



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° 278 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : **Modificación de la Remuneración Reunificada**

Referencia : **Registro N° 2450-2019**

Fecha : **Lima, 11 FEB. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Sindicato de Trabajadores Municipales de La Victoria nos consulta sobre la actualización de la Remuneración Reunificada.

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.

Sobre la modificación de la Remuneración Reunificada

- 2.3 Debemos indicar que de acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 la remuneración en 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.
- 2.4 Posteriormente el Decreto Supremo N° 057-86-PCM¹ estableció que el Sistema Único de Remuneraciones tendría la siguiente estructura inicial:

¹ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 16 de octubre de 1986.



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"

- 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

- 2.5 Lo establecido en el Decreto Supremo N° 057-86-PCM se debe interpretar de manera conjunta con las disposiciones del Decreto Supremo N° 051-91-PCM². Entonces, de una lectura de los citados decretos supremos y el Decreto Legislativo N° 276 se puede afirmar que la estructura remunerativa del régimen regulado por esta última norma queda de la siguiente manera:

Estructura remunerativa del régimen del Decreto Legislativo N° 276



Fuente: Decreto Legislativo N° 276, Decreto Supremo N° 057-86-PCM y Decreto Supremo N° 051-91-PCM
Elaboración: SERVIR - GPGSC

- 2.6 Como podemos advertir, la Remuneración Reunificada se encuentra comprendida dentro de la Remuneración Principal. Respecto a su definición el Decreto Supremo N° 057-86-PCM señala lo siguiente:

«Artículo 6º.- 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

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 6 de marzo de 1991.



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"

de Vida y Funciones Técnicas Especializadas; así como otros conceptos remunerativos de carácter permanente que se vengan otorgando bajo cualquier nomenclatura o denominación al amparo de disposiciones legales; administrativas o pactos colectivos, con excepción de las otorgadas por Ley expresa. [...]».

Si bien la norma contempla que la Remuneración Reunificada comprende otros conceptos remunerativos de carácter permanente, no se debe pasar por alto que el citado artículo 6 hace referencia a aquellos conceptos que se *«vengan otorgando»*; es decir, a aquellos que los trabajadores percibían a la fecha de vigencia del Decreto Supremo N° 057-86-PCM. No podría entenderse que en mérito a la definición de la Remuneración Reunificada las entidades efectuarían constantes reajustes automáticos de este concepto de pago pues la redacción denota una conjugación verbal en presente (modo subjuntivo).

- 2.7 Además, el artículo 36 del Decreto Supremo N° 057-86-PCM establece expresamente que a partir de su entrada en vigencia los incrementos de remuneraciones y la creación de nuevos conceptos remunerativos se darán de manera general a toda la Administración Pública mediante norma legal propuesta por el Gobierno Nacional³, es por ello que los siguientes reajustes a la Remuneración Principal siempre se dieron a través de instrumentos legales de alcance nacional y de carácter transversal a las diversas entidades públicas.

Sobre los incrementos remunerativos en los gobiernos locales en el marco de las normas del Sistema Único de Remuneraciones

- 2.8 Adicionalmente las normas del Sistema Único de Remuneraciones dan un tratamiento especial a los gobiernos locales, a quienes a través del artículo 18 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM⁴ se les autorizó a negociar con sus organizaciones sindicales incrementos remunerativos a fin de adecuar los ingresos de sus servidores a los nuevos montos de Remuneración Principal que el Gobierno Nacional disponía.
- 2.9 Sin embargo el propio artículo 18 precisa que, pese a la finalidad que los incrementos alcanzados mediante negociación colectiva persiguen, estos no variarían el monto de la Remuneración Principal. Consecuentemente, de ningún modo resultaría posible que estos aumentos sean incorporados a la Remuneración Reunificada pues ello significaría una evidente vulneración a la restricción prevista en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, norma que de acuerdo a lo interpretado por el Tribunal Constitucional⁵ tiene jerarquía legal y, de acuerdo al artículo 51 de la Constitución Política vigente⁶, siempre prevalecerá sobre cualquier dispositivo legal que un gobierno local pudiera emitir.



Decreto Supremo N° 057-86-PCM – Establecen la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública

«Artículo 36.- A partir de la fecha los incrementos de remuneraciones y la creación de nuevos conceptos remunerativos se dispondrán con carácter general para toda la Administración Pública, a propuesta del Instituto Nacional de Administración Pública y del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante la norma legal administrativa correspondiente».

⁴ Decreto Supremo N° 051-91-PCM – Establecen en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Único de Remuneraciones y Bonificaciones

«Artículo 18.- No están comprendidos en la presente norma los trabajadores sujetos al procedimiento de la negociación bilateral a que se refiere el Decreto Supremo N° 070-85-PCM; sin embargo, a efectos de que el nivel de remuneración principal se adecúe a las escalas remunerativas dispuestas por la presente norma, se autoriza a cada Concejo Municipal a cubrir las diferencias resultantes con cargo al monto total pactado, sin que ello signifique variar dicho monto». (Subrayado añadido)

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 419-2001-AA/TC

«1. El Decreto Supremo N.° 051-91-PCM, conforme se señala en su parte considerativa, fue expedido al amparo del artículo 211º, inciso 20) de la Constitución Política del Estado de 1979, vigente en ese entonces, significándose con ello su jerarquía legal [...]».

⁶ Constitución Política del Perú de 1993

«Artículo 51.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. [...]».

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

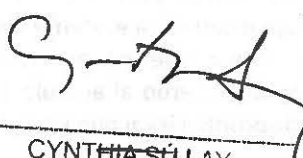
Sobre la restricción normativa a los incrementos y reajustes de remuneraciones en la administración pública

- 2.10 Finalmente no podemos dejar de mencionar que las normas presupuestarias vigentes⁷ prohíben expresamente a los gobiernos locales incrementar o reajustar las entregas económicas que otorgan a sus servidores, sin distinción de su modalidad, periodicidad o fuente de financiamiento. Por lo que las municipalidades no solo carecen de habilitación legal para modificar la Remuneración Reunificada –y la Remuneración Principal– sino que se encuentran expresamente prohibidas de ejecutar dicha acción.

III. Conclusiones

- 3.1 De lo expuesto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 057-86-PCM se desprende que la Remuneración Reunificada comprende aquellos conceptos de pago previstos en el artículo en mención y que se venían otorgando a la fecha de vigencia de la citada norma. Los incrementos que incidan en la Remuneración Principal se efectúan mediante dispositivo legal emitido por el Gobierno Nacional.
- 3.2 El artículo 18 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM autoriza a los gobiernos locales a nivelar los ingresos de servidores municipales a los nuevos montos de Remuneración Principal dispuestos por el Gobierno Nacional a través de negociaciones colectivas pero la propia norma establece que dichos incrementos no variarán la Remuneración Principal de los trabajadores de gobiernos locales.
- 3.3 Considerando el marco legal bajo el que fue emitido, las disposiciones del Decreto Supremo N° 051-91-PCM –en mérito al principio de jerarquía normativa– prevalecen sobre cualquier dispositivo legal que un gobierno local emita.
- 3.4 Las normas de presupuesto vigentes a la fecha prohíben expresamente a los gobiernos locales incrementar o reajustar las entregas económicas que abonan a sus trabajadores, por lo que cualquier acto que incida en una modificación de la Remuneración Reunificada –y la Remuneración Principal– sería nulo de pleno derecho.

Atentamente,



CYNTHIA SULLAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

⁷ Ley N° 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

«Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales [...] el 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. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas».