



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

Despacho
Viceministerial de
Hacienda

Dirección General
de Gestión Fiscal de los Recursos
Humanos

OPINIÓN N° 0052-2023-DGGFRH/DGPA

Lima, 13 de marzo de 2023

CONSULTA	
CONSULTA	¿El otorgamiento de un bono de productividad puede ser considerado una condición de trabajo?
RESPUESTA	Para que la entrega de un bono sea considerada condición de trabajo debe cumplir con las características para dicha entrega ¹ , tal como lo ha señalado la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); caso contrario, sería una entrega económica prohibida, toda vez que para su autorización requiere un marco normativo habilitante ² .
JUSTIFICACIÓN	
<p>1. Condición de Trabajo: Es aquella que se otorga al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuarios y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituye beneficio o ventaja patrimonial³.</p> <p>2. Características de la Condición de Trabajo: Las características que debe tener la condición de trabajo son⁴:</p> <ul style="list-style-type: none">i. No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación del 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. <p>En ese sentido, las entidades deben tener en cuenta las características señaladas a efectos de establecerse alguna entrega como condición de trabajo a sus trabajadores; de no ser así, constituiría en un incremento de ingresos, lo cual se encuentra prohibido.</p>	

¹ Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC.

² Las Leyes Anuales de Presupuesto han venido estableciendo que las empresas públicas como las de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, mediante acuerdo de directorio aprueban sus medidas de austeridad, disciplina y calidad de gasto, así como de los ingresos de su personal, dentro del plazo establecido, bajo apercibimiento que de no cumplirse se aplican las medidas restrictivas reguladas en las mismas.

³ Literal i) del artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

⁴ Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC.