AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 26 MAY 2015 HORA 9:25
RECIBIDO
Firma.....

INFORME TÉCNICO Nº 344-2015-SERVIR/GPGSC

A	:	**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN** Presidente Ejecutivo
De	:	**CYNTHIA SÚ LAY** Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Asunto	:	Provisión de alimentos para personal de serenazgo
Referencias	:	Oficio N° 166-2015-0900-GRH/MSI
Fecha	:	Lima, 25 MAYO 2015

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Isidro consulta: i) Es procedente proporcionar un refuerzo calórico o refrigerio (provisión de alimentos) a los servidores CAS que desempeñan la función de serenazgo; y, ii) Cuál es la forma de otorgamiento.

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.

Las condiciones 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 el que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, 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: *"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 o simplemente se verificaría un total incumplimiento de los servicios"[1].

2.6 Las **condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones:** movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario o uniforme, alimentación 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.

De la forma de entrega de condición de trabajo

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 éste 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 del 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 En este 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.** De lo contrario, si no fuera indispensable para el cumplimiento de la labor del servidor y fuera entregada a éste 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.

2.10 Finalmente, las condiciones de trabajo se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor por lo que son aplicables a aquellos sin hacer distinción por el régimen al que pertenezcan.

Restricciones presupuestarias en las entidades públicas

2.11 Es importante señalar que si bien los Gobiernos Locales gozan de autonomía económica en los asuntos de su competencia, ésta se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas presupuestales[2]. De este modo, cualquier decisión que adopte el Estado, en su calidad de empleador, debe emitirse dentro del marco de las potestades regladas que la Ley le faculta, dado que sólo puede actuar y decidir siempre que exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al servidor.

2.12 La Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas <u>únicamente</u> hasta

[1] NEVES, Javier. *Introducción al Derecho Laboral,* Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2003, p. 21.

[2] Conforme al artículo IX del Título Preliminar de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, el presupuesto del Sector Público tiene vigencia anual.

doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una bonificación por escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según corresponda; siendo las leyes de presupuesto del Sector Público las que anualmente fijan o establecen los montos de los aguinaldos y de la bonificación por escolaridad, estando prohibida la percepción de cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar a los Aguinaldos y/o Gratificaciones y Bonificación por Escolaridad que se otorguen con igual o diferente denominación[3].

2.13 Las leyes de presupuesto del Sector Público de distintos años fiscales (2011, 2012, 2013 y 2014) establecieron limitaciones presupuestales aplicables a las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales; regulándose en el artículo 6° de la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, lo referente al ingreso del personal:

> *"Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. (...)".*

2.14 Asimismo, cabe indicar que los servidores sin importar su régimen laboral o carrera especial a la que pertenezcan están sujetos –de manera general– a las disposiciones del nuevo régimen del servicio civil, particularmente, al Decreto Legislativo N° 1023[4], a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil[5] (en adelante LSC, vigente desde el 5 de julio de 2013), así como a sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

2.15 En este sentido, resulta de aplicación principio de provisión presupuestaria previsto en el artículo III del Título Preliminar de la LSC: *"Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado*

---

[3] Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
Disposiciones Transitorias
"Quinta.- Remuneraciones, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad
1. Las Entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda.
2. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos que por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad, se otorgan a los funcionarios, servidores, obreros, personal sujeto a Carreras reguladas por Leyes específicas, así como a los pensionistas del Sector Público. (...).
3. Queda prohibida la percepción de cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar a los Aguinaldos y/o Gratificaciones y Bonificación por Escolaridad que se otorguen con igual o diferente denominación. (...)".

[4] Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos
Disposiciones Complementarias Finales
"Tercera.- Regímenes comprendidos en el Sistema
Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno. (...)"

[5] Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Disposiciones Complementarias Finales
"Novena.- Vigencia de la ley
a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos. (...)"

a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado".

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, sujeto a rendir cuenta de su uso; 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.

3.3 Por lo tanto, el otorgamiento de cualquier concepto de carácter remunerativo denotaría un reajuste o incremento en la remuneración, lo cual actualmente se encuentra presupuestalmente prohibido en las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno, según lo previsto en la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

3.4 Por último, en observancia del principio de provisión presupuestaria, todo acto vinculado a los servidores civiles debe cumplir con las normas del Sistema Nacional de Presupuesto Público y ser ejecutado de acuerdo a lo establecido en ellas.

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

CSL/ccp
Z:\GPGSC-Consultas\Informes Técnicos