



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 del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-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 : Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública como consecuencia de actos de liberalidad del empleador

Referencia : Carta N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DREA-DGP

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el personal de la Dirección de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho del Gobierno Regional de Ayacucho solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) efectuar precisiones sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo (como entrega de uniforme y/o calzado, alimentos, vales de consumo, refrigerios, canastas, entre otros), originados como actos de liberalidad del empleador, a los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, contratados en los programas presupuestales.

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: M7NGCH9





- 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, 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 consultadas.

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública como consecuencia de actos de liberalidad del empleador.

- 2.4 En principio, es oportuno tener en cuenta que SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse respecto de las características que califican a una determinada prestación como condición de trabajo, esto a través del [Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC](#)² (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual se señaló lo siguiente:

*“2.7 (...) 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** (...).*

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.”*

(...)

2.10 ***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”.*

² Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5690682/5053331-informe-tecnico-150-2017-servir-gpgsc.pdf?v=1705429404>

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: M7NGCH9



[Énfasis agregado]

- 2.5 Bajo esa línea de interpretación, las condiciones de trabajo, en tanto cumplan con las características antes referidas, no tendrán naturaleza contraprestativa (remunerativa) ni supondrán una ventaja patrimonial. Caso contrario, nos encontraremos ante una ventaja patrimonial, lo cual configuraría como un incremento remunerativo, el mismo que se encuentra prohibido desde el año 2006³ hasta la actualidad⁴ en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento⁵.
- 2.6 De tal manera, las **entidades del Sector Público, en tanto cumplan el rol de empleador, podrían considerar el otorgamiento de condiciones de trabajo como un acto de liberalidad, respecto de sus trabajadores** (Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, Ley N° 30057 u otros), siempre que tales condiciones cumplan con las características antes puntualizadas y, además, se encuentren debidamente sustentadas, autorizadas y presupuestadas.

III. Conclusiones

- 3.1 Las condiciones de trabajo (movilidad, viáticos, refrigerio, alimentos, vales de consumo, uniformes, ambiente de trabajo, entre otros) podrían ser otorgadas en tanto resulten indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores o faciliten la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza contraprestativa (remunerativa) ni suponen una ventaja patrimonial.
- 3.2 Las entidades del Sector Público, en tanto cumplan el rol de empleador, podrían considerar el otorgamiento de condiciones de trabajo como un acto de liberalidad, respecto de sus trabajadores con vínculo laboral vigente, siempre que tales condiciones cumplan con las

³ Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 - 2022: Ley N° 28652, artículo 8; Ley N° 28927, artículo 4; Ley N° 29142, artículo 5; Ley N° 29289, artículo 5; Ley N° 29465, artículo 6; Ley N° 29626, artículo 6; Ley N° 29812, artículo 6; Ley N° 29951, artículo 6; Ley N° 30114, artículo 6; Ley N° 30281, artículo 6; Ley N° 30372, artículo 6; Ley N° 30518, artículo 6; Ley N° 30693, artículo 6; Ley N° 30879, artículo 6; Decreto de Urgencia N° 014-2019, artículo 6; Ley N° 31084, artículo 6, Ley N° 31365, artículo 6; y, Ley N° 31638, artículo 6.

⁴ Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Artículo 6. Ingresos del personal

Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, 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 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)

⁵ Cabe precisar que existe una excepción a la prohibición de incremento de remuneración prevista en el artículo 6 de la LPSP, conforme a la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que regula la negociación colectiva de condiciones de trabajo y de incrementos remunerativos entre otras materias, la cual resulta concordante con el artículo 28 de la Ley N° 31953.

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: M7NGCH9



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 del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

características puntualizadas en el presente informe y, además, se encuentren debidamente sustentadas, autorizadas y presupuestadas.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

DENNISS STEPHANIE CARDENAS SERNA

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/heg/dscs

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 0017029-2024

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: M7NGCH9

