



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° 1572 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Ejecución de un mandato judicial
b) Bonificación diferencial en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Carta N° 01-2019/NPP/ADM/SATH

Fecha : Lima, 02 OCT. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Servicio de Administración Tributaria de Huancayo consulta a SERVIR sobre el pago de la bonificación diferencial por encargatura en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 considerando lo ordenado por un órgano jurisdiccional.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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.

Delimitación de la consulta

En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la bonificación diferencial en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.4 En principio, es conveniente remitirnos al Informe Legal N° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó lo siguiente:

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- La figura del encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 no cuenta con una regulación especial; no obstante, el desplazamiento de personal, que deriva del poder de dirección del empleador, a cargos que implique responsabilidad directiva, en razón a las necesidades institucionales, tienen efectos remunerativos que no han sido normados.
- El desplazamiento de un trabajador hacia un cargo de responsabilidad directiva, en estricto, debe dar lugar al pago de la diferencia generada entre la remuneración original de dicho servidor y la correspondiente al puesto materia del encargo, ya que resulta razonable retribuir con una remuneración equivalente a una mayor responsabilidad.
- Ello tiene sustento en que el contrato de trabajo es de prestaciones recíprocas, por lo que, debe tenderse a que dichas prestaciones mantengan su equilibrio, lo que se alcanza cuando el desempeño (temporal) de funciones correspondientes a un mayor nivel jerárquico, tienen como correlato la percepción (temporal) de un monto mayor por concepto de compensación económica.
- El pago que por diferencial remunerativo se pudiera hacer al servidor encargado, tiene la condición de un pago sujeto a condición; y, en tanto, subsista la causa que lo genera.
- El pago diferencial por concepto de encargo debe sujetarse de manera estricta al presupuesto autorizado por la entidad.
- La entidad debe regular a través de directivas internas (reglamento interno de trabajo o lineamientos similares) la manera y condiciones en que se hacen efectivos los pagos por encargo a fin de ordenar la gestión administrativa y evitar cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones.

2.5 En ese sentido, es necesario recalcar que la bonificación diferencial es por asumir funciones de un cargo de responsabilidad directiva, lo cual genera la obligación del empleador de compensar las mayores responsabilidades asumidas mediante el pago de la compensación económica del puesto que se asume. Aquella bonificación es la diferencia entre la compensación económica del puestos asumido y del puesto que se venía ocupando.

2.6 Además, las condiciones y requisitos para el pago de la bonificación diferencial por encargo deben regularse en el Reglamento Interno de Servidores Civiles o en los documentos internos de la entidad como pueden ser directivas o lineamientos, en función a las restricciones presupuestales de la entidad.

Sin perjuicio de lo antes señalado, es relevante indicar que de acuerdo al principio de provisión presupuestaria reconocido en el numeral 10 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como en el literal e) del Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, los actos de las entidades relativos al servicio civil se encuentran supeditados a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.



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

Sobre el carácter vinculante del laudo arbitral

- 2.8 Ahora bien, debemos mencionar que el laudo arbitral, según lo señalado en el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, de aplicación supletoria a lo establecido en la normativa del servicio civil, comparte la misma naturaleza y surte idéntico efecto que el convenio colectivo, al cual la Constitución dota de carácter vinculante en el ámbito de lo pactado.
- 2.9 Además, debe tenerse en cuenta que las entidades públicas al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales se encuentran sometidas a las restricciones que establece la normatividad sobre presupuesto público¹, en función de lo cual, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo o la creación de beneficios económicos de cualquier índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas, como son las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Sobre la ejecución de mandatos judiciales

- 2.10 Finalmente, le recordamos que el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dispone que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala; disposición de la que se desprende que la entidad vinculada por una resolución judicial debe efectuar todas las gestiones que sea necesaria para darle estricto cumplimiento.
- 2.11 Así, SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre la forma de ejecución de una resolución judicial. Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de esta debe ser formulada ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

III. Conclusiones

- 3.1. En el régimen laboral de la actividad privada, el desplazamiento de un trabajador hacia un cargo de responsabilidad directiva (encargo), en estricto, debe dar lugar al pago de la diferencia generada entre la remuneración original de dicho servidor y la correspondiente al puesto materia del encargo, ya que resulta razonable retribuir con una remuneración equivalente a una mayor responsabilidad.
- 3.2. Las condiciones y requisitos para el pago de la bonificación diferencial por encargo de funciones deben ser regulados en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles o a través de documentos internos, los cuales se sujetan al presupuesto de la entidad.
- 3.3. La finalidad del principio de provisión presupuestaria es procurar un gasto de recursos ordenado y equilibrado respecto a la evolución de los ingresos que tiene la entidad, pues el presupuesto

¹ Para mayor información, puede revisar el Informe Técnico N° 200-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

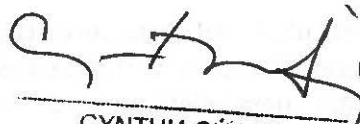


"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

institucional no se destina únicamente a cubrir la planilla pública sino también a otras obligaciones asumidas por la institución, y cuyo incumplimiento podría producirse si se realizan acciones de personal de forma indiscriminada y sin advertir que se encuentren presupuestadas o no.

- 3.4. Corresponde a los sujetos negociables acatar lo establecido en el laudo arbitral, debiendo tener en cuenta que cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo o la creación de beneficios económicos de cualquier índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa, con la finalidad de evitar su nulidad al vulnerar normas de imperativo cumplimiento, como son las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- 3.5. SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances o de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido.

Atentamente,



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