



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° 0916 -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° 125-2018-MDP/SGRRHH

Fecha : Lima, 21 ENE 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pomalca consulta si es procedente actualizar el monto de la remuneración básica de los obreros municipales, 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

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.

Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que 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.

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

¹ Decreto Supremo N° 054-90-TR



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

sujeto al régimen laboral de la actividad privada debería percibir de manera mensual o diaria según sea el caso.

- 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

«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;
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 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Decreto Supremo N° 004-2014-TR

«Artículo 49.- Funciones de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo
La Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tiene las funciones específicas siguientes:
[...] c. Emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo; [...]».

⁴ Decreto Supremo N° 054-90-TR



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

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.

Sobre la asignación familiar y su condición frente al incremento de la remuneración mínima vital

- 2.9 La Ley N° 25129 crea la asignación familiar para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que no reciban otro ingreso —por el mismo concepto mediante pacto colectivo— perciben el equivalente al 10 % del ingreso mínimo legal (hoy RMV) por todo concepto de asignación familiar. Adicionalmente, la norma la dota de carácter remunerativo.
- 2.10 El artículo 2 de la Ley N° 25129⁶ dispone que el beneficio se otorga durante las siguientes situaciones:
- Tener a cargo uno/a o más hijos/as menores de 18 años.
 - El/la hijo/a al cumplir la mayoría de edad se encuentra efectuando estudios superiores o universitarios, hasta que concluya lo mismos, con un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.
- 2.11 A diferencia de otras entregas económicas que el empleador pueda entregar, la asignación familiar tiene por objeto apoyar temporalmente al trabajador con carga familiar. Ello en mérito al reconocimiento de la remuneración como como sustento para cubrir las necesidades básicas de la familia con la finalidad última de su protección, lo cual constituye uno de los fines del Estado expresamente señalado en el artículo 4 de la Constitución Política.
- 2.12 En tal sentido, la naturaleza de la asignación familiar difiere de las entregas económicas producto de pactos colectivos o aquellas otorgadas voluntariamente por el empleador pues busca colocar al trabajador con carga familiar en una situación económica diferenciada del trabajador que no debe costear los gastos que acarrear los hijos estudiantes. Siendo así, no resulta razonable situarla como uno de los conceptos de pago que deben ser considerados a la hora de sumar el ingreso total mensual al que se hace referencia en el numeral 2.8 del presente informe.

Sobre el aumento de la retribución económica en mérito al incremento de la remuneración mínima vital

- 2.13 Por lo tanto, a fin de determinar si procede variar la remuneración de un trabajador en mérito al incremento de la RMV, las entidades deberán analizar individualmente cada caso

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

⁶ Ley N° 25129

«Artículo 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.»



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

tomando en consideración los criterios arriba desarrollados, los mismos que se resumen en el siguiente cuadro:

Table with 3 columns: INGRESO BRUTO DEL SERVIDOR, INCREMENTO PROCEDE, INCREMENTO NO PROCEDE. Rows include conditions like 'Percibe solo remuneración básica < a RMV' and 'Percibe remuneración básica < RMV (a) + otros ingresos* (b) Donde (a) + (b) ≥ RMV'.

* Entiéndase por «otros ingresos» aquellos aumentos voluntarios otorgados por el empleador y los conceptos que se perciben en mérito a convenios colectivos, incluso si no tienen naturaleza remunerativa.

III. Conclusiones

- 3.1 Jurídicamente no existe relación de identidad entre la RMV y la remuneración básica que perciben los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
3.2 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.
3.3 Debido a la finalidad que tiene la asignación familiar y su naturaleza, no corresponde que esta sea situada como uno de los conceptos de pago que deben ser considerados a la hora de sumar el ingreso total mensual...

Atentamente,

Handwritten signature of Cynthia Sú Lay, Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil, AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.