



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

SERVIR
Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Lima, Perú

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 916 -2017-SERVIR/GPGSC



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

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

Asunto : Entrega de vales de consumo e implementación de un Programa de Bienestar Social exclusivo para personal de la carrera administrativa.

Referencia : a) Oficio N° 445-2017-VIVIENDA-OGGRH
b) Oficio N° 450-2017-VIVIENDA-OGGRH

Fecha : Lima, 25 de agosto de 2017

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, la Directora General de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento consulta a SERVIR sobre la:

- a. Viabilidad de mejorar el rubro apoyo alimentario (vales de alimentos) como condición de trabajo que se viene entregando a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 276, por convenio colectivo
- b. Viabilidad de implementar un Programa de Bienestar Social e Incentivos, exclusivo para los servidores comprendidos en el 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 ente 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 informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

GOBIERNO
NACIONAL

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR a través de una opinión legal como la presente, pronunciarse respecto al caso concreto como el planteado por la entidad consultante; por lo que, el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

De las condiciones de trabajo

- 2.5 La condición de trabajo "puede abarcar desde solo las prestaciones que entrega el empleador para la ejecución del contrato de trabajo hasta cualquier prestación que se verifique en una relación laboral"; asimismo estas "suelen entregarse para que el trabajador cumpla los servicios contratados ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan tal prestación de servicios"¹.

- 2.6 Según lo expuesto, 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 En ese sentido, enfatizamos que toda condición de trabajo reúnen determinadas características que la definen como tal, entre ellas encontramos que:

- 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 constituyen una ventaja patrimonial para trabajador o su familia; y,
- iv) No es un concepto que esté a libre disposición del trabajador, pudiendo el empleador, de ser el caso, solicitar su devolución al término de la labor para la que fue entregado.

- 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 un incremento remunerativo que se encuentra prohibido por disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017 (en adelante LPSP 2017).

- 2.9 Siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.7 del presente informe, la movilidad, los viáticos, los gastos de representación, el uniforme o vestuario, la alimentación, entre otros bienes, servicios o prestaciones, podrán constituir



¹TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Instituciones del Derecho Laboral". Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2004. pág. 282.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Decreto
Legislativo N° 276
Ley de la Carrera Administrativa y de
Remuneraciones del Sector Público

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

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 necesite para que pueda cumplir con sus obligaciones de forma debida.

- 2.10 Por ello, el otorgamiento de la alimentación por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, tiene un carácter excepcional, siempre y cuando ésta sea entregada como condición de trabajo, por ejemplo, raciones alimentarias a través de suministro directo.
- 2.11 De este modo, se trata de la alimentación proporcionada 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 (como centros de trabajo lejanos o apartados de lugares que provean alimentación) o características de las labores que imposibilitan que los servidores por sus propios medios o cuenta propia puedan satisfacer las necesidades de alimentación, razón por la cual el empleador se encuentra obligado a otorgar la alimentación, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.
- 2.12 Caso contrario, 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.
- 2.13 Por lo tanto, reiteramos que sólo constituirán condiciones de trabajo aquello que cumpla con los requisitos o características señaladas en el numeral 2.7, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado; así como emitir e implementar los documentos normativos (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para la entrega de las condiciones de trabajo, su supervisión y fiscalización.

Sobre las restricciones presupuestarias en la negociación colectiva



El artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, regula que las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones (en adelante SUR) previsto por dicho régimen.

- 2.15 Conforme al numeral 1) de la Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (en adelante LGSNP)², las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas únicamente hasta doce (12) remuneraciones y/o

² Vigente desde el 1 de enero de 2005.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

pensiones anuales, una bonificación por escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según corresponda.

- 2.16 Las leyes de presupuesto de años anteriores³ así como del presente ejercicio presupuestal, LPSP 2017, vienen estableciendo una limitación⁴ 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; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por Ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
- 2.17 Ahora bien, remitiéndonos a la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2013 (en adelante LPSP 2013), vigente desde el 5 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, los procedimientos de negociación colectiva y los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite a dicha fecha, sólo podrán contener aspectos relacionados con las condiciones de trabajo; sancionándose con nulidad de pleno derecho los acuerdos, las resoluciones o los laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.
- 2.18 En este sentido, las condiciones de trabajo son una materia permitida dentro de una negociación colectiva, dado que al no tener carácter remunerativo no constituyen incremento de remuneraciones ni beneficio alguno; reiterando que las restricciones presupuestales vigentes prohíben el reajuste o incremento remunerativo y de beneficios de toda índole, así como la creación de nuevos ingresos o conceptos, materias que no pueden ser acordadas en una negociación colectiva o en un laudo arbitral.
- 2.19 Por lo tanto, **cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo y/o beneficio de toda índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa**; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere dichas prohibiciones o restricciones imperativas es nulo y corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar, ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos

³ Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 al 2016:

Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, artículo 8°.
Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, artículo 4°.
Ley N° 29142, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, artículo 5°.
Ley N° 29289, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, artículo 5°.
Ley N° 29564, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, artículo 6°.
Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, artículo 6°.
Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, artículo 6°.
Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, artículo 6°.
Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, artículo 6°.
Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, artículo 6°.
Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, artículo 6°.

⁴ Ley N° 30518- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017

Artículo 6°.- Ingresos del Personal

"Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, 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."





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

o laudos arbitrales) en esos extremos, a fin de dejarlos sin efecto; sin perjuicio de la determinación de responsabilidades e imposición de sanciones de quien lo haya autorizado o permitido.

- 2.20 De otro lado, el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los Expedientes N°s 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (contra la Ley del Servicio Civil) y N°s 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC (contra las Leyes de Presupuesto de los años 2013, 2014 y 2015) ha señalado que la negociación colectiva es un derecho fundamental de "configuración legal" cuyo contenido y alcance específico han sido encargados al legislador, para lo cual ha exhortado al Congreso de la República para que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el Sector Público.

El máximo supremo intérprete de la Constitución ha reafirmado que el principio del equilibrio presupuestal constituye un límite a la negociación colectiva, límite que adquiere mayor relevancia en contextos especiales, los cuales generan un impacto económico negativo en la actividad desarrollada por el Estado que haga propicia la adopción de tales medidas a fin de evitar mayores perjuicios económicos, concluyendo que la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública está condicionada por los procesos presupuestarios y su lógica (fundamentos 162 y 163 de la STC).

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

- 2.21 Conforme al Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 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 la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas⁵.
- 2.22 En concordancia con lo regulado en el artículo 43° del Decreto Legislativo N° 276, Ley del Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y el artículo 8° del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar aprobados en el marco de lo dispuesto en el Reglamento de la Carrera Administrativa no tienen naturaleza remunerativa⁶.
- 2.23 El artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa 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 diversos aspectos (alimentación, movilidad, salud, vivienda, promoción y conducción de cunas, entre otros).
- 2.24 Tanto los funcionarios públicos, servidores contratados y personal cesante de la entidad tendrán acceso a los programas de bienestar y/o incentivos en aquellos aspectos que correspondan⁷.



⁵ Artículo 140° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

⁶ Artículo 1° del Decreto Supremo N° 110-2001-EF, publicado el 21 de junio de 2001.

⁷ Artículo 140° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

GENERAL DE
ADMINISTRACIÓN
DEL SERVIDOR PÚBLICO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.25 Por lo tanto, conforme a lo dispuesto en el Reglamento, los programas de bienestar están dirigidos a los servidores de carrera de la entidad, mientras que los servidores contratados, funcionarios públicos y cesantes accederán a ellos en aquellos aspectos que correspondan.

Sobre la gestión del bienestar del personal en la Administración Pública

- 2.26 El artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993 establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Asimismo, en su artículo 44° señala que entre los deberes primordiales de Estado está promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

- 2.27 De igual manera, al artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, dispone que 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.

- 2.28 Así pues, el Decreto Legislativo N° 1023⁸, 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-PCM⁹, a su vez 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. (énfasis es nuestro)

⁸ Publicado el 21 de junio de 2008 en el Diario Oficial "El Peruano"

⁹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



- 2.29 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 encargarán de llevar a cabo las acciones necesarias para la implementación de los subsistemas antes descritos.

- 2.30 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.

- 2.31 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.

- 2.32 En ese sentido, las entidades públicas podrán implementar Programas de Bienestar Social que involucren a todos los servidores de la entidad, indistintamente de su régimen estatutario o de contratación (principio constitucional y laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación), ello 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 contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo integral de los servidores.

- 2.33 Finalmente, es indispensable precisar que las actividades de gestión del bienestar del personal no colisionen o se confundan con las condiciones de trabajo ni tampoco constituyan una ventaja patrimonial ni sean de libre disponibilidad, dado que los programas de bienestar social en las entidades públicas tienen por objetivo crear condiciones favorables de calidad de vida para cada uno de sus servidores, a fin de fomentar un agradable clima laboral que propicie actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y por ende la calidad de los servicios brindados.





III.- Conclusiones

- 3.1. No corresponde a SERVIR pronunciarse respecto al caso concreto planteado por la entidad consultante, toda vez 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.
- 3.2. Las condiciones de trabajo, son aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea porque son necesarios e indispensables para la prestación de servicios o porque facilitan tal prestación, precisando que el reajuste o incremento remunerativo y de beneficios de toda índole, así como la creación de nuevos ingresos o conceptos son materias que no pueden ser acordadas en una negociación colectiva o en un laudo arbitral.
- 3.3. Por el contrario, si la prestación entregada al servidor no es indispensable para que cumpla cabalmente sus funciones o facilite su labor, no podría ser considerada como una condición de trabajo y, en consecuencia, debería formar parte de su remuneración al constituirse en una ventaja patrimonial y ser de su libre disposición.
- 3.4. Cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo y/o beneficio de toda índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte dichas prohibiciones o restricciones imperativas es nulo y corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar, ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos, a fin de dejarlos sin efecto; sin perjuicio de la determinación de responsabilidades e imposición de sanciones de quien lo haya autorizado o permitido.
- 3.5. El otorgamiento de cualquier concepto de carácter remunerativo denotaría un reajuste o incremento de remuneraciones y de beneficios de toda índole, lo cual está presupuestalmente prohibido en las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno, según lo previsto en el artículo 6° de la LPSP 2017. Cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo y/o beneficio de toda índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa.
- 3.6. El marco normativo del Decreto Legislativo N° 276 establece que los programas o actividades de bienestar social están dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera y de su familia en lo que corresponda.
- 3.7. 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.
- 3.8. En ese sentido, las entidades públicas, en el marco del SAGRH, podrán implementar Programas de Bienestar Social que involucren a todos los servidores de la entidad, indistintamente de su régimen estatutario o contractual, a fin de mejorar la relación entre





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

la entidad y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal, contribuyendo así con el mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo integral de los servidores. .

- 3.9. Finalmente, es indispensable precisar que las actividades de gestión del bienestar del personal no colisionen o se confundan con las condiciones de trabajo ni tampoco constituyan una ventaja patrimonial ni sean de libre disponibilidad, dado que los programas de bienestar social en las entidades públicas tienen por objetivo crear condiciones favorables de calidad de vida para cada uno de sus servidores, a fin de fomentar un agradable clima laboral que propicie actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y por ende la calidad de los servicios brindados.

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

CSL/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2017.

