



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° 861 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Otorgamiento de alimentos como condición de trabajo

Referencia : Oficio N° 028-2019-SGRRHH-MPC

Fecha : Lima, 13 JUN. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cañete, consulta a SERVIR si es procedente el Acuerdo de Negociación Colectiva que dispone otorgar vales de alimentos a los servidores públicos para el consumo de productos de primera necesidad.

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

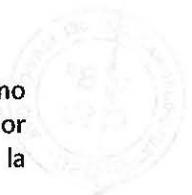
- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y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

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 el consultante. Por tanto, en el presente informe se brindará alcances de manera general en lo que respecta a la regulación del otorgamiento de alimentos como condición de trabajo.

**Sobre la negociación colectiva en el sector público**

- 2.5 Como punto de partida, debe observarse que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC), está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos





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"

son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (por ejemplo, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen<sup>1</sup>.

- 2.6 Siendo así, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la LSC y su reglamento, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), en lo que no se le oponga.

### **Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público**

- 2.7 Por otro lado, SERVIR ha tenido anteriormente la oportunidad de pronunciarse sobre la posibilidad de otorgar incrementos remunerativos, bonificaciones u otros beneficios vía negociación colectiva en el Informe Técnico N° 1635-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), señalando lo siguiente:

*"2.9 En ese sentido, de conformidad con lo antes reseñado a efectos del otorgamiento de conceptos que impliquen un incremento remunerativo a los servidores y/o funcionarios de las entidades del Estado se requiere configuración legal expresa, de lo contrario se estaría infringiendo las restricciones presupuestales establecidas en la ley de presupuesto del presente año así como en las de años anteriores.*

*2.10 En efecto, las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, vienen estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos.*

*2.11 Por tanto, los beneficios otorgados por convenio colectivo no pueden ser incorporados a la planilla de los trabajadores afiliados, así dichos beneficios tengan la naturaleza de permanentes, ello en tanto el incremento de remuneraciones se encuentra prohibido en el sector público conforme a lo indicado en las leyes de presupuesto de cada año fiscal.*

*2.12 Finalmente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."*

Así, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019<sup>2</sup>, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, independientemente de su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Dicha prohibición incluye a los convenios colectivos, dado que cualquier reajuste o incremento remunerativo debe ser autorizado por ley expresa.

<sup>1</sup> De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo, considerando para tal efecto, la etapa en la que se encuentren.

<sup>2</sup> Artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.9 Consecuentemente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

**Sobre el otorgamiento de alimentos como condición de trabajo**

- 2.10 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 no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.
- 2.11 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.
- 2.12 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, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- 2.13 De esta manera, el otorgamiento de alimentos por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que se entreguen 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 otorgar alimentos, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.
- 2.14 Por lo tanto, solo constituirán condiciones de trabajo aquello que cumpla con los requisitos o características señaladas en el numeral 2.11 del presente informe, las mismas que se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado.





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”

### III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la posibilidad de otorgar incrementos remunerativos, bonificaciones u otros beneficios en el Informe Técnico N° 1635-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe); por lo cual, nos remitimos a lo señalado en el mismo y ratificamos en dicho extremo.
- 3.2 Ante la inobservancia de dichas restricciones presupuestales, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.
- 3.3 Las condiciones de trabajo se sujetan a las características señaladas en el numeral 2.11 del presente informe técnico; en consecuencia, el otorgamiento de alimentos por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, es procedente siempre que sea entregado como condición de trabajo.
- 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 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.
- 3.5 El otorgamiento de alimentos como condición de trabajo se otorga en función a las labores o tareas que realiza el servidor, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado.

Atentamente,

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

