Lima, 31 de enero de 2025

INFORME TECNICO N° 000163-2025-SERVIR-GPGSC

Para : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública

Referencia : Oficio Nº 1032-2022-GRC/GERAGRI-OA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Regional de la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional del Cusco consulta a SERVIR si resulta válido otorgar el beneficio de alimentos a favor de los servidores que realizan labores de manera remota y los que se encuentran en licencia con goce de remuneraciones por motivo de la emergencia sanitaria, y si corresponde efectuar la restitución o regularización del pago de dicho beneficio a la favor de los que efectúan labores remotas y se encuentran en licencia con goce de remuneraciones.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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.

2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.

2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **VJTCKBK**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo

2.4 Sobre la entrega de alimentos al personal (ya sea producto de un convenio colectivo, laudo arbitral o liberalidad del empleador) durante el estado de emergencia sanitaria, debemos indicar que esta solo puede ser otorgada como condición de trabajo.

2.5 Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo, debemos indicar que SERVIR, en diversos informes ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150- 2017-SERVIR/GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

> *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."*

2.6 En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor.

Si no fuera así, 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 la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 y la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

2.7 En efecto, el artículo 6 de la Ley N° 31365 y de la N° 31084 respectivamente, (así como las leyes de presupuesto de años anteriores[1]), prohíbe el reajuste e incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.

Sin embargo, no se incluye aquellas condiciones de trabajo otorgadas al trabajador para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, pues el otorgamiento de las mismas no representa un incremento patrimonial para él. Por ese motivo, no puede

[1] Así por ejemplo el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que Aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, en su artículo 6, sobre las prohibiciones respecto a los ingresos del personal, ha prohibido a las entidades del Gobierno Nacional, regionales y locales, no solo el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivo, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento; sino también, la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **VJTCKBK**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

entenderse a las condiciones de trabajo como un beneficio que pueda ser solicitado a manera de un derecho general, pues su naturaleza solamente está orientada a facilitar la ejecución del trabajo de aquellos servidores que realmente lo requieran.

Otorgamiento de condiciones de trabajo como consecuencia de un producto negocial

2.8 En caso las condiciones de trabajo hubieran sido otorgadas en virtud a un convenio colectivo, debemos indicar que, en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante de los convenios, así como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en la suscripción del convenio, se ha indicado que el análisis sobre la procedencia o no de continuar con el pago de dichas condiciones de trabajo debe ser efectuado por la propia entidad remitiéndose para esos efectos a lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene dicho beneficio, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para el otorgamiento de la condición de trabajo.

2.9 Es importante resaltar en este punto que no resulta posible para SERVIR realizar un análisis de dicha naturaleza, toda vez que ello corresponde ser efectuado caso por caso en aras de dilucidar o interpretar cuál habría sido la finalidad que justifica el otorgamiento de la condición de trabajo pactada en el convenio colectivo (a efectos de identificar los requisitos para su otorgamiento en caso no se hubieran colocado de forma expresa), todo lo cual es prerrogativa exclusiva de las partes suscribientes del convenio precisamente en función del mencionado principio de autonomía de las partes, en defecto de lo cual (es decir ante un desacuerdo) la determinación sobre su otorgamiento correspondería a la instancia jurisdiccional correspondiente.

Otorgamiento de condiciones de trabajo como consecuencia de actos de liberalidad del empleador

2.10 Cabe indicar que las condiciones de trabajo originadas como actos de liberalidad del empleador, podrán ser otorgadas a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo, incluido el personal de confianza, siempre que cumplan con las características indicadas en el numeral 2.5 del presente informe. En tal sentido, es responsabilidad de cada entidad evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo; asimismo deberán 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.

2.11 Caso contrario, de ser 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 configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la regulada en el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **VJTCKBK**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Público para el Año Fiscal 2020[2] y la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

2.12 Por su parte, es importante indicar que, si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características[3] y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.

III. Conclusiones

3.1 Las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.

3.2 En la Administración Pública la entrega de cualquier condición de trabajo debe efectuarse siempre y cuando estas cumplan con las características que la define como tal. En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor. Por ese motivo, no puede entenderse a las condiciones de trabajo como un beneficio que pueda ser solicitado a manera de un derecho general, pues su naturaleza solamente está orientada a facilitar la ejecución del trabajo de aquellos servidores que realmente lo requieran.

3.3 El análisis sobre la procedencia o no de continuar con el pago de condiciones de trabajo producto de un convenio colectivo o laudo arbitral, debe ser efectuado por la propia entidad remitiéndose para esos efectos a lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene dicho beneficio, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para el otorgamiento de la condición de trabajo.

3.4 Cabe indicar que las condiciones de trabajo originadas como actos de liberalidad del empleador, podrán ser otorgadas a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo,

[2] Del mismo modo, el artículo 6° de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2017, 2018 y 2019, 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.

[3] 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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **VJTCKBK**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

incluido el personal de confianza, siempre que cumplan con las características indicadas en el numeral 2.5 del presente informe. En tal sentido, es responsabilidad de cada entidad evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo; asimismo deberán 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

3.5 Caso contrario, de ser 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 configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la regulada en el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020 y la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

3.6 Si bien el otorgamiento de condiciones de trabajo puede encontrarse vigente, éste podría no cumplir su finalidad durante el presente Estado de Emergencia Nacional (EEN), toda vez que dichas condiciones de trabajo deben ser compatibles con su naturaleza, características y esencialmente su finalidad, las cuales deben ser concordadas con la modalidad de trabajo que se viene aplicando durante el EEN, evitando así su desnaturalización. Por tanto, la entidad deberá evaluar la pertinencia de otorgar condiciones de trabajo, para lo cual tomará en cuenta lo descrito en el presente informe.

Atentamente,

Firmado por
ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA
Especialista – Coordinadora de Gestión Jurídica
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/pjpa
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025
Registro N° 0026040-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **VJTCKBK**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml