



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° 227 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Cálculo de la contraprestación mensual

Referencia : Oficio N° 040-2019/SERPAR LIMA/GAF/SGRH/MML

Fecha : Lima, **06 FEB. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Servicio de Parques de Lima – SERPAR, consulta a SERVIR sí, el cálculo de la contraprestación mensual de sus trabajadores debe ser en función al total de días calendarios que tenga el mes (28, 29, 30 ó 31).

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.

La remuneración como elemento del contrato de trabajo

- 2.4 En principio, cabe señalar que en todo vínculo laboral confluyen tres (3) elementos esenciales: i) prestación personal de servicios; ii) subordinación; y, iii) **remuneración**; los cuales no sólo se presentan en las relaciones laborales entre privados, sino además en la relación Estado-Empleador, conforme se advierte del artículo 1 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), el cual señala lo siguiente:

“Artículo 1.- Relación Estado-Empleado

Es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Incluye a las relaciones de confianza política originaria.”



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 Respecto a la remuneración, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”*. Por lo tanto, debe entenderse como remuneración a la contraprestación en dinero o en especies valorables en dinero, que efectúa el empleador a favor de sus trabajadores por la prestación de servicios que realizan de manera subordinada, en mérito a un contrato de trabajo.
- 2.6 En la misma línea, en el fundamento 6 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 4922-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la naturaleza alimentaria de la remuneración al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y a la dignidad, y que, al mismo tiempo, adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.
- 2.7 Adicionalmente, cabe precisar que, en el fundamento 13 del fallo antes referido, el máximo intérprete de la Constitución reconoce que: *“El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23° in fine y segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución) (...)”*.

Sobre el cálculo de la remuneración mensual en los Decretos Legislativo N° 728

- 2.8 Ahora bien, en aras de determinar la forma de cálculo de la remuneración mensual de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, corresponde traer a colación el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 8.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

*Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la **remuneración ordinaria** percibida en forma semanal, quincenal o **mensual**, entre siete, quince o **treinta**, respectivamente (...)”* (Énfasis agregado)

De la citada disposición, se advierte que la remuneración puede ser abonada de forma semanal, quincenal o mensual, calculándose la contraprestación en función de siete (7), quince (15) y **treinta (30)** días de trabajo, respectivamente.

- 2.10 Adicionalmente, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, dispositivo que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala lo siguiente:

*“Artículo 2.- En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la **remuneración ordinaria percibida en el mes** o quincena entre **treinta (30)** o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un **treintavo** o **quinceavo** de dicho valor, respectivamente.”* (Énfasis agregado)





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

2.11 Del mismo modo, el artículo 23 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, dispone que:

"Artículo 23.- Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente." (Énfasis agregado)

2.12 Del marco legal expuesto, se colige que en el régimen de la actividad privada (que es aplicado también por la entidades de la Administración Pública con personal contratado bajo este régimen), la remuneración mensual debe ser calculada en función de treinta (30) días calendario, indistintamente si el mes tiene 28, 29, 30, y 31 días.

Sobre el cálculo de la remuneración mensual en los Decretos Legislativo N° 1057 - CAS

2.13 En relación al cálculo de la contraprestación mensual de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057-CAS, este no difiere de lo señalado en los párrafos precedentes; toda vez que los servidores bajo este régimen perciben en forma mensual una remuneración que se calcula en función de treinta (30) días calendario, incluso cuando el mes tiene 28, 29, 30 y 31 días.

2.14 Dicha regla de cálculo, se desprende del artículo 8 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS, mediante el cual se establece el pago de los siguientes conceptos:

- **Vacaciones no gozadas.**- Si el contrato concluye al año de servicios o después de éste sin que se haya hecho efectivo el respectivo descanso físico, el trabajador percibe el pago correspondiente al descanso físico acumulado y no gozado por cada año de servicios cumplido y, de corresponder, el pago proporcional a razón de tantos dozavos y **treintavos de la retribución** como meses y días que hubiera laborado. (Numeral 8.5 del artículo 8)
- **Vacaciones trunca.**- Si el contrato CAS extingue su contrato antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, tiene derecho a una compensación a razón de tantos dozavos y **treintavos de la retribución** como meses y días que hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad. (Numeral 8.6 del artículo 8)

2.15 De las citadas disposiciones, advertimos que en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS, el cálculo del valor día es el resultado de la división efectuada entre la remuneración mensual y treintavos. Por lo tanto, la remuneración mensual debe ser calculado en función de 30 días calendario, indistintamente si el mes tiene 28, 29, 30, y 31 días.

2.16 Finalmente, corresponde enfatizar que en materia laboral la remuneración mensual debe ser calculada en función de 30 días calendario y no sobre los días que tenga el mes; toda vez que dicha cifra es variable. Asimismo, debe señalarse que el valor del día trabajado se calcula dividiendo la remuneración mensual entre 30, y respecto al cálculo del valor hora, dividiendo el resultado del valor día entre 60, metodología de cálculo que permite efectuar descuentos o pago de conceptos laborales que no han cumplido requisitos temporales (verbigracia, vacaciones trunca, inasistencias, etc.).





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

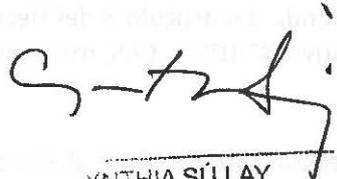
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

III. Conclusiones

- 3.1 La remuneración tiene naturaleza alimentaria y debe entenderse como la contraprestación en dinero o en especies valorables en dinero, que efectúa el empleador a favor de sus trabajadores por la prestación de servicios que realizan de manera subordinada, en mérito a un contrato de trabajo.
- 3.2 Conforme al marco legal expuesto en el presente informe, la remuneración mensual de los servidores debe ser calculada en función de treinta (30) días calendario, indistintamente si el mes tiene 28, 29, 30, y 31 días.
- 3.3 En materia laboral la remuneración mensual debe ser calculada en función de 30 días calendario y no sobre los días que tenga el mes; toda vez que dicha cifra es variable. Asimismo, debe señalarse que el valor del día trabajado se calcula dividiendo la remuneración mensual entre 30, y respecto al cálculo del valor hora, dividiendo el resultado del valor día entre 60, metodología de cálculo que permite efectuar descuentos o pago de conceptos laborales que no han cumplido requisitos temporales (verbigracia, vacaciones truncas, inasistencias, etc.).

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL