



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : a) Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública
b) Sobre el otorgamiento de alimentación como condición de trabajo en el marco de un programa de bienestar social a favor de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276
c) Sobre el otorgamiento de alimentación en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Referencia : Oficio N° 0059-2025-MIDAGRI-SG/OGGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR lo siguiente:

¿Es viable el otorgamiento de condición de trabajo (denominada “programa de complemento nutricional”) para servidores con goce de licencia por enfermedad y vacaciones?

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, 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.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JAAAVPY



Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo en la Administración Pública

2.4 Al respecto, nos remitimos a lo expuesto en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC¹ (disponible www.gob.pe/servir), en el cual SERVIR ha señalado lo siguiente:

"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."***

(Énfasis agregado)

2.5 Por lo tanto, las condiciones de trabajo otorgadas por liberalidad del empleador o en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características concurrentes antes citadas, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores. Caso contrario, el otorgamiento de las condiciones de trabajo en contravención de las características antes citadas, implicaría un incremento remunerativo.

2.6 Ahora bien, en atención a la consulta planteada, acerca de la posibilidad de otorgar condiciones de trabajo durante la suspensión del vínculo laboral (por ejemplo, por una licencia por enfermedad), corresponde señalar que SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse, a través de diversos Informes Técnicos, entre estos, los Nros. 1520-2019-SERVIR-GPGSC², 000805-2024-SERVIR-GPGSC³ y N° 001305-2024-SERVIR-GPGSC⁴ (disponibles en www.gob.pe/servir), que recomendamos revisar para mayor detalle, y en los que se concluyó que no corresponde el otorgamiento de condiciones de trabajo a aquellos servidores que se encuentran bajo alguna causal de suspensión de su vínculo laboral (sea perfecta o imperfecta) ya que durante dicho periodo el servidor no realiza una prestación efectiva de labores propias de su cargo o puesto de trabajo que amerite que el empleador le proporcione estas (condiciones de trabajo).

En tal sentido, no corresponde el otorgamiento de condiciones de trabajo durante el periodo de suspensión del vínculo laboral (sea perfecta o imperfecta), puesto que su entrega se encuentra supeditada a la prestación efectiva de labores.

2.7 Del mismo modo, no corresponde el otorgamiento de condiciones de trabajo durante el periodo vacacional, periodo en el cual los servidores descansan y no realizan una prestación efectiva de labores propias de sus cargos o puestos de trabajo que amerite su otorgamiento.

¹ Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5690682/5053331-informe-tecnico-150-2017-servir-gpgsc.pdf?v=1705429404>

² Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5685019/5048502-informe-tecnico-1520-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356287>

³ Véase en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6495049/5668466-it_0805-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1718734387

⁴ Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7039735/6059004-informe-tecnico-n-001305-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1727996237>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JAAAVPY



Sobre el otorgamiento de alimentación como condición de trabajo en el marco de un programa de bienestar social a favor de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276

2.8 Al respecto, nos remitimos al Informe Técnico N° 1712-2019-SERVIR-GPGSC⁵ (disponible en www.gob.pe/servir) en el cual SERVIR ha señalado lo siguiente:

"2.5 El artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, señala que los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir, entre otros aspectos, la alimentación referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo.

(...)

2.7 En ese orden de ideas, toda vez que la alimentación como programa de bienestar social, según lo previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa, es aquella referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo, se equipara entonces a una condición de trabajo, dado que es aquella que resulta necesaria e indispensable para el servidor de carrera durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios.

2.8 Por lo tanto, a pesar de ser la alimentación un aspecto contemplado en los programas de bienestar social del régimen del Decreto Legislativo N° 276, esta únicamente puede ser otorgada como condición de trabajo, que carece de carácter remunerativo y está permitida por las normas presupuestales vigentes."

2.9 En ese sentido, el otorgamiento de alimentación⁶ como parte de un programa de bienestar social a favor de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 procede siempre que cumpla las características propias de una condición de trabajo, cuya entrega se da como condición necesaria para que el servidor cumpla cabalmente su labor (no teniendo naturaleza remunerativa), encontrándose supeditada a la efectiva de ejecución de sus servicios (funciones).

2.10 En atención a ello, y considerando lo señalado en el apartado anterior sobre las condiciones de trabajo, respecto a la alimentación como parte de un programa de bienestar social a favor de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, no corresponde su otorgamiento durante el periodo de suspensión del vínculo laboral (sea perfecta o imperfecta⁷) ni durante el periodo vacacional, en tanto durante dichos periodos los servidores no realizan una prestación efectiva de labores propias de sus cargos o puestos de trabajo que amerite su otorgamiento.

Sobre el otorgamiento de alimentación en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.11 El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido incluido dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 110.ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el 10 de junio de 2022. De allí que los Estados, trabajadores y empleadores deben desplegar los esfuerzos necesarios para hacer efectivo este derecho fundamental.

⁵ Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5684872/5048340-informe-tecnico-1712-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356238>

⁶ Por ejemplo, a través de vales de alimentos, entre otros.

⁷ Por ejemplo, por una licencia por enfermedad.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JAAAVPY



- 2.12 Al respecto, desde el año 2011, en el Perú se encuentra vigente la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST)⁸, cuyo objeto es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, conforme se aprecia de su artículo 1:

"Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia."

(Énfasis agregado)

- 2.13 De cara a cumplir con dicho objetivo, el artículo I del Título Preliminar de la LSST reconoce como uno de sus principios al principio de prevención, el cual es definido como el deber del empleador de 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 encuentren dentro del ámbito del centro de labores. Este principio extiende el deber de prevención del empleador para tutelar no solo a sus trabajadores, sino a todos quienes se encuentran dentro de su centro de labores.
- 2.14 En línea con dicho principio, se tiene el principio de protección establecido en el artículo IX del Título Preliminar de la LSST, este último señala que los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable y que las condiciones laborales sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales.
- 2.15 Por su parte, de acuerdo con el artículo 3 de la LSST, dicho marco legal establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto:

"Artículo 3. Normas mínimas

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma."

En razón de ello, el artículo 3 del Reglamento de la LSST, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establece lo siguiente:

"Artículo 3.- Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional."

⁸ La LSST resulta aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia (artículo 2 de la LSST).

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JAAAVPY



(Énfasis agregado)

- 2.16 Como puede advertirse, la normativa refiere que es posible establecer “niveles de protección” superiores a los mínimos establecidos en la LSST, con relación a la “prevención de riesgos laborales”. Debe tenerse en cuenta que el Reglamento de la LSST, a través de su glosario de términos, define a los riesgos laborales de la siguiente manera:

“Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.”

- 2.17 Cabe señalar que la identificación de los riesgos laborales debe obrar en la herramienta denominada Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC), siendo el empleador el responsable de identificar, evaluar y gestionar dichos riesgos laborales.

- 2.18 En efecto, de acuerdo con el artículo 56 de la LSST, es responsabilidad del empleador asegurar que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en el lugar de trabajo no perjudique la salud de los servidores. La identificación, evaluación y gestión de estos agentes debe realizarse periódicamente, por lo menos una vez al año, de acuerdo con el artículo 77 del Reglamento de la LSST, modificado mediante Decreto Supremo N°002-2020-TR.

- 2.19 Por lo expuesto, se advierte que las disposiciones de la LSST y su Reglamento tienen como objetivo establecer niveles mínimos de protección de la seguridad y salud de los trabajadores bajo un enfoque preventivo de riesgos laborales vinculados a enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, definidos estos por el Reglamento de la LSST como sigue a continuación:

“Enfermedad profesional u ocupacional: Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.”

“Accidente de Trabajo (AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.”

(Énfasis agregado)

- 2.20 En este contexto, y en el marco de una cultura de prevención de riesgos laborales, las medidas preventivas implementadas por el empleador se fundamentan en la identificación previa de peligros y/o riesgos laborales. Esta gestión de riesgos laborales tiene como objetivo prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo que se originan en el desempeño de las funciones laborales.

- 2.21 Por lo tanto, en el marco de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando se estableció que por convenio colectivo se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la LSST, se refirió a la mejora de los niveles de protección establecidos en las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, los cuales están previamente identificados en la IPERC y son gestionados para no afectar la salud de los servidores, sea por enfermedades ocupacionales (contraídas como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo) y/o por accidentes de trabajo (sobrevinidos por causa o con ocasión del 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JAAAVPY



- 2.22 En ese sentido, el otorgamiento de alimentación⁹ en el marco de la seguridad y salud en el trabajo procede siempre que se cumpla con las características antes expuestas, esto es, que constituya un nivel de protección superior al establecido en normas mínimas para la prevención de un "riesgo laboral" en el trabajo con ocasión al desempeño de sus funciones laborales, previamente identificado en la IPERC y que sea gestionado para prevenir una enfermedad ocupacional y/o un accidente de trabajo.
- 2.23 En ese sentido, siendo que los riesgos laborales derivan de la exposición a un factor o proceso peligroso **en el trabajo** que cause enfermedad o lesión, no corresponde aplicarse medidas en el marco de seguridad y salud en el trabajo durante el periodo de suspensión del vínculo laboral (sea perfecta o imperfecta¹⁰) ni durante el periodo vacacional, en tanto durante dichos periodos los servidores no se encuentran efectuando una prestación efectiva de labores por la que se encuentren expuestos a riesgos laborales en el trabajo.
- 2.24 Finalmente, las entidades deben considerar lo expuesto en el presente Informe Técnico para analizar la viabilidad de otorgar alimentos a los servidores y de forma previa a asumir obligaciones, bajo responsabilidad.

III. Conclusiones

- 3.1 Las condiciones de trabajo otorgadas por liberalidad del empleador o en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características citadas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores. Caso contrario, el otorgamiento de las condiciones de trabajo en contravención de las características antes citadas, implicaría un incremento remunerativo.
- 3.2 El otorgamiento de alimentación como parte de un programa de bienestar social a favor de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 procede siempre que cumpla las características propias de una condición de trabajo, cuya entrega se da como condición necesaria para que el servidor cumpla cabalmente su labor (no teniendo naturaleza remunerativa), encontrándose supeditada a la efectiva de ejecución de sus servicios (funciones). En consecuencia, no corresponde su otorgamiento durante el periodo de suspensión del vínculo laboral (sea perfecta o imperfecta) ni durante el periodo vacacional, en tanto durante dichos periodos los servidores no realizan una prestación efectiva de labores que amerite su otorgamiento.
- 3.3 En el marco de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando se estableció que por convenio colectivo se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se refirió a la mejora de los niveles de protección establecidos en las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, los cuales están previamente identificados en la IPERC y son gestionados para que no perjudiquen la salud de los servidores, sea por enfermedades ocupacionales (contraídas como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo) y/o por accidentes de trabajo (sobvenidos por causa o con ocasión del trabajo).
- 3.4 El otorgamiento de alimentación en el marco de la seguridad y salud en el trabajo procede siempre que cumpla con las características antes expuestas, esto es, que constituya un nivel de protección superior

⁹ Por ejemplo, a través de complementos nutricionales.

¹⁰ Por ejemplo, por una licencia por enfermedad.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JAAAVPY



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

al establecido en normas mínimas para la prevención de un "riesgo laboral" en el trabajo con ocasión al desempeño de sus funciones laborales, previamente identificado en la IPERC y que sea gestionado para prevenir una enfermedad ocupacional y/o un accidente de trabajo. En consecuencia, no corresponde su otorgamiento durante el periodo de suspensión del vínculo laboral (sea perfecta o imperfecta) ni durante el periodo vacacional, en tanto durante dichos periodos los servidores no se encuentran efectuando una prestación efectiva de labores por la que se encuentren expuestos a riesgos laborales en el trabajo.

- 3.5 Las entidades deben considerar lo expuesto en el presente Informe Técnico para analizar la viabilidad de otorgar alimentos a los servidores y de forma previa a asumir obligaciones, bajo responsabilidad.

Atentamente,

Firmado por
ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
LESLY WINDY AYALA GONZALES
Especialista de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
LUIS ENRIQUE QUIROZ ESLADO
Analista Jurídico I
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/lwag/leqe
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024
Registro N° 0015753-2024

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JAAAVPY