



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° 248 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Nivelación de la remuneración básica de servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 en mérito al incremento de la remuneración mínima vital

Referencia : Oficio N° 001-2018-MDLO/SGRHH

Fecha : Lima, 07 FEB. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Los Órganos, consulta a SERVIR si es procedente actualizar el monto de la remuneración básica de los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, en mérito al incremento dispuesto por Decreto Supremo N° 004-2018-TR, considerando que la suma de sus ingresos mensuales excede la nueva remuneración mínima vital.

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, 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 Remuneración Mínima Vital

- 2.4 A través del Decreto Supremo N° 054-90-TR se dio origen a la "Remuneración Mínima Vital" (en adelante, RMV) la misma que estaría integrada por diversos conceptos¹ que el trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debería percibir de manera mensual o diaria según sea el caso.



¹ **Decreto Supremo N° 054-90-TR:**

«Artículo 3.- La "Remuneración Mínima Vital" que se establece en el presente Decreto Supremo, estará integrada por:

a) Ingreso Mínimo Legal: I/. 8'000,000.00 mensual o I/. 266,666.66 diarios, según el caso.

El Ingreso Mínimo Legal incorpora y sustituye el sueldo mínimo de I/. 700,000.00 y la Bonificación Suplementaria de I/. 3'300,000.00;

b) Bonificación por Movilidad: I/. 4'000,000.00 mensual o I/. 133,333.33 diarios, que incluye las que por este concepto se viene percibiendo y que figurará en columna aparte en planilla;



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"

2.5 De una revisión de la norma se advierte que esta no efectúa una relación o equivalencia entre la RMV y la remuneración básica que el trabajador pueda percibir. Por el contrario, reconoce expresamente que determinadas bonificaciones (suplementaria, movilidad, adicional) están comprendidas dentro de la RMV.

2.6 En ese sentido, la RMV ha sido definida como el «*monto mínimo mensual que debe ser otorgado al trabajador por la puesta a disposición de sus servicios dentro de una jornada no inferior a cuatro horas diarias o veinticuatro semanales*», concepto que difiere del brindado a la remuneración básica la misma que es identificada como la «*remuneración fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral [...]*»².

2.7 Adicionalmente, a través del Informe N° 49-2016-MTPE/2/14.1, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo³ opinó lo siguiente:

«Ahora bien, es importante señalar que el ordenamiento jurídico peruano no establece una relación de identidad, ni de todo a parte, entre las remuneraciones mínimas establecidas legalmente y la denominada remuneración básica aludida por la administrada, sin perjuicio de que aquellas y esta puedan o no coincidir en cuantía según el esquema salarial que prevea cada empleador o acuerden las partes. Eso sí, independientemente del esquema salarial establecido, el trabajador tiene derecho a percibir como mínimo la remuneración fijada por las normas imperativas.»

Lo que, aunado a lo desarrollado en los párrafos precedentes, deja en claro que la RMV y la remuneración básica no necesariamente van a coincidir en monto y esta última solo correspondería ser nivelada en caso el ingreso mensual del trabajador fuese inferior a la RMV establecida legalmente.

2.8 Estando a lo expuesto anteriormente es menester precisar que la aplicación del incremento de la RMV dispuesto por Decreto Supremo N° 004-2018-TR procede solo a favor de aquellos trabajadores cuyo ingreso total mensual sea inferior a los Novecientos treinta y 00/100 Soles (S/ 930.00). Entendiéndose que el ingreso total mensual comprende aquellos aumentos voluntarios otorgados por el empleador y los conceptos que se perciben en mérito a convenios colectivos⁴—salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo establezca que el incremento se otorga en relación a la RMV— toda vez que desde su origen la RMV ha incluido conceptos que no necesariamente tienen naturaleza pensionable o que sean base de cálculo para el pago de beneficios⁵.

c) Bonificación Suplementaria Adicional: I/. 4'000,000.00 mensual o I/. 133,333.33 diarios, que figurará en columna aparte en planilla».

² JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU, VALDERRAMA, L., & DÍAZ, K. (2016). Diccionario del régimen laboral peruano: enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial. Lima, Gaceta Jurídica

³ Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, Decreto Supremo N° 004-2014-TR:

«Artículo 49.- Funciones de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo

Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tiene las funciones específicas siguientes:

] c. Emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo; [...]

Decreto Supremo N° 054-90-TR

«Artículo 5.- Los incrementos o mejoras de remuneraciones que perciban los trabajadores en aplicación de la "Remuneración Mínima Vital", forman parte de los aumentos o incrementos adicionales de remuneraciones provenientes de negociación colectiva, cuando entren en vigor, así como de los aumentos voluntarios otorgados por el empleador, a partir del 01 de julio de 1990.»

⁵ El artículo 3 del Decreto Supremo N° 054-90-TR señala que la "Remuneración Mínima Vital" se encuentra integrada—entre otros conceptos—por la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional. Al respecto, la Bonificación por Movilidad mencionada era aquella regulada por el Decreto Supremo N° 045-90-TR cuyo artículo 2 establece que la misma no se encuentra afecta a ningún descuento o gravamen, ni pago de aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social y FONAVI, ni es computable para el pago de beneficios indemnizables y compensatorios. Por su parte, el propio Decreto Supremo N° 054-90-TR





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"

III. Conclusión

El incremento producto del reajuste de la RMV procede solo a favor de los trabajadores cuyo ingreso mensual total sea inferior a la RMV vigente. El ingreso mensual total al que se hace referencia incluye también aquellas entregas económicas otorgadas voluntariamente por el empleador y los conceptos producto de pactos colectivos, salvo que el propio convenio colectivo establezca que el incremento se otorga en relación a la RMV.

Atentamente,

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

CSL/abs/gari

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

precisó que la Bonificación Suplementaria Adicional no era base de cálculo para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.

