



PERÚ

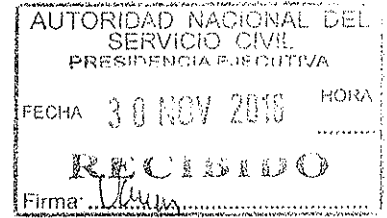
Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de 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° 2235 -2016-SERVIR/GPGSC



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

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

Asunto : Sobre procedencia de pago de movilidad y otros beneficios para servidores CAS

Referencia : a) Oficio N° 104-2016-EF/52.03
b) Oficio N° 905-2016-SUNARP-Z.R. N° IX/URH

Fecha : Lima,
29 NOV. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento a) de la referencia, el Director de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas, traslada a SERVIR la consulta realizada por la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP en torno a la posibilidad de proceder al pago de movilidad y otros beneficios de los servidores sujetos al régimen de la Contratación Administrativa de Servicios que por necesidad de servicio y/o carga laboral se retiran de la entidad fuera del horario laboral.

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.**



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión legal como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

Sobre las condiciones de trabajo

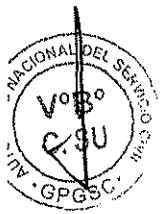
- 2.5 Según Jorge Toyama Miyagusuku, *"las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para el que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo"*.
- 2.6 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.
- 2.7 Como se advierte de lo antes mencionado, las condiciones de trabajo son los bienes o servicios que indispensablemente las entidades de la Administración Pública -en su condición de empleador- deben entregar a sus trabajadores para el desarrollo normal de sus funciones. Sin su entrega no sería posible un desarrollo regular de las funciones propias de su puesto
- 2.8 **Las condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor o 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.**

Cabe precisar que 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 laboral al que pertenezcan.

Sobre la forma de entrega de condición de trabajo

- 2.9 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

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

viáticos en una comisión del servicios cuando el servidor ha asumido los gastos de alimentación, hospedaje y movilidad).

2.10 En este sentido, la entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio serán consideradas condiciones de trabajo siempre que cumplan 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 (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.

2.11 No obstante, cabe precisar que 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 la naturaleza de condición de trabajo.

2.12 Bajo dicha premisa, el otorgamiento de movilidad 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, pero, si la movilidad no resulta indispensable para que el trabajador cumpla cabalmente con 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. De lo contrario, sí 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 o ingreso, lo cual configuraría un incremento de ingresos, supuesto expresamente prohibido por el artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.

2.13 En tal sentido, cada entidad deberá evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo, ya sea la entrega de un bien, servicio o la percepción de montos de dinero por parte de los trabajadores.

III. Conclusiones

3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de casos específicos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.

3.2 La entrega de conceptos (ya sea la entrega de un bien, servicio o la percepción de montos de dinero por parte de los trabajadores) serán considerados como una condición de trabajo sólo





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

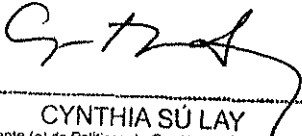
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

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 El otorgamiento de movilidad 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, advirtiéndose un incremento remunerativo, lo cual actualmente se encuentra prohibido en las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno, según lo previsto en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- 3.4 Corresponde a cada entidad evaluar las razones y las circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo, ya sea la entrega de un bien, servicio o la percepción de montos de dinero por parte de los trabajadores.

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