



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

## INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

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

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

Asunto : Absolución de consulta de contrato CAS a plazo indeterminado en marco a la Ley 31131.

Referencia : Oficio N° 345 -2025-GRA/GG-GRDS-DREA-UGELHTA-AGAIE-ORH (17ENE2025)

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Educación de Tacna, consulta a SERVIR si se encuentra dentro del marco legal la Directiva N°001-2022-UPER-OAD-DRSET/GOB.REG.TACNA "Para el cumplimiento de la compensación no económica por condiciones de trabajo al personal que labora en la Dirección Regional de Tacna"; siendo la compensación no económica a través de vales electrónicos de consumo de alimentos.

### 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: 18DSYAJ



## Sobre el otorgamiento de alimentos como condición de trabajo

2.4 En principio, debemos indicar que SERVIR en diversos informes técnicos ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC<sup>1</sup>, disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 el mismo que ratificamos, 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."*

2.5 Asimismo, mediante el Informe Técnico N° 1086-2022-SERVIR-GPGSC<sup>2</sup> disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe), se precisó siguiente:

*"2.6 Por consiguiente, en caso una determinada prestación fuera entregada por parte de la entidad bajo la figura de "condición de trabajo" pero no cumpliera con las características antes mencionadas y, por el contrario, hubiera sido entregada a los servidores para su libre disponibilidad, esta constituiría un incremento remunerativo lo cual se encuentra prohibido conforme a lo estipulado en el artículo 6<sup>3</sup> de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022:*

*"Artículo 6.- Ingresos del Personal*

***Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y***

<sup>1</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2017/IT\\_150-2017-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2017/IT_150-2017-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>2</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2022/IT\\_1086-2022-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1086-2022-SERVIR-GPGSC.pdf).

<sup>3</sup> De igual forma, el artículo 6° de la Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, 2020 y 2021 aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohibía 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.

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: 18DSYAJ



*organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza 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.”(Énfasis agregado)*

2.7 *Cabe precisar que, en el citado texto legal de presupuesto público 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.*

2.8 *Ahora bien, 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 2.4 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.*

2.8 *De otro lado, si el origen de la entrega de los alimentos tiene base en un convenio colectivo, 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, el análisis de ser el caso 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.*

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: 18DSYAJ



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

*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, 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.*

2.6 En virtud de todo lo señalado hasta este punto, tenemos que, no corresponde a SERVIR pronunciarse sobre si se encuentra dentro del marco legal una directiva o lineamiento para el otorgamiento de una condición de trabajo. Siendo dicho análisis de responsabilidad de las entidades que emiten los documentos normativos.

### III. Conclusiones

3.1 Es posible otorgar alimentos como condición de trabajo a los servidores civiles, independientemente de su régimen laboral, siempre que se cumplan con las características de la condición de trabajo señaladas en el numeral 2.4 del presente informe. Para mayor detalle sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 1086-2022-SERVIR-GPGSC el cual ratificamos en todos sus extremos.

3.2 El análisis sobre si se encuentra dentro del marco legal una directiva o lineamiento para el otorgamiento de una condición de trabajo es de responsabilidad de las entidades que emiten dichos documentos normativos, por lo que no corresponde a SERVIR pronunciarse al respecto.

Atentamente,

Firmado por

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**LESLY WINDY AYALA GONZALES**

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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: 18DSYAJ