



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 1168 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Condiciones de trabajo

Referencia : Oficio N° 31-2017-A-MPI

Fecha : Lima, **17 OCT. 2017**



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ilo consulta a SERVIR sobre condiciones de trabajo, a propósito del pedido de reembolso solicitado por servidores quienes asumieron gastos por beneficios derivados de convenios colectivos que supondrían condiciones de trabajo (uniformes, útiles de aseo, vales de consumo de alimentos).

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 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.

Sobre las condiciones de trabajo

- 2.4 Con relación a las condiciones de trabajo, nos remitimos a lo señalado en el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 878-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe):





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

“La entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio serán consideradas como condiciones de trabajo siempre que cumplan las siguientes características: i) No forman 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 (necesarias e indispensables o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan para cumplir el servicio; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor”.

- 2.5 Ahora bien, sobre la posibilidad de reembolsar a los servidores en caso asuman gastos por condiciones de trabajo, nos remitimos al Informe Técnico N° 577-2014-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó – entre otros – lo siguiente:

3.2 *La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario, por ejemplo, cuando el servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, por lo que la entidad reembolsa a éste el gasto incurrido. Asimismo, es posible la entrega de una suma dineraria como condición de trabajo en el caso de los viáticos, cuando la entidad le entrega al servidor la suma de dinero para que cubra sus gastos de alimentación, hospedaje y movilidad debido a la comisión de servicios.*

En ambos casos, el servidor debe rendir cuenta del uso de dicho dinero, de lo contrario, dicho monto sería de su libre disponibilidad, y por ende, constituiría una ventaja patrimonial para él, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.

3.3 *La entrega de un valor dinerario al servidor por vestuario, sería posible en la medida que se trate de un reembolso por el gasto incurrido por el servidor en la compra de su uniforme, lo cual debe estar debidamente acreditado por éste, caso contrario, se desnaturalizaría la entrega de dicho pago como condición de trabajo, representando una ventaja patrimonial para el servidor”.*

- 2.6 En tal sentido, solo en caso el uniforme, útiles de aseo y vales de consumo de alimentos¹ consistiesen en condiciones de trabajo, sería posible reembolsar el gasto efectivo incurrido por el servidor en aquellos, gasto que debe estar debidamente acreditado por el servidor; de lo contrario, se desnaturalizaría la entrega de dicho pago como condición de trabajo, representando una ventaja patrimonial para el servidor que – como tal – contravendría las prohibiciones presupuestales de incremento remunerativo².



Conforme al Informe Técnico N° 100-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el otorgamiento de la alimentación por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, es procedente siempre que ésta sea entregada como condición de trabajo. Si la alimentación no resulta indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores del servidor ni facilita la prestación de servicios no podría ser considerada condición de trabajo; en consecuencia, formaría parte de su remuneración o ingreso (carácter remunerativo), constituyendo una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor; con lo cual estaríamos frente a una creación o incremento de entregas económicas prohibida por las leyes de presupuesto del sector público.

² El artículo 6 de la Ley N° 30518, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

III. Conclusiones

- 3.1. El otorgamiento de un bien o monto dinerario solo será considerado como condición de trabajo en la medida que sea necesario e indispensable para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial para éste; de no ser así, no será considerado como condición de trabajo sino que formaría parte de su remuneración y, siendo ello así, se encontraría dentro del marco de la prohibición de aprobación de incrementos remunerativos o nuevas compensaciones económicas dispuesta por el artículo 6 de la Ley N° 30518, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- 3.2. Solo sería posible aquel reembolso por el gasto efectivo incurrido por el servidor en condiciones de trabajo, gasto que debe estar debidamente acreditado por el servidor; caso contrario, se desnaturalizaría la entrega de dicho pago como condición de trabajo, representando una ventaja patrimonial para el servidor que – como tal – contravendría las prohibiciones presupuestales de incremento remunerativo.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,



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

