



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

SERVIR  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

**INFORME TÉCNICO N° 890 -2016-SERVIR/GPGSC**

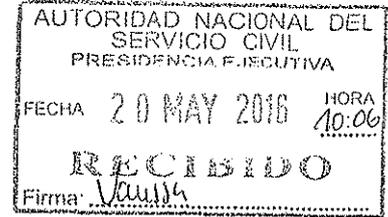
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Procedencia de otorgamiento de montos dinerarios por concepto de alimentación a trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Oficio N° 026-2016-GAR-MDI

Fecha : Lima, 19 MAYO 2016



**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Imperial, consulta a SERVIR sobre la procedencia de otorgamiento de montos dinerarios por concepto de alimentación a trabajadores obreros del régimen del Decreto Legislativo N° 728.

**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 el otorgamiento de alimentación como condición de trabajo**

- 2.4 Según Jorge Toyama Miyagusuku, *"las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones,*



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Comisión  
Intersectorial  
de Promoción  
de la Igualdad  
de Oportunidades

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

*bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo”.*

- 2.5 Por su parte, Javier Neves expresa que *“La puesta a disposición de los servicios del trabajador importa que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para la cabal prestación de servicios del trabajador. Son, por ello, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios”.*
- 2.6 Como se advierte, **las condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones**, por ejemplo, alimentación, movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario o uniforme y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor, dado que no tienen carácter remunerativo.
- 2.7 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 este el gasto incurrido (costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo o en el caso de los viáticos en una comisión de servicios cuando el servidor ha asumido los gastos de alimentación, hospedaje y movilidad).
- 2.8 No obstante, **en los casos en que la entidad entregue una suma dineraria como condición de trabajo, el servidor debe rendir cuenta del uso de dicho dinero**, de lo contrario, dicho monto sería de su libre disponibilidad y, en consecuencia, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.
- 2.9 De lo mencionado hasta el momento, se advierte que las condiciones de trabajo tienen 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 (son 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.
- 2.10 En ese sentido, la entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio, será considerado condición de trabajo en la medida que sean **necesarias e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya una ventaja patrimonial** para éste. Por el contrario, si no fuera indispensable para el cumplimiento de la labor del servidor y fuera entregada a este para su libre disponibilidad, constituiría una ventaja patrimonial y no tendría la connotación de condición de trabajo y, por ende, formaría parte de su remuneración.
- 2.11 En atención a lo antes mencionado, tenemos que el otorgamiento de alimentación por parte de las entidades públicas a sus trabajadores es procedente, en tanto esta sea entregada como





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

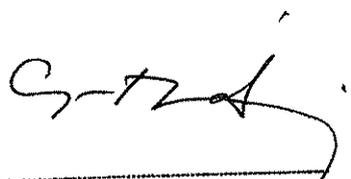
condición de trabajo para el cabal desempeño de su labor, pero, si la alimentación no resulta indispensable para que el trabajador cumpla cabalmente sus funciones o facilite su labor, no podría ser considerada como una condición de trabajo y, en consecuencia, debería formar parte de su remuneración, al constituirse una ventaja patrimonial para el servidor. En estos casos, tal otorgamiento implicaría un incremento de su remuneración, lo que se encuentra prohibido actualmente en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, según lo establecido por el numeral 6.1 del artículo 6° de la Ley N° 30372 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.

### III. Conclusiones

- 3.1 Las condiciones de trabajo tienen 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 (son 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.
- 3.2 La entrega de conceptos serán considerados como una condición de trabajo sólo si resultan necesarios e indispensables o facilitan la prestación de servicios del servidor y no generan una ventaja patrimonial; por el contrario, si dichos conceptos no son indispensables para que el servidor cumpla cabalmente sus funciones o facilite su labor, no podrían ser considerados 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.
- 2.12 El otorgamiento de alimentación por parte de las entidades públicas a sus trabajadores es procedente, en tanto esta sea entregada como condición de trabajo para el cabal desempeño de su labor, de lo contrario, esta entrega constituiría una ventaja patrimonial para el servidor, lo cual denotaría un incremento de su remuneración, situación que se encuentra prohibida actualmente en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, según lo establecido por el numeral 6.1 del artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.

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

Atentamente,



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

