



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

**INFORME TÉCNICO N° 1975 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Pago de bonificación por riesgo de salud a los obreros municipales mediante negociación colectiva y otros

Referencia : Oficio N° 002-2019-GAJ/MDLP

Fecha : Lima, **18 DIC. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Distrital de la Perla formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Es procedente actualizar, a través de un convenio colectivo, la bonificación por riesgo de salud equivalente al 10% de la remuneración mínima vital para los obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada mediante la aplicación de los Decretos Supremo N° 074-78-IN, 014-79-IN y 153-79-EF, a favor de los obreros municipales?
- b) ¿Es procedente actualizar el concepto de refrigerio y movilidad (como condición de trabajo), otorgados a cada trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, actualizando su entrega de cinco soles mensuales a diez soles diarios?

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 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 por cada Entidad.
- 2.2 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; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

**Delimitación de la consulta**

- 2.3 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica 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.





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

### Sobre la bonificación por riesgo de salud

2.4 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 (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), 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% para 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 emita 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.”*

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

### Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público

2.6 Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva, debemos indicar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre la negociación colectiva en el sector público en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en su portal web: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) en el que se concluyó lo siguiente:

*“(…)*

*3.2 Las leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivo.*

*3.3 Cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.*

*3.4 De acuerdo a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los expedientes contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015 y a los expedientes contra la Ley del Servicio Civil, el incremento remunerativo vía negociación colectiva en el Sector Público requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal. (...).”*





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 2.7 Por tanto, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean pactos 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.

**Sobre las condiciones de trabajo otorgadas mediante negociación colectiva**

- 2.8 Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, debemos indicar que mediante negociación colectiva es factible el otorgamiento de condiciones de trabajo de acuerdo al artículo 42 de la Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>, en dicha norma se establece que los servidores tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen<sup>2</sup>.
- 2.9 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](http://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.”*

- 2.10 De lo expuesto, debemos precisar que si las condiciones de trabajo (sea alimento o movilidad) 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 y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019<sup>3</sup>.



<sup>1</sup> La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, son de aplicación común a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. Siendo ello así, las entidades públicas deben negociar colectivamente atendiendo a las normas del régimen de la LSC; y, supletoriamente, a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo que no se le oponga, conforme lo señala el artículo 40 de la LSC.

<sup>2</sup> Conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC (Proceso de Amparo contra la Ley del Servicio Civil).

<sup>3</sup> Del mismo modo, el artículo 6 de la Leyes del Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2017 y 2018, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe 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.

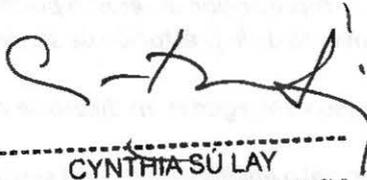


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

### III. Conclusiones

- 3.1 Mediante negociación colectiva es factible el otorgamiento de condiciones de trabajo de acuerdo al artículo 42 de la Ley del Servicio Civil, en dicha norma se establece que los servidores tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.
- 3.2 Las entidades deberán tener en cuenta las restricciones establecidas en materia presupuestal conforme a lo indicado en los numerales 2.7 y 2.8 del presente informe. Ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora, o a quien tenga legítimo interés, solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean pactos 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.
- 3.3 Si las condiciones de trabajo (sea alimento o movilidad) 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 y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

Atentamente,



-----  
CYNTHIA SU LAY  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL