



PERÚ

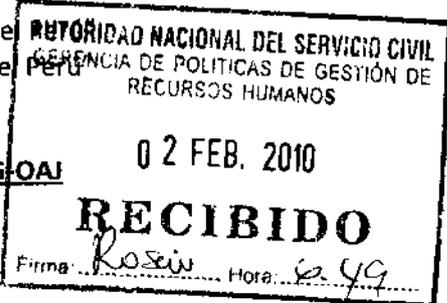
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

01260

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"



INFORME LEGAL N° 022 -2010-SERVIR/GG-OAJ

A : **BEATRIZ ROBLES CAHUAS**
Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos

De : **MANUEL MESONES CASTELO**
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

Asunto : Opinión sobre inclusión de componente remunerativo variable

Referencia : Oficio N° 108-2010-AG-SENASA

Descriptor : a) Competencia de SERVIR
b) Posibilidad de incorporar un componente variable a la remuneración

Fecha : Lima, **11 FEB 2010**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, por el que la Jefatura del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, consulta respecto a la posibilidad de establecer una política remunerativa que considere remuneraciones con un componente fijo y otro variable, donde el último sea el resultado de la evaluación de desempeño institucional así como de los equipos de trabajo.

Al respecto, le expreso lo siguiente:

I. Base legal

1.1. La Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 indica sobre las escalas remunerativas:

"1. Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector. Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad."

1.2. La Ley de Presupuesto para el presente ejercicio fiscal, Ley N° 29465, establece lo siguiente:

"Artículo 6.- De los ingresos del personal

6.1. Prohíbese en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones,



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente (...)

6.2 *La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudieran efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".*

1.3. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ordenada en un texto único aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone sobre la remuneración:

"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650."

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia de servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo, acceso, 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 respectivas competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales en 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 entre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

2.4. De otro lado, esta opinión se emite desde la perspectiva estrictamente laboral del asunto sometido a consideración; sin perjuicio del informe técnico que, en el ámbito de su competencia, pudiese corresponder al Ministerio de Economía y Finanzas sobre los alcances presupuestales de lo consultado.

Posibilidad de incorporar un componente variable a la remuneración

2.5. La remuneración, de acuerdo al artículo 6º de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral es, para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, a condición de que sean de su libre disposición; quedando excluidos de dichos alcances los conceptos que en la última parte de este artículo y en el artículo 7º de la misma norma se establecen.

2.7. Así, en términos generales, no existe en la legislación laboral alguna limitación para que el elemento remunerativo tenga, si se estima conveniente, una composición especial, optándose por establecer que en lugar de que la integridad de la remuneración sea fija o incondicional, sólo una parte de ella tenga esa condición y que la otra sea variable y, como tal, condicionada al cumplimiento de determinados requisitos.

2.8. Tratándose de entidades públicas con personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, la situación no es diferente. En éstas, la escala remunerativa es el marco que debe ser considerado para la fijación de las remuneraciones del personal, pues establece los límites que tienen que respetarse en la determinación de las remuneraciones aplicables, pero sin llegar a impedir que, dentro de aquellos, se aprueben disposiciones que incorporen un componente remunerativo variable.

2.9. Tal incorporación, empero, debería tener en cuenta algunas condiciones fundamentales. La primera es que el cálculo del tramo variable debería estar basado en factores objetivos, verificables, y preestablecidos, de modo que los trabajadores a los que les sea aplicable puedan tener certeza sobre las condiciones que determinen su pago, proscribiendo cualquier tipo de arbitrariedad o trato diferenciado no basado en condiciones objetivas. Los factores a considerar podrían ser, entre otros, la productividad, el resultado por grupo de trabajo o el resultado individual.

2.10. La segunda tiene que ver con la imposibilidad de afectar condiciones contractuales previas. La introducción del componente variable no podría tener como efecto una disminución de la remuneración que de manera fija e incondicional venía percibiendo el trabajador. Así, trabajadores con remuneración principal fija no podrían ver alterada esta modalidad mediante la introducción de un criterio que la relativice, salvo que medie aceptación expresa.

2.11. La tercera se vincula al hecho que la introducción del indicado componente no podría implicar un incremento o reajuste de las remuneraciones actualmente percibidas (considerando que de acuerdo al artículo 6.2 de la Ley de Presupuesto para el presente ejercicio fiscal, Ley Nº 29465, la prohibición establecida en el artículo 6.1 de la misma norma incluye el incremento que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

cada cargo en las escalas remunerativas respectivas), salvo que una norma con rango de ley expresamente exonere a la entidad de dicha limitación presupuestal. Nuestra opinión, no puede considerarse como una disposición exonerativa o habilitante frente a las restricciones presupuestales.

2.12. Una cuarta condición es que las escalas remunerativas que se aprueben, no pueden vulnerar los topes de ingresos en el Sector Público establecidos en la normativa vigente, o en las disposiciones que resulten aplicables. Así, la suma del componente remunerativo fijo y la del variable (aún cuando este último, por su naturaleza, esté sujeto a condición), debería ubicarse dentro de ese margen.

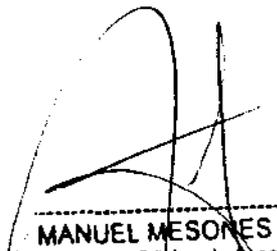
III Conclusión

Desde la perspectiva laboral, no existe impedimento para que en las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada se establezcan sistemas que consideren un componente remunerativo variable, siempre que se garantice la existencia de elementos objetivos para la determinación del monto sujeto a variación y la forma de determinación de la remuneración originalmente pactada.

Sin embargo, debe quedar claramente establecido que aun cuando desde una perspectiva estrictamente laboral pueden coexistir remuneraciones fijas con remuneraciones variables, ello no constituye una autorización o exoneración a las disposiciones de la ley de presupuesto que prohíben el incremento o reajuste de remuneraciones y beneficios de cualquier índole, incluso los incrementos que pudieran efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas; ni al tope a los ingresos en el Sector Público establecidos en la normativa de la materia.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visación de encontrarlo conforme y trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente,



MANUEL MESONES CASTELO
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica,
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MMC/apv

D:/Mis doc/archivos 2010/Informes legales (IL)/IL-Política remunerativa-SENASA