"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO Nº 1113 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Programas de bienestar social
b) Otorgamiento de condiciones de trabajo

Referencia : Oficio N° 2198-2019-DIR-ADM-BS-UGEL VENTANILLA

Fecha : Lima, 19 JUL. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla consulta a SERVIR sobre la posibilidad de otorgar condiciones de trabajo a través de un Plan de Bienestar Social al personal bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y Ley N° 29944.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 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 que adopte cada Entidad.

2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Sobre la gestión del bienestar del personal en la Administración Pública

2.3 El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del Sector Público en la gestión de recursos humanos[1]. Comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023[2] y a todos los regímenes y modalidades de contratación de servidores

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

[1] Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y literal a) del numeral 5.1 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la entidad públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE.

[2] El SAGRH comprende: a) La planificación de políticas de recursos humanos; b) La organización del trabajo y su distribución; c) La gestión de empleo; d) La gestión de rendimiento; e) La gestión de la compensación; f) La gestión del desarrollo y la capacitación; g) La gestión de las relaciones humanos; y, h) La resolución de controversias.

civiles, incluyendo a los regímenes de carrera y las entidades que no se encuentran bajo el ámbito de la Ley del Servicio Civil.

2.4 El subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales considera dentro de sus procesos al bienestar social, el cual 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. Incluyendo la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social, tipos asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.

2.5 En la vista que la Ley Marco del Empleo Público[3] y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GPGSC, "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la entidad pública" recogen lineamientos de políticas que persiguen la creación y fortalecimiento de espacios que garanticen el bienestar laboral de todo servidor y su desarrollo integral como personal, los programas de bienestar social diseñados e implementados por las entidades públicas bajo dicho soporte legal comprende a todos los servidores de la entidad, al margen de su régimen de contratación (principio constitucional y laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación)[4].

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo

2.6 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 no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.

2.7 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, necesarios 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 genera una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
(iv) No son de libre disposición del servidor.

2.8 Sin embargo, 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 configurando

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° G. SU GPGSC

[3] Conforme al artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia.

[4] Sin perjuicio de ello, es conveniente mencionar que las acciones de bienestar para los docentes bajo la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, se encuentran especificadas –entre otros– en el artículo 75-A de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Mientras que en el régimen de la carrera administrativa, el artículo 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 señala las acciones de su programa de bienestar.

un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019[5].

2.9 Así, siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.7, la movilidad, los viáticos, los gastos de representación, el uniforme o vestuario, la alimentación, entre otros bienes, servicios o prestaciones, podrán constituir condiciones de trabajo, sin que pueda enumerarse o establecerse una lista taxativa, dado que corresponderá determinar, en cada caso específico, si el empleador está obligado a entregar al personal lo que se necesita para que pueda cumplir con sus obligaciones de forma debida.

2.10 En ese sentido, aunque la alimentación y/o uniformes fueran aspectos contenidos en programas de bienestar de personal, su otorgamiento por parte de la entidad pública, en calidad de empleador, tiene un carácter excepcional que solo obedece como condiciones de trabajo, permitida por las normas presupuestables vigentes por carecer de carácter remunerativo.

2.11 Por tanto, la alimentación, uniforme y demás necesidades básicas de los servidores y/o docentes, podrían ser cubiertos a través de programas de bienestar social, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado; emitiendo e implementando documentos normativos (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para su entrega, su supervisión y fiscalización; siempre que tengan la calidad de condiciones de trabajo.

III. Conclusiones

3.1. La normativa del ámbito público recogen lineamientos de política que persiguen la creación y fortalecimiento de espacios que garanticen el bienestar laboral de todo servidor y su desarrollo integral como persona, los programas de bienestar social diseñados e implementados por las entidades públicas bajo dicho soporte legal comprenden a todos los servidores de la entidad, al margen de su régimen de contratación.

3.2. El otorgamiento de alimentación y/o uniformes, como aspectos contenidos en programas de bienestar de personal, tienen un carácter excepcional que solo obedece como condiciones de trabajo, de acuerdo a las características señaladas en el numeral 2.7 del presente informe técnico.

Atentamente,

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

CSL/abs/ijc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

[5] 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), el cual prohíbe el reajuste e incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros conceptos, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.