



Escuela Nacional de Administración Pública

La facultad de saber servir

BONOS DE PRODUCTIVIDAD

ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**ESTE DOCUMENTO HA SIDO PRODUCIDO EN EL MARCO DEL PROYECTO
“BANCO DE CASOS DE LA ENAP”.**

**SU USO EN AULA ES GRATUITO CON APROBACIÓN EXPRESA DE LA
ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

PARA MAYOR INFORMACIÓN ESCRÍBANOS A casos-enap@servir.gob.pe



**Escuela Nacional de
Administración Pública**

La facultad de saber servir

**ELABORADO POR DIANA ZAPATA PRATTO PARA LA
ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
AV. CUBA N° 699 JESÚS MARÍA
LIMA 11 – PERÚ
CENTRAL TELEFÓNICA: 206-3370 ANEXO 5537
CORREO: casos-enap@servir.gob.pe
WEB: <http://www.enap.edu.pe/>**

BONOS DE PRODUCTIVIDAD

RESUMEN:

Presidente de Corte Superior modifica de manera irregular información sobre rotaciones de personal presentada a Sede Central del Poder Judicial, para facilitar que a trabajadores se les pague bono de productividad, que no les correspondería por exceder el número de rotaciones permitidas.

BONOS DE PRODUCTIVIDAD¹

LA CORTE

Corría el año 2011, y era el primer año del Doctor Willy Santos como Presidente de la Corte Superior de Justicia de Vizcayán Alto.

A su llegada para asumir el cargo, encontró que había demasiada carga procesal acumulada en la Corte, y determinó la necesidad de hacer rotaciones de personal con la finalidad de apoyar la descarga procesal, así como para implementar el nuevo Código Procesal Laboral; y, además, con la intención de colocar personal de su confianza en las diferentes unidades jurisdiccionales de la Corte.

Todas las rotaciones fueron autorizadas por el Dr. Santos por medio de resoluciones de presidencia, tal como se indica en el Reglamento para el desplazamiento del personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 en el Poder Judicial, que señala que corresponde al Presidente de la Corte Superior la formalización de dicho acto administrativo. Dicho reglamento señala que existen cinco tipos de desplazamiento de personal, que son la rotación, la designación, el destaque, la permuta y el traslado definitivo, y define una rotación como:

La reubicación del trabajador al interior de una dependencia del Poder Judicial (Consejo Ejecutivo, Corte Suprema de Justicia de la República, Corte Superior de Justicia). Ésta acción no debe alterar significativamente el equilibrio laboral ni estructural de la dependencia y debe estar fundada en razones objetivas que deben ser comprobadas.

Una rotación puede darse a solicitud del trabajador, a solicitud de una dependencia distinta de aquella donde se desempeña, por dinámica organizacional o cuando el trabajador es puesto a disposición. En este caso, el Doctor Santos consideró que las

¹ Este caso puede haber sido modificado con la finalidad de proteger la confidencialidad de los protagonistas. Nombres y datos que podrían permitir la identificación han sido cambiados.

rotaciones beneficiarían el desempeño y la productividad de los trabajadores y, por ende, de la Corte en pleno, y no se equivocó.

El personal de la Corte trabajó eficientemente y las rotaciones cumplieron con los fines por las que se habían autorizado, de manera que se cumplieron las metas de tres indicadores de evaluación para la percepción de un bono de productividad, por lo que todos los trabajadores esperaban con ansiedad dicha bonificación.

El reglamento del otorgamiento de los bonos de productividad para el Poder Judicial está sujeto a diferentes instrumentos legales, como el Decreto Legislativo N.º 276, que regula las remuneraciones en el Sector Público, y que señala en su artículo 53º que las bonificaciones diferenciales tienen como uno de sus fines *“Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común”*. Asimismo, por el Decreto Legislativo N.º 1075, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Y, finalmente, el Decreto Legislativo N.º 728, el cual señala en su artículo 122º que el personal contratado para obra determinada o servicio específico, tiene derecho a percibir los mismos beneficios que los trabajadores vinculados mediante un contrato de duración indeterminada, durante el tiempo que dure su contrato, una vez que haya pasado su periodo de prueba.

Por otro lado, para el año 2011, el otorgamiento de bonos de productividad estuvo regulado por el Decreto Supremo N.º 045-2011-EF, que establecía para las Cortes Superiores del país cuatro indicadores para recibir el bono, que estaban relacionados con la gestión operativa del Poder Judicial y con el tipo de servicios que se brindan a la población. Uno de estos indicadores era el número de rotaciones del personal, mientras que los otros tres eran el cumplimiento del plan de visitas judiciales ordinarias por la ODECMA, la actualización del módulo de gestión de recursos humanos y el cumplimiento del plan de visitas de verificación de tasas judiciales.

Para el periodo de evaluación enero-junio (que incluía el 1º y 2º periodos de evaluación), los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Vizcayán Alto habían cumplido al 100% tres de estos indicadores; sin embargo, el que se refería a las rotaciones había

superado la meta máxima autorizada, pues esta era de 84 rotaciones, y en la Corte se habían realizado 401 en ese mismo periodo.

Al ser enviada esta información a la sede central del Poder Judicial, en Lima, la Gerencia General se comunicó con la Administradora de la Corte Superior de Justicia de Vizcayán Alto, Gisela Contreras, pidiéndole que revisara el reporte de rotaciones enviado, puesto que se había superado la meta autorizada para el periodo de evaluación, lo cual hacía que dicha Corte no fuera apta para recibir el bono de productividad.

LA HUELGA

Así como el Presidente de la Corte, Gisela Contreras también había iniciado sus labores como Jefa de la Oficina de Administración de la Corte en el año 2011; exactamente, en mayo. Ella era egresada de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad prestigiosa y había realizado una maestría en Administración Pública en Madrid, España. Contaba con cerca de 20 años de experiencia gerencial y de asesoría en áreas estratégicas de administración y finanzas; y en el sector público había ocupado posiciones ejecutivas en EsSalud, PRONAA, PROVIAS Nacional, MIMDES, Contraloría General de la República y en municipalidades.

Al ser contactada por la Gerencia General de la sede central del Poder Judicial, la Ingeniera Contreras revisó el reporte y verificó los criterios con los cuales se había elaborado la información del indicador sobre la cantidad de rotaciones realizadas en la Corte, todas ellas realizadas previamente a su ingreso a laborar en dicha Corte. Estas condiciones, implican

- 1) Que el puesto a desempeñar por rotación propuesta, no difiera del cargo contractual vigente asignado, existiendo en el órgano de destino plaza vacante presupuestada autorizada en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP); y que ello no signifique un gasto para el trabajador y/o la institución.
- 2) Que el trabajador propuesto para rotación, reúna los requisitos de formación técnica y/o profesional necesarios exigidos para el desempeño del nuevo cargo, así también que los estudios

acreditados sean compatibles con las funciones que pasará a desempeñar, con el fin de garantizar un óptimo rendimiento en la dependencia donde es propuesto para laborar.

3) El consentimiento expreso del trabajador, sólo cuando la rotación implique el traslado a un espacio geográfico muy alejado de donde éste reside habitualmente o le ocasione algún perjuicio económico o familiar.

Igualmente, verificó que las propuestas de rotación no hubieran constituido un acto de hostilidad contra los trabajadores, y que estas no hubieran afectado el clima laboral en las dependencias de origen y de destino, para lo cual se contaba con los vistos buenos de las jefaturas inmediatas de dichas dependencias, en los formularios correspondientes; así como que todas estas condiciones y requisitos habían sido evaluados por el anterior Jefe de la Oficina de Administración de la Corte Superior.

La Administradora, al ver que las rotaciones del personal se encontraban de acuerdo con la directiva, informó a la Gerencia General del Poder Judicial que el reporte era válido. El Doctor Santos, al conocer esto, se mostró muy contrariado.

Los trabajadores de la sede, al enterarse de que no recibirían el bono de productividad que esperaban, y por el cual habían trabajado mucho, iniciaron una huelga de brazos caídos que paralizó el servicio de la Corte, afectando a todos los usuarios de la Corte.

La situación se fue tornando insostenible, y desde la sede central del Poder Judicial empezaron a llamar insistentemente al Doctor Santos, presionándolo para que solucionara la situación y lograra que el personal volviera a sus funciones normalmente.

En esas circunstancias, el Doctor Santos convocó a la Ingeniera Contreras a una reunión:

—Ingeniera, como puede ver, tenemos una situación preocupante entre las manos, y es necesario que hallemos una manera de solucionarla para beneficio tanto de los trabajadores, como de los usuarios.

—Lo entiendo perfectamente, Doctor, y me gustaría que hubiera una manera de solucionar este impasse, pero la verdad es que no veo cómo.

—Debe haber alguna manera... Usted que es experta en estos temas, ¿no se le ocurre algo que se pueda hacer?

—Sinceramente, Doctor, no veo una salida. Yo misma revisé con detalle los documentos referentes a todas las rotaciones, y todas cumplían con los criterios que norma el reglamento. Es por eso que informé a la Gerencia que el reporte que se había enviado era válido, no había otra cosa que yo pudiera hacer.

—Insisto en que debe existir alguna forma de solucionar esto, que ya se vuelve insostenible. Yo autoricé las rotaciones en un primer momento para apoyar la descarga procesal, y ahora vamos a terminar igual que como empezamos debido a esta huelga.

—Trataré de pensar en algo, aunque le soy sincera al decirle que no creo que encuentre una salida.

—Bueno, entonces, muchas gracias por venir. Seguiré pensando de qué manera solucionar esto para no seguir perjudicando a los usuarios y que el personal reciba el bono que se merece, porque de verdad trabajaron mucho para lograrlo.

Posteriormente a la reunión, el Doctor Santos decidió que había hallado la manera de salvar la situación y que todos salieran beneficiados: revisó personalmente las resoluciones de rotación que había emitido y, de acuerdo con su criterio, las disminuyó de 401, como se había señalado en el reporte anterior, a 72, lo que estaba por debajo del monto máximo autorizado para el periodo de evaluación, que era de 84 rotaciones.

Luego de hacer esto, envió el nuevo reporte a la sede central, señalando que, de manera errónea, se habían nombrado como rotaciones otros desplazamientos de personal que no lo eran. Es decir, que presentó el reporte anterior como una falla de información de la Oficina de Administración de la Corte. Al hacer esto, esperaba garantizar que los trabajadores recibieran el bono de productividad correspondiente al periodo de evaluación enero-junio, y que estos retornaran a sus labores.

La Ingeniera Contreras, al enterarse de cómo había decidido el Doctor Santos encargarse del asunto, se sintió indignada por la acusación que se le hacía de que ella se había equivocado con los datos enviados, al validar las 401 rotaciones del primer reporte.

BONOS DE PRODUCTIVIDAD (B)

La Ingeniera Gisela Contreras presentó su renuncia a su designación como Jefa de la Oficina de Administración en la Corte Superior de Justicia de Vizcayán Alto y denunció la irregularidad ante la misma Presidencia de la Corte y ante SERVIR.

Transcurridos seis meses de lo ocurrido, y cuando ya no trabajaba en el Poder Judicial, ella tuvo que responder a una investigación dispuesta por la sede central de Lima por una supuesta negligencia funcional. Después de que hubo efectuado sus descargos, se le comunicó que, si bien había lugar para la apertura de un proceso administrativo sancionador, este se archivaba por no estar laborando ya en el Poder Judicial.

Ella consideró que, en realidad, no había razón para sancionarla; de haber existido esta, el proceso sancionador no se hubiera detenido solo por no encontrarse laborando. En su opinión, la figura del proceso y su archivamiento sirvieron para liberar de la responsabilidad que cabía al Presidente de la Corte Superior.