciones presupuestales establecidas en las leyes de presupuesto anual. Así es de recordar que de acuerdo con el artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, se encuentra prohibido de manera general el reajuste o incremento de remuneraciones.

### III. Conclusiones

3.1 La entrega de un bien, percepción de un monto dinerario o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con las características previstas en el numeral 2.5 del presente informe; en consecuencia, el otorgamiento de condiciones de trabajo por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, es procedente siempre que sean indispensables, necesarias o facilitan la prestación.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 3.2 Si los bienes, montos dinerarios o prestaciones de un servicio entregados como condición 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 y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes establecidas en la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- 3.3 Las condiciones de trabajo no tienen naturaleza remunerativa, sino más bien constituyen una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir cabalmente sus funciones, por lo que corresponderá a cada entidad evaluar su otorgamiento sin vulnerar las disposiciones presupuestales antes mencionadas.
- 3.4 Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva son condiciones de trabajo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial.
- 3.5 El SAGRH contempla dentro del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales 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.
- 3.6 Los beneficios o incentivos que se otorgan a través de programas de bienestar social, así como aquellos beneficios otorgados por convenio colectivo, deberán cumplir con las características de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo señalado en el numeral 2.5 del presente informe, en el entendido de que no tienen naturaleza remunerativa, sino más bien constituyen una condición necesaria para que el servidor pueda cumplir cabalmente sus funciones, por lo que corresponderá a cada entidad evaluar su otorgamiento sin vulnerar las disposiciones presupuestales vigentes.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/pjat

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

