Firmado digitalmente por BASTIDAS SOLIS Angel Augusto FAU 20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/06/15 10:26:40-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 15 de junio de 2021

INFORME TECNICO N° 001157-2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Firmado digitalmente por ALCALA HILASACA Karin Paola FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/06/14 12:33:39-0500

Asunto : Sobre la bonificación por riesgo de salud y asignación familiar a favor de los obreros municipales

Referencia : Oficio Nº 0203-2021-GM-MDM

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Majes realiza a SERVIR las siguientes consultas:

a) ¿Es factible legalmente considerando la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y la ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2021, que se pueda emitir una resolución de alcaldía que reconozca y otorgue la bonificación por riesgo de salud previsto en el Decreto Supremo Nº 004-78-IN, ampliado por Decreto Supremo Nº 014-79-IN y reglamentado por Decreto Supremo Nº 153-79-EF? Esta bonificación por riesgo de salud, ¿les correspondería solo a los obreros que realizan actividades de limpieza pública o a otras áreas dentro de una municipalidad distrital, como área de parques y jardines u otras que estén en exposición directa o indirecta con basura, desperdicios orgánicos y aguas residuales?

b) En relación a la asignación familiar, ¿cómo deben percibir este beneficio los trabajadores obreros municipales si ello ha quedado pactado en negociación colectiva previamente? ¿debe ser considerada como concepto remunerativo? Y ¿Cuál es la forma correcta de otorgar esta?

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,

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: **BCG3PDZ**

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.

Firmado digitalmente por ALCALA HILASACA Karin Paola FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/06/14 12:33:39-0500

Sobre el régimen laboral de los obreros

2.4 En mérito de la Ley N° 30889, Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, publicada el 22 de diciembre de 2018, se estableció lo siguiente:

> *"Precísase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral."*

2.5 De acuerdo con la mencionada ley, queda claro que el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y municipales es el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo Nº 728, con todos los beneficios, derechos, y deberes que el mismo contempla.

Sobre la bonificación por riesgo de salud

2.6 Debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la bonificación por riesgo de salud a favor de obreros municipales, por lo que recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1432-2019-SERVIR/GPGSC, en el cual se concluyó lo siguiente:

> *"3.1 La bonificación por riesgo de salud se otorga a razón del 10% del jornal básico para los obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada que mantengan contacto directo y permanente con basura y otros elementos similares, así como 6% paro aquellos que tengan contacto indirecto y/o eventual con dichos elementos.*
>
> *3.2 De igual modo, deberán cumplir los requisitos previstos en el Reglamento de aplicación de la bonificación por riesgo de salud, aprobado por Decreto Supremo N° 153-79-EF, así como a la regulación que la municipalidad emito sobre la materia.*
>
> *3.3 Como cualquier entrega económica, el otorgamiento de la bonificación por riesgo de salud debe sujetarse a los créditos presupuestarios autorizados en las leyes anuales de presupuesto del Sector Público."*

2.7 En adición a lo expuesto, debemos señalar que el otorgamiento de la bonificación necesariamente se encuentra condicionado a la regulación propia que cada gobierno local

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: **BCG3PDZ**

emita, siempre sujetándose a los créditos presupuestales autorizados en las leyes anuales de presupuesto.

Sobre el pago de la asignación familiar

2.8 De acuerdo al artículo 1 de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por todo concepto de Asignación Familiar.

Firmado digitalmente por ALCALA HILASACA Karin Paola FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/06/14 12:33:39-0500

2.9 Por su parte, el artículo 2 de la referida ley, establece que "*Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.*"

2.10 Además, corresponde remitimos a lo expresado en el Informe Legal N° 103-2010-SERVIR/GGOAJ (carácter vinculante), en el que se concluyó que la asignación familiar prevista por la Ley N° 25129 a ser recibida por los trabajadores sería el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha en que corresponda el pago.

2.11 En consecuencia, las entidades públicas deben otorgar la asignación familiar a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuyo porcentaje es el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha en que corresponda el pago, siempre que cumplan con los requisitos exigidos en la Ley N° 25129.

2.12 Cabe agregar que, conforme al artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 25129, aprobado por Decreto Supremo N° 035-90-TR, la asignación familiar tiene carácter remunerativo. Teniendo en cuenta ello, dicho beneficio debe pagarse en forma proporcional al tiempo laborado, por lo que, si el trabajador no labora el mes completo, corresponde descontar la parte proporcional de la asignación familiar de los días no laborados.

2.13 Ahora bien, en atención a la consulta b), es preciso señalar que el artículo 6 de la Ley N° 31084 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 prohíbe a los gobiernos locales la creación, aprobación, 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.

2.14 Por lo tanto, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento es nulo.

2.15 Ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

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: **BCG3PDZ**

III. Conclusiones

3.1 En virtud de la Ley N° 30889 se precisó que el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales es el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo Nº 728.

3.2 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la bonificación por riesgo de salud a favor de obreros municipales, por lo que nos remitimos al Informe Técnico N° 1432-2019-SERVIR/GPGSC, el cual ratificamos en todos sus extremos.

Firmado digitalmente por ALCALA HILASACA Karin Paola FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/06/14 12:33:39-0500

3.3 Las entidades públicas deben otorgar la asignación familiar a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuyo porcentaje es el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha en que corresponda el pago, siempre que cumplan con los requisitos exigidos en la Ley N° 25129.

3.4 Considerando la naturaleza remunerativa de la asignación familiar, dicho beneficio debe pagarse en forma proporcional al tiempo laborado, por lo que, si el trabajador no labora el mes completo, corresponde descontar la parte proporcional de dicha asignación de los días no laborados.

3.5 El artículo 6 de la Ley N° 31084 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 prohíbe a los gobiernos locales la creación, aprobación, 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.

3.6 Ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\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: **BCG3PDZ**