



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° 1091-2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre otorgamiento de condiciones de trabajo

Referencia : Oficio N° 2045-2019-UGEL-AS/AGP

Fecha : Lima, 17 JUL. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL de Arequipa Sur, consulta a SERVIR si a los trabajadores que laboran bajo el régimen laboral de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, cuyos cargos se encuentran consignados en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la sede administrativa, les corresponde recibir los beneficios por condiciones de trabajo y programas de bienestar social como movilidad, alimentos, vestuario y otros.

**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.
- 2.3 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.

**Delimitación de la consulta**

- 2.4 En atención a lo señalado, SERVIR no tiene competencia para, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante. Por tanto, el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

### Sobre los Programas de Bienestar Social

2.5 En principio, es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</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>2</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:

- 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)

2.6 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 facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.

Para tal efecto, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades de la Administración Pública se encargan de llevar a cabo las acciones necesarias para la implementación de los subsistemas antes descritos.

2.7 De las citadas normas, podemos colegir que en el marco del SAGRH las entidades públicas, a través de las oficinas de recursos humanos, tienen que implementar, entre otros, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el mismo que comprende el proceso de Bienestar Social a fin de obtener un plan de bienestar social para los servidores de la entidad.

<sup>1</sup> Publicado el 21 de junio de 2008 en el Diario Oficial "El Peruano"

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



**"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"**  
**"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"**

- 2.8 Cabe precisar que la implementación del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales involucra a todos los servidores civiles de una entidad, indistintamente de su régimen estatutario o contractual, ya que a través de la implementación de este subsistema se busca una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

De igual modo, con la implementación del proceso de bienestar social, la entidad busca el desarrollo de actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo.

- 2.9 En ese sentido, no existiría impedimento legal para que aquellas entidades públicas que cuentan con servidores civiles pertenecientes a diferentes regímenes laborales, puedan implementar un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad. Esto como parte de la implementación del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, dentro del cual se encuentra 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. No obstante, para el otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan de Bienestar de la entidad deberá de tenerse en consideración las disposiciones específicas de cada uno de los regímenes laborales de los trabajadores.
- 2.10 Sin perjuicio de lo antes expuesto, al momento de la elaboración de los programas antes señalados, las entidades deberán tener en cuenta las restricciones presupuestales establecidas en las leyes de presupuesto anual. Así es de recordar que de acuerdo al artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, se encuentra prohibido el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente.

**Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo**

- 2.11 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.

- 2.12 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);



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

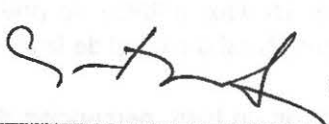
- ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;
- iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
- iv) No son de libre disposición del servidor público.

2.13 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.

### III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 En ese sentido, no existiría impedimento legal para que aquellas entidades públicas que cuentan con servidores civiles pertenecientes a diferentes regímenes laborales, puedan en el marco del SAGRH implementar un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad, indistintamente de su régimen estatutario o contractual, a fin de buscar una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.
- 3.3 Las condiciones de trabajo se sujetan a las características señaladas en el numeral 2.12 del presente informe técnico; 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.
- 3.4 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 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.

Atentamente,



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