



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Asignación de alimentos como condición de trabajo

Referencia : Oficio N° 002-2019-CSST-HEVES

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador consulta a SERVIR si corresponde otorgar un bono alimentario por seguridad y salud en el trabajo.

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, 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.

De las obligaciones del empleador en el marco de la seguridad y Salud en el Trabajo

- 2.4 La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST), establece que el empleador debe garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores¹.
- 2.5 Para tal efecto, las entidades públicas, en su condición de empleador, deben aplicar medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo², de acuerdo al siguiente orden de prelación:

¹ Conforme establece el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

² Artículo 21° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

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: GUT9G5W



- a. Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
 - b. Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
 - c. Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
 - d. Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
 - e. En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.
- 2.6 En cuanto a los riesgos laborales, el artículo 50° de la LSST establece cuales son las medidas de prevención que deben aplicar:
- a. Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
 - b. El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
 - c. Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
 - d. Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
 - e. Mantener políticas de protección colectiva e individual.
 - f. Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores
- 2.7 De lo señalado, se desprende que el otorgamiento de bonos por alimentación no forman parte de las medidas de prevención previstas por la LSST.

Sobre la asignación de alimentos como condición de trabajo

- 2.8 Sobre el otorgamiento de alimentos como condición de trabajo, debemos indicar que SERVIR, en diversos informes ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

«2.8 Enfatizamos que **toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:**

- i) *No tiene carácter remunerativo, porque no forma 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 (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».*



- 2.9 De lo expuesto, debemos precisar que si las condiciones de trabajo no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos, configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020³.
- 2.10 En efecto, el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores) prohíbe el reajuste e incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.
- 2.11 Sin embargo, no se incluyen aquellas condiciones de trabajo otorgadas a los servidores para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, pues el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él, por ejemplo: movilidad, uniformes, ambiente de trabajo y en general todo lo que facilite la labor del servidor para el cumplimiento de sus funciones.
- 2.12 Siendo así, cabe indicar que, de constituir la asignación de alimentos una condición de trabajo, el mismo correspondería ser otorgado a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo, siempre que cumpla las características indicadas en el numeral 2.4 del presente informe.
- 2.13 Finalmente, precisamos que corresponde a la entidad evaluar si la asignación de alimentos que brinda reúne las características propias de una condición de trabajo, a fin de determinar su continuidad o suspender su entrega por contravenir la normativa vigente.

III. Conclusiones

- 3.1 Conforme a lo señalado en los numerales 2.4 al 2.6 del presente informe, la LSST establece cuales son las obligaciones y las medidas de prevención que los empleadores deben implementar en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3.2 De ahí que, el otorgamiento de bonos por alimentación no forman parte de las medidas de prevención previstas por la LSST.
- 3.3 No obstante, desde el año 2006 las leyes anuales de presupuesto del sector público vienen prohibiendo el reajuste e incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.
- 3.4 Dicha prohibición no alcanza a aquellas condiciones de trabajo otorgadas a los servidores para el desempeño de su labor dentro del puesto por el cual es contratado, pues el otorgamiento de la misma no representa un incremento patrimonial para él.

³ Del mismo modo, las Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2006 al 2019, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíben el reajuste o incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.



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 de la Universalización de la Salud"

- 3.5 Para que se configure como condición de trabajo, la asignación de alimentos correspondería ser otorgada a los servidores durante su jornada ordinaria de trabajo, siempre que cumpla las características indicadas en el numeral 2.8 del presente informe.
- 3.6 Es responsabilidad de la entidad evaluar si la asignación de alimentos que brinda reúne las características propias de una condición de trabajo, de lo contrario corresponderá que su entrega sea suspendida por contravenir las normas vigentes.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: GUT9G5W

4