



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° 164-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Reconocimiento de bonificación diferencial ante falta de plaza presupuestada

Referencia : Oficio N° 002864-2018-GR.LAMB/GERESA/HLM.CH/DE

Fecha : Lima, 29 ENE 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Directora Ejecutiva del Hospital Las Mercedes nos consulta sobre la viabilidad de reconocer la bonificación diferencial por desempeño de cargos de responsabilidad directiva a servidores civiles bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 cuando no se cuenta con plaza prevista y presupuestada o cuando el área no existe en la estructura orgánica de la entidad.

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.

Sobre la bonificación diferencial

- 2.3 El desempeño de un cargo de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven al ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes; así como ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia.
- 2.4 Como compensación de la mayor responsabilidad que el servidor asume es que el Decreto Legislativo N° 276¹ previó otorgar la bonificación diferencial como complemento a la remuneración mensual que se percibe mientras desempeña el cargo.

¹ Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa

«Artículo 53.- La bonificación diferencial tiene por objeto:

a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; [...]





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

- 2.5 Ahora bien, ya sea que el servidor acceda al cargo de responsabilidad directiva por designación² o por encargo³, la existencia de la plaza presupuestada es requisito indispensable para el desplazamiento; motivo por el cual las entidades no tendrían habilitación legal que les permita encargar o designar a un servidor en un determinado puesto si no se cuenta con una plaza presupuestada para tal fin.
- 2.6 Ello se debe –entre otros motivos– a que la existencia de la plaza es la que permitirá a la entidad cubrir a través de la bonificación diferencial el monto que resulte de restar la remuneración total del puesto de destino y la remuneración total del puesto de origen.

Sobre las plazas vacantes y presupuestadas

- 2.7 Debemos entender por «plaza» a aquella dotación presupuestal que se considera para las remuneraciones del personal permanente o temporal. Cuando una plaza se encuentra prevista en el presupuesto institucional permite habilitar el cargo contemplado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional). La previsión presupuestal de un cargo se puede apreciar en el CAP o CAP Provisional de la entidad así como en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- 2.8 Ahora bien, en el siguiente ejemplo ilustraremos cómo identificar si un cargo contemplado en el CAP o CAP Provisional de la entidad se encuentra presupuestado:

I. Denominación del órgano:							
II. Denominación de la unidad orgánica:							
N° DE ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
001	Jefe de Oficina		SP-DS	1	1	0	1
002	Profesional 1		SP-ES	1	0	1	0

² Resolución N° 013-92-INAP-DNP – Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal"

«3.1 LA DESIGNACION:

3.1.1 Es la acción administrativa que consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad, con los derechos y limitaciones que las leyes establecen. La designación es de carácter temporal y no conlleva a la estabilidad laboral, requiere plaza vacante [...].

MECANICA OPERATIVA

- DE LA AUTORIDAD:

* Verificar la existencia de plaza vacante debidamente autorizada en el PAP.

* Previsión del cargo en el CAP. [...].»

³ Resolución N° 013-92-INAP-DNP – Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal"

«3.6 EL ENCARGO

3.6.2 Clases de Encargos:

Encargo de Puesto: Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante.

Encargo de Funciones: Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de las funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicio.

[...]

3.6.4 Los encargos de puestos o de funciones autorizados mediante Resolución del Titular de la Entidad que excedan de treinta (30) días, dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración total de la plaza materia del encargo, efectivizándose el pago a partir del segundo mes de encargatura, pero considerándose el mismo desde el primer día de haber asumido las funciones. Es condición la existencia de plaza presupuestada.

[...]

MECANICA OPERATIVA

- DE LA AUTORIDAD:

* Existencia de plaza vacante debidamente presupuestada en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).».





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

Para tal fin nos centraremos en la columna "Situación del cargo", la misma que contempla dos condiciones: Ocupado (O) y Previsto (P)⁴. Un cargo se considera "ocupado" cuando cuenta con plaza presupuestada, por lo que se tiene el financiamiento necesario para ser cubierto por un servidor civil.

Distinto es el caso en el que un cargo es contemplado como "previsto" pues, si bien este figura en los instrumentos de gestión de la entidad (Manual de Organización y Funciones u otros), no se tiene el presupuesto necesario para abonar las remuneraciones de un posible ocupante, por lo que la entidad no podría cubrir ese cargo al no contar con la plaza correspondiente.

Así, en este ejemplo, podemos apreciar que la entidad cuenta con la plaza para cubrir el cargo "Jefe de Oficina", mientras que el cargo "Profesional 1" que se encuentra reconocido como parte de la organización, si bien se ha previsto, no está presupuestado y por lo tanto resulta imposible vincular a una persona bajo el régimen laboral de la entidad para desempeñar dicha función.

- 2.9 De igual manera, también es factible revisar el PAP de la entidad a fin de determinar si un cargo cuenta con plaza presupuestada pues en dicho instrumento se contempla la condición de cada cargo así como el monto que la entidad destina anualmente en cubrir las obligaciones remunerativas inherentes al mismo.

III. Conclusiones

- 3.1 La bonificación diferencial es aquella que se otorga a servidores de carrera que asumen cargos de responsabilidad directiva ya sea por designación o por encargo. Para la procedencia de dichas acciones de desplazamiento es indispensable que la entidad cuenten con la plaza presupuestada correspondiente.
- 3.2 La plaza es aquella dotación presupuestal necesaria para cubrir las remuneraciones de un servidor. Al encontrarse presupuestada, habilita el cargo contemplado en el CAP o CAP Provisional de la entidad.
- 3.3 Un cargo contará con plaza vacante y presupuestada cuando así lo señale el CAP o CAP Provisional de la entidad así como el PAP de la misma. Si el cargo figura como "previsto" o "no presupuestado", no será posible que la institución pueda cubrirlo bajo el régimen laboral reconocido a la entidad.

Atentamente,



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

⁴ Ver Anexo N° 4-A de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH.

