



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° 537 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la modificación de la remuneración reunificada

Referencia : Carta N° 015-2019-MDS/ALC

Fecha : Lima, **10 ABR. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Sondorillo consulta a SERVIR si procede el sinceramiento de la remuneración reunificada en la planilla de pago de los integrantes del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad.

**II. Análisis**

**Competencia de SERVIR**

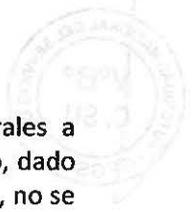
- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa 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 que adopte cada Entidad.
- 2.3 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 (en adelante SAGRH), 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**

- 4 Respecto a la opinión legal solicitada, precisamos que se abordarán las reglas generales a considerar en relación a las materias consultadas, sin hacer alusión a algún caso específico, dado que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares.

**Sobre los incrementos remunerativos de los servidores bajo el Decreto Legislativo N° 276**

- 2.5 En principio, debemos señalar que el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público dispone en su artículo 44º que las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones previsto por dicho régimen.

- 2.6 De este modo, las entidades públicas no pueden efectuar modificaciones a la remuneración de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, toda vez que éstos se rigen bajo el Sistema Único de Remuneraciones establecido en el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas complementarias, sancionando con nulidad los pactos que dispongan lo contrario.

#### Sobre la modificación de la Remuneración Reunificada

- 2.7 Ahora bien, debemos indicar que de acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 la remuneración de los funcionarios y servidores de la carrera administrativa se encuentra constituida por tres componentes:

- a. El haber básico, aquel que se fija para (i) los funcionarios, de acuerdo con cada cargo y (ii) los servidores, de acuerdo con cada nivel de carrera;
- b. Las bonificaciones: (i) la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio, computadas por quinquenios; (ii) la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y (iii) la diferencial, que corresponde a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directa o para compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.
- c. Los beneficios: que incluyen la asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios, los aguinaldos y la compensación por tiempo de servicios.

- 2.8 Posteriormente, el Decreto Supremo N° 057-86-PCM estableció que la estructura inicial del Sistema Único de Remuneraciones está compuesto de la siguiente manera:

- a. Remuneración Principal
  - Remuneración Básica
  - Remuneración Reunificada
- b. Transitoria para Homologación
- c. Bonificaciones
  - Personal
  - Familiar
  - Diferencial
- d. Beneficios
  - Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios
  - Aguinaldos
  - Compensación por tiempo de servicios

- 2.9 Cabe señalar que lo establecido en este decreto supremo debe ser interpretado de manera conjunta con las disposiciones del Decreto Supremo N° 051-91-PCM<sup>1</sup>, quedando la estructura remunerativa del Decreto Legislativo N° 276 de la siguiente forma:

<sup>1</sup> Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 6 de marzo de 1991.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Remuneración Total			Beneficios
Remuneración Total Permanente		Otros Conceptos	Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios, compensación por tiempo de servicios y aguinaldos.
<b>Remuneración Principal:</b> Remuneración Básica y Remuneración Reunificada.	<b>Transitoria por Homologación:</b> Incrementos por costo de vida y saldos por procesos de homologación.	<b>Bonificaciones:</b> Personal, Familiar y Diferencia.	
		Aquellos otorgados por ley expresa, asociados al desempeño de cargos que implican exigencias o condiciones distintas al común.	

2.10 Ahora, respecto a la Remuneración Reunificada el citado decreto supremo señala lo siguiente:

*“Artículo 6.- La Remuneración Reunificada es aquella que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y la familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: Condiciones de Trabajo, Riesgo de Vida y Funciones Técnicas Especializadas; así como otros conceptos remunerativos de carácter permanente que se vengán otorgando bajo cualquier nomenclatura o denominación al amparo de disposiciones legales; administrativas o pactos colectivos, con excepción de las otorgadas por Ley expresa.  
[...]*”

2.11 Por lo expuesto, de acuerdo con las normas señaladas, se desprende que las bonificaciones establecidas por el Decreto Legislativo N° 276 (personal y familiar), así como los conceptos remunerativos de carácter permanente que se otorguen bajo cualquier denominación al amparo de disposiciones administrativas, no forman parte ni puede ser incluidos dentro del concepto de remuneración reunificada.

#### De la prohibición de incrementos remunerativos vía convenio colectivo

2.12 Sobre este tema, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual 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.

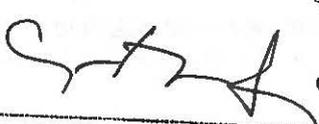




"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 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.*
- 3.5 *Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil."*
- 2.13 En ese sentido, la Ley N° 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 también ha establecido en su artículo 6º la prohibición de incremento de remuneraciones y la aprobación de bonificaciones u otros beneficios en el sector público, lo cual es aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno.
- III. Conclusiones**
- 3.1 De acuerdo al artículo 44º del Decreto Legislativo N° 276, las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones, previsto para los servidores que se encuentren bajo este régimen laboral.
- 3.2 De acuerdo al Decreto Supremo N° 057-86-PCM (que estableció que la estructura inicial del Sistema Único de Remuneraciones) las bonificaciones establecidas por el Decreto Legislativo N° 276 así como los conceptos remunerativos de carácter permanente que se otorguen bajo cualquier denominación al amparo de disposiciones administrativas no forman parte ni puede ser incluidos dentro del concepto de remuneración reunificada.
- 3.3 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre el incremento de remuneraciones en el sector público, en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,

  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

