

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre implementación de programas de bienestar a favor de servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 derivados de convenio colectivo.

Referencia : Oficio N° 000972-2021-INEI/OTA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Técnico de Administración del Instituto Nacional de Estadística e Informática –INEI, haciendo alusión a la implementación del Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 27 de setiembre de 2019, suscrito entre el INEI y el Sindicato de Trabajadores; en el cual se acordó elaborar un “Programa de Fortalecimiento Nutricional” a favor de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Resulta viable la implementación de un Programa de Fortalecimiento Nutricional en el marco del Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, con la finalidad de mejorar el Estado Nutricional y de Salud del personal?
- b) ¿El personal de Directivo y de Confianza, puede estar comprendido en este programa?
- c) ¿Se puede incluir dentro del Programa de Fortalecimiento Nutricional al personal CAS?
- d) ¿Es posible entregar vales de consumo a través de dicho programa?, o ¿Necesariamente la entrega corresponde en especie?

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 (en adelante SAGR), 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.

Delimitación de la respuesta contenida en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se observa que este tiene por objeto que SERVIR emita pronunciamiento respecto a la implementación de un programa de fortalecimiento nutricional a favor del personal sujeto al Decreto Legislativo N° 276, acordado en convenio colectivo de trabajo celebrado con el Instituto Nacional de Estadística e Informática –INEI, y con ello su extensión a favor de personal de Directivo y de Confianza.
- 2.5 Siendo ello así, es menester reiterar que no corresponde a SERVIR, a través de la presente vía, emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, ni respecto a los alcances de un convenio colectivo, razón por la cual no es posible atender la solicitud trasladada en los términos en que ha sido formulada.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, tomando en cuenta el contexto de dicha solicitud, a través del presente informe técnico se abordará, de forma general, las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre los programas de bienestar en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.7 En primer orden, debemos indicar que el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM -en adelante el Reglamento-, prevé en su artículo 142 los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, ejecutando acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos:
- a) Alimentación, referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo.
 - b) Movilidad que permita el traslado diario del servidor de su domicilio a la entidad y viceversa.
 - c) Salud, medicinas y asistencia social, al interior de la entidad y extensiva a su familia.
 - d) Vivienda, mediante la promoción para la adquisición.
 - e) Promoción y conducción de cunas y centros educativos para los hijos de los servidores; así como el otorgamiento de subsidio por escolaridad.
 - f) Acceso a vestuario apropiado, cuando esté destinado a proporcionar seguridad al servidor.
 - g) Promoción artístico - cultural, deportiva y turística, extensiva a la familia del servidor.
 - h) Promoción recreacional y por vacaciones útiles.
 - i) Concesión de préstamos administrativos de carácter social y en condiciones favorables al servidor.
 - j) Subsidio por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, así como por gastos de sepelio o servicio funerario completo.
- 2.8 De este modo, si bien el artículo 142 del Reglamento establece que los programas de bienestar están dirigidos a los servidores de carrera; en su artículo 149 prescribe que los servidores contratados podrán acceder a ellos en los aspectos que correspondan.



- 2.9 En virtud de lo señalado en el literal a) del artículo 142 del Reglamento, la alimentación como programa de bienestar social previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa es aquella "referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"; es decir, se equipara la alimentación a una condición de trabajo, dado que es la que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios, no tratándose de la entrega de un monto dinerario de naturaleza remunerativa.

Siguiendo esta línea de ideas los vales de consumo no constituyen un alimento directo que el trabajador requiera durante la jornada de trabajo, por lo que no puede ser considerado parte de los programas de bienestar social regulados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. En razón a ello, la entidad deberá contar con un instrumento de gestión que establezca los lineamientos sobre los cuales se elaboran los planes anuales de bienestar social, a fin de contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de cada uno de sus servidores.

- 2.10 La entrega de los programas de bienestar e incentivos deberá ser evaluada por cada entidad, tomando en cuenta el marco normativo vigente que pueda regular la entrega de determinado beneficio, observando que los mismos no generen un incremento en las retribuciones del servidor, conforme a lo establecen las leyes anuales de presupuesto.

Sobre la implementación de programas de bienestar de alcance general

- 2.11 Por su parte, la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR-PE, establece que el Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros. Producto de este proceso, emite un Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.

Para tal efecto, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades de la Administración Pública se encargan de llevar a cabo las acciones necesarias para la implementación de los subsistemas antes descritos.

- 2.12 En este punto resulta preciso remitirnos al [Informe Técnico N° 199-2019-SERVIR-GPGSC](#), el cual se señaló lo siguiente:

"2.13 Cabe precisar que la implementación del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales involucra a todos los servidores civiles de una entidad, indistintamente de su régimen estatutario o contractual, ya que a través de la implementación de este subsistema se busca una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

De igual modo, con la implementación del proceso de bienestar social, la entidad busca el desarrollo de actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

2.14 *En ese sentido, no existiría impedimento legal para que aquellas entidades públicas que cuentan con servidores civiles pertenecientes a diferentes regímenes laborales, puedan implementar un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad (entre ellos los servidores bajo el régimen del D.Leg. 1057). Esto como parte de la implementación del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, dentro del cual se encuentra el proceso de bienestar social, cuya finalidad es buscar una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, así como el desarrollo de actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo. No obstante, para el otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan de Bienestar de la entidad deberá de tenerse en consideración las disposiciones específicas de cada uno de los regímenes laborales de los trabajadores."*

2.13 De las citadas normas, podemos colegir que en el marco del SAGRH las entidades públicas, a través de las oficinas de recursos humanos, tienen que implementar, entre otros, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el mismo que comprende el proceso de Bienestar Social a fin de obtener un plan de bienestar social para los servidores de la entidad.

Por tanto, en respuesta a la consulta contenida en el punto a), corresponde señalar que, si es posible que una entidad pública implemente un programa de bienestar derivado de un convenio colectivo, en los términos que este hubiera sido fijado.

Del derecho a sindicación y negociación colectiva de los funcionarios y servidores que desempeñan cargos de confianza o de dirección

2.14 Al respecto, de acuerdo a lo dispuesto en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, de carácter vinculante, por consiguiente de cumplimiento obligatorio por las entidades de la Administración Pública, se ha precisado que el artículo 42° de la Constitución reconoce expresamente los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos estableciendo, no obstante, que los mismos no alcanzan a determinadas categorías entre las que se encuentran: i) los funcionarios del Estado con poder de decisión y ii) los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, entre otros supuestos (militares, policías, jueces y fiscales).

2.15 El motivo de dicha exclusión responde, entre otros aspectos, a la función de representación del Estado que (en mayor o menor medida) les toca ejercer a tales funcionarios; lo que haría discordante que puedan verse beneficiados con los acuerdos que en materia de condiciones de trabajo pudiera llegar la organización sindical con la entidad en el marco de la negociación colectiva.

2.16 Sobre la negociación colectiva están excluidos del derecho de sindicación, por mandato constitucional, y por ende, del derecho a la negociación colectiva, los funcionarios públicos, así como el personal de confianza y directivo, por lo que a dichos servidores no les alcanzan los convenios colectivos celebrados entre la entidad y las organizaciones sindicales.

2.17 En ese sentido, en caso que la implementación de un programa de bienestar derive de un acuerdo de pacto colectivo, este no será de aplicación a los funcionarios públicos, así como el



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

personal de confianza y directivo, por lo que a dichos servidores no les alcanzan los convenios colectivos celebrados entre la entidad y las organizaciones sindicales.

III. Conclusión

- 3.1 El artículo 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, prevé los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor civil de carrera, los cuales no comprende a los servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 1057.

Sin perjuicio a lo detallado en el párrafo precedente las entidades públicas pueden implementar un programa de bienestar social, en el marco del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, del SGRH, que involucre a todos los servidores y directivos de la entidad indistintamente de su régimen laboral (entre ellos, los nombrados y contratados bajo los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057).

- 3.3 La entrega de los programas de bienestar e incentivos deberá ser evaluada por cada entidad, tomando en cuenta el marco normativo vigente que pueda regular la entrega de determinado beneficio, observando que los mismos no generen un incremento en las retribuciones del servidor, conforme a lo establecen las leyes anuales de presupuesto. Siendo que los vales de consumo no constituyen un alimento directo que el trabajador requiera durante la jornada de trabajo, por lo que no puede ser considerado parte de los programas de bienestar social.
- 3.4 No corresponde a Servir emitir opinión sobre los alcances de los acuerdos que forman parte de un convenio colectivo; sin embargo, la entidad debe observar en su ejecución que a los funcionarios públicos, así como el personal de confianza y directivos no les alcanzan los convenios colectivos celebrados entre la entidad y las organizaciones sindicales, al encontrarse excluidos del derecho de sindicación y por ende, del derecho a la negociación colectiva, por mandato constitucional.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jjb
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022
Reg. 0038463-2021

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: Q01QUKGMCG