



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 290 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Continuidad de Programa de Bienestar en el marco de la negociación colectiva

Referencia : Oficio N° 060-2017-BNP

Fecha : Lima, **22 FEB. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante documento de la referencia, se consulta a SERVIR sobre la continuidad del Programa de Bienestar como uno de los beneficios acordados en el marco de una negociación colectiva, considerando lo establecido en el artículo 142° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276.

II. Análisis

Competencia 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 Siendo SERVIR 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.
- 2.3 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.

Sobre los Programas de Bienestar Social en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 El artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, señala que los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir, entre otros aspectos, la alimentación referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.5 De otro lado, atendiendo a lo regulado en el artículo 43° del Decreto Legislativo N° 276, Ley del Bases de la Carrera Administrativa, concordado con el artículo 8° del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar social aprobados en el marco de lo dispuesto en el Reglamento de la Carrera Administrativa no tienen naturaleza remunerativa¹.
- 2.6 En ese orden de ideas, toda vez que la alimentación como programa de bienestar social, según lo previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa, es aquella referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo, se equipara entonces a una condición de trabajo, dado que es aquella que resulta necesaria e indispensable para el servidor de carrera durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios.
- 2.7 Por lo tanto, a pesar de ser la alimentación un aspecto contemplado en los programas de bienestar social del régimen del Decreto Legislativo N° 276, únicamente puede ser otorgada como condición de trabajo, que carece de carácter remunerativo y está permitida por las normas presupuestales vigentes.
- 2.8 En ese mismo sentido, SERVIR emitió opinión a través del Informe Técnico N° 1415-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), con ocasión de una consulta formulada por la Biblioteca Nacional del Perú, señalando que la implementación de programas de Bienestar será procedente en tanto los mismos impliquen acciones que constituyan compensaciones no económicas.

Sobre las condiciones de trabajo

- 2.9 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 que facilitan la prestación de servicios, sin las cuales el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de sus servicios.
- 2.10 Siendo así, 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:
- Su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, toda vez que se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o que facilitan la prestación). Es en función de ello que se dice que no tienen carácter remunerativo, al no formar parte de la remuneración.
 - Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;
 - No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
 - No son de libre disposición del servidor.



¹ Artículo 1° del Decreto Supremo N° 110-2001-EF, publicado el 21 de junio de 2001.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.11 De no ser indispensables para el cumplimiento de sus labores o ser entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, configurándose así un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.
- 2.12 En relación con el carácter no remunerativo de la condición de trabajo puede verse, entre otros, el Informe Técnico N° 330-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).
- 2.13 En ese sentido, siempre que presente las características señaladas en el numeral 2.10 precedente, la alimentación o apoyo alimentario podrá constituir condición de trabajo, siendo de cargo de la entidad evaluar las razones o circunstancias que justifican su otorgamiento.

Sobre la posibilidad de entrega de alimentación vía convenio colectivo

- 2.14 En este punto corresponde precisar que los incrementos remunerativos no constituyen materia negociable vía convenio colectivo, dado que ello viene siendo prohibido por las leyes anuales de presupuesto del sector público² y, por ende, su otorgamiento vulneraría dicha normativa de carácter imperativo.
- 2.15 En ese sentido, y en concordancia con lo expuesto en el punto 2.7 precedente, la entrega de alimentación o apoyo alimentario constituye materia negociable vía convenio colectivo únicamente si esta cumple las características de una condición de trabajo.

Sobre las consultas formuladas

- 2.16 Se consulta si un Programa de Bienestar que comprende apoyo alimentario para los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 en una entidad, y que vendría siendo ejecutado desde años anteriores en cumplimiento de lo pactado en un convenio colectivo, requiere para su continuidad de la suscripción de un nuevo convenio colectivo.

² En el presente ejercicio, la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, establece en su artículo 6°:

“Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.”





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.17 Al respecto, cabe señalar que en el marco de lo establecido en el artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, la entidad se encuentra facultada a aprobar programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera del régimen del Decreto Legislativo N° 276, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir, entre otros aspectos, la alimentación referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo.
- 2.18 Como se indicó en el punto 2.6 precedente, la alimentación a que se refiere la norma acotada es únicamente aquella que constituye condición de trabajo, es decir, aquella que resulta necesaria e indispensable para el servidor de carrera durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios, y que presenta las características a las cuales se refiere el numeral 2.10 precedente.

En ese sentido, la entrega de alimentación (condición de trabajo) a través de un programa de bienestar aprobado en el marco de lo establecido en el artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa no requiere de ser pactado en un convenio colectivo ni de la suscripción de un nuevo convenio cuando venía otorgándose en virtud de tal.

- 2.19 Existiendo el marco normativo del artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, corresponde a la entidad determinar la necesidad del otorgamiento de la alimentación como condición de trabajo en función del análisis y evaluación respectivo.
- 2.20 Debe considerarse, asimismo, que en cualquiera de los casos, sea a través de un programa de bienestar o vía convenio colectivo, la alimentación sólo podría ser otorgada como condición de trabajo en atención a las restricciones presupuestales existentes.
- 2.21 De otro lado, se consulta si la continuidad de los beneficios acordados en una negociación colectiva pueden ser dejados sin efecto o modificados unilateralmente por cualquiera de las partes.
- 2.22 Al respecto, cabe señalar que en función de lo establecido en el artículo 68° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la naturaleza del convenio colectivo es la de ser un acuerdo bilateral, por lo que, atendiendo a su naturaleza no puede ser modificado o dejado sin efecto de manera unilateral, es decir, por decisión de una de las partes intervinientes.

III. Conclusiones

- 3.1 La alimentación comprendida como un aspecto de los programas de bienestar social del régimen del Decreto Legislativo N° 276, es aquella que es otorgada como condición de trabajo.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 3.2 De no reunir las características de una condición de trabajo, la entrega de alimentación o apoyo alimentario supone incremento remunerativo, en cuyo caso no constituye materia negociable vía convenio colectivo, dado que ello viene siendo prohibido por las leyes anuales de presupuesto del sector público y, por ende, su otorgamiento vulneraría dicha normativa de carácter imperativo, salvo la existencia de norma legal habilitante.
- 3.3 La entrega de alimentación como condición de trabajo a través de un programa de bienestar aprobado en el marco de lo establecido en el artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa no requiere de ser pactado en un convenio colectivo ni de la suscripción de un nuevo convenio cuando venía otorgándose en virtud de tal.
- 3.4 Sea a través de un programa de bienestar o en virtud de un convenio colectivo, la alimentación sólo debe ser otorgada por la entidad como condición de trabajo, en atención a las restricciones presupuestales existentes.
- 3.5 En función de lo establecido en el artículo 68° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la naturaleza del convenio colectivo es la de ser un acuerdo bilateral, por lo que, atendiendo a su naturaleza, no puede ser modificado o dejado sin efecto de manera unilateral, es decir, por decisión de una de las partes intervinientes.

Atentamente,


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

