

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 150 -2017-SERVIR/GPGSC

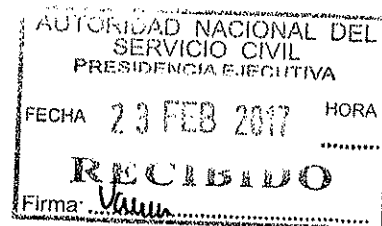
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : a) Condiciones de trabajo
b) Programas de bienestar social en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 881-2016-IGSS-HSR-DG

Fecha : Lima, **23 FEB. 2017**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Director General (e) del Hospital Santa Rosa consulta a SERVIR si el otorgamiento de desayuno a todos los servidores de la entidad (nombrados, CAS y otros) transgrede alguna norma legal, invocando la aplicación del artículo 142° del Reglamento de Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

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.

**Delimitación de la consulta**

- 2.4 En mérito a consulta planteada, la presente opinión tratará sobre los alcances de las condiciones de trabajo y los programas de bienestar social contemplados en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, temas desarrollados en los **Informes Técnicos N° 330-**



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”

2015 y 341-2015-SERVIR/GPGSC (disponibles en www.servir.gob.pe), a los cuales nos remitimos y ratificamos en su contenido.

- 2.5 Sin perjuicio de ello, enfatizaremos en el literal a) del artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, referido a la alimentación como programa de bienestar social dirigido al servidor de carrera.

Sobre las condiciones de trabajo

- 2.6 Conforme al ámbito doctrinario laboral¹, las condiciones de trabajo son todo aquello que el empleador otorga al trabajador para que cumpla las labores o servicios contratados, ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan la prestación de servicios en forma adecuada.

Es así que el trabajador recibe de su empleador un bien o servicio con el propósito de satisfacer una necesidad originada por la prestación del trabajo, lo cual no genera en el trabajador una ventaja patrimonial debido a que esas entregas en ningún momento se habrán incorporado en su patrimonio ni satisfacen alguna necesidad propia, dado que sólo han transitado por el trabajador rumbo a su destino final, que es el cumplimiento de la prestación de servicios.

- 2.7 En este sentido, 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.

- 2.8 Enfatizamos que **toda condición de trabajo se sujeta a 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.



- 2.9 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 como las Leyes N° 30372 y N° 30518, Leyes de Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2016 y 2017 (en adelante LPSP 2016 y 2017).

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge en “Instituciones del Derecho Laboral”, y PIZARRO, Mónica en “La Remuneración en el Perú”.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.10 Siempre que cumplan con las características señaladas en el numeral 2.8, la movilidad, los viáticos, los gastos de representación, el uniforme o vestuario, la alimentación, entre otros bienes, servicios o prestaciones, podrán constituir 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.
- 2.11 Por lo tanto, todo bien, servicio y/o prestación otorgada como condición de trabajo debe estar debidamente sustentada o justificada, autorizada y presupuestada, bajo responsabilidad de las autoridades de la entidad.

Sobre los programas de bienestar social en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.12 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 asignadas².
- 2.13 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 remunerativa**³.
- 2.14 Al respecto, el artículo 53° del Reglamento de la Ley de Trabajo Médico, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2001-SA, estipula que *"el empleador establecerá a favor de los médico-cirujanos de su establecimiento programas de bienestar o incentivos de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276"*.
- 2.15 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 como:
- Literal a): *"Alimentación, referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"*.
 - Literal e): *"Promoción y conducción de cunas y centros educativos para los hijos de los servidores; (...)"*.
- 2.16 En dicho contexto, la **"alimentación"** a que se refiere el Reglamento de la Carrera Administrativa no es cualquier pago, prestación o entrega de bienes o alimentos, sino que la **"alimentación"** habilitada por dicha norma es aquella que se configura como **"condición de trabajo"**, dado que expresamente se señala que es la *"referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"*.



² Artículo 140° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

³ 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

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- 2.17 A pesar de ser la alimentación un aspecto contemplado en los programas de bienestar del régimen del Decreto Legislativo N° 276, su otorgamiento por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, tiene un carácter excepcional que sólo obedece como condición de trabajo a favor de los servidores de carrera, permitida por las normas presupuestales vigentes por carecer de carácter remunerativo.
- 2.18 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.
- 2.19 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.
- 2.20 La entrega generalizada de alimentos no constituye una condición de trabajo, siendo un mecanismo empleado para encubrir un efectivo incremento remunerativo en beneficio de los servidores.

Si bien en el presente informe sólo nos referimos al otorgamiento de alimentos a los servidores, señalamos que la entrega de alimentos a terceros beneficiarios no es ni podría ser condición de trabajo.

- 2.21 Por lo tanto, bajo el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 276, la alimentación y la promoción y conducción de cunas son necesidades básicas del servidor de carrera, que podrían ser cubiertos a través de programas de bienestar social, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado; emitiendo e implementando 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.



III. Conclusiones

- 3.1 En mérito a consulta planteada, nos remitimos y ratificamos los Informes Técnicos N° 330-2015 y 341-2015-SERVIR/GPGSC (disponibles en www.servir.gob.pe), referidos a las condiciones de trabajo y a los programas de bienestar social contemplados en el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- 3.2 Las condiciones de trabajo se sujetan a las características señaladas en el numeral 2.8 del presente informe técnico; en consecuencia, el otorgamiento de la alimentación por parte



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

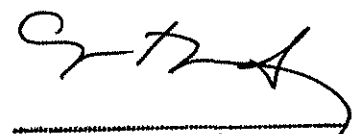
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

de una entidad pública, en su calidad de empleador, tiene un carácter excepcional, siempre y cuando ésta sea entregada como condición de trabajo

- 3.3 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.
- 3.4 Los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar social aprobados en el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 276 no tienen naturaleza remunerativa y están dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera y de su familia en lo que corresponda.
- 3.5 La alimentación como aspecto contemplado en los programas de bienestar social del régimen del Decreto Legislativo N° 276 se sujeta a una condición de trabajo, dado que se trata de la alimentación que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios.
- 3.6 Por lo tanto, bajo el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 276, la alimentación y la promoción y conducción de cunas son necesidades básicas del servidor de carrera, que podrían ser cubiertos a través de programas de bienestar social, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado; emitiendo e implementando documentos normativos que contemplen el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para la entrega de las condiciones de trabajo, su supervisión y fiscalización.

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 (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

