



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° 165 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

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

Referencias : Oficio N° 001-2019-CVH/RRHH

Fecha : Lima, 29 ENE 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del Centro Vacacional Huampaní, consulta a SERVIR sobre el pago de una bonificación al cargo a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 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.

**Naturaleza legal del Centro Vacacional Huampaní**

- 2.2 En principio, es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 756 ha precisado la naturaleza legal del Centro Vacacional Huampaní, en adelante el Centro; así la define como una persona jurídica de derecho público interno<sup>1</sup> del Sector Educación, autofinanciada, sin afectar recursos del Tesoro Público, cuya autonomía económica y administrativa se encuentra expresamente determinada en el Decreto Supremo N° 018-91-VC<sup>2</sup>. El Centro tiene por finalidad prestar servicios hoteleros, de esparcimiento, recreación y deporte, así como apoyar la ejecución de convenciones, eventos culturales y otros servicios afines con capacidad para el desarrollo de actividades y eventos deportivos.
- 2.3 Por su parte, el Estatuto del Centro, referente a su estructura orgánica, aprobado por Decreto Supremo N° 036-95-ED, establece que *"es una Institución Pública Descentralizada del Sector Educación, con personería jurídica de derecho público, con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera que se rige por el Decreto Legislativo N° 756 y por el presente ESTATUTO y su régimen presupuestal se sujeta a las normas que aprueba la Corporación Nacional de Desarrollo - CONADE."*

En atención a lo señalado, debemos tener en cuenta que el Centro constituye una persona jurídica autónoma de Derecho Público Interno, siendo este el conjunto de normas jurídicas que tiene

<sup>1</sup> Del mismo modo, la Segunda Disposición Complementaria del Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, establece que el Sector Educación comprende también a la empresa Centro Vacacional Huampaní, como una persona jurídica de derecho público interno.

<sup>2</sup> Según el Artículo 2°, el Centro Vacacional de Huampaní se incorpora en la estructura orgánica del Ministerio de Educación, como órgano de ejecución, con autonomía económica y administrativa, autofinanciada sin afectar recursos del Tesoro Público.





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"

aplicación dentro del propio territorio para el cual fue creado y para los individuos que se encuentren dentro del mismo, rigiéndose por su ley de creación además de sus estatutos y normas internas<sup>3</sup>.

#### Régimen laboral del personal del Centro Vacacional Huampaní

- 2.5 Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 756 no señalado expresamente el régimen laboral del personal del Centro, sin embargo, el Decreto Supremo N° 036-95-ED que aprueba el Estatuto del Centro dispuso que el régimen laboral de estos se sujeta a la Ley N° 4916. Cabe precisar que esta Ley fue derogada por la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicada el 27 marzo de 1997.
- 2.6 En ese sentido, el régimen laboral específico y aplicable al personal del Centro es el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que el Centro se rige por su ley de creación o dado el caso, por sus estatutos<sup>4</sup> al tener la categoría de persona jurídica de derecho público interno.

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

- 2.7 Al respecto, nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Legal N° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó lo siguiente:
- 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, tiene efectos remunerativos que no han sido normados.
  - El desplazamiento de un trabajador hacia un puesto de mayor jerarquía, 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.

En ese sentido, la bonificación diferencial por asunción de funciones de otro puesto 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 puesto asumido y del puesto que se venía ocupando.

<sup>3</sup> Como por ejemplo las Municipalidades, Colegios Profesionales, Universidades Nacionales, entre otros. De este modo, cabe señalar que una persona jurídica de derecho público interno se rige por la ley de su creación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 76° del Código Civil.

<sup>4</sup> BACACORZO, Gustavo. Tratado de Derecho Administrativo. pp. 130



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"

- 2.9 Cabe precisar que las condiciones y requisitos para el pago de la diferencial por encargo deben regularse en el Reglamento Interno de los 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.
- 2.10 Ahora bien, y 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<sup>5</sup> - Ley del Servicio Civil, los actos de las entidades públicas 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.
- 2.11 La finalidad de este principio es procurar un gasto de recursos ordenado y equilibrado respecto a la evolución de los ingresos que tiene la entidad, pues el presupuesto 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.

### III. Conclusiones

- 3.1 El Centro Vacacional Huampaní es una persona jurídica autónoma de Derecho Público Interno, autofinanciada, sin afectar recursos del Tesoro Público, cuya autonomía económica y administrativa se rige por su ley de creación además de sus estatutos y normas internas.

El régimen laboral específico y aplicable al personal del Centro es el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que el Centro se rige por su ley de creación o dado el caso, por sus estatutos al tener la categoría de persona jurídica de derecho público interno.

- 3.2 En el régimen laboral de la actividad privada, el pago por encargo a un servidor es el resultado de la remuneración prevista para su plaza de origen y la plaza materia del encargo. Se sustenta en las prestaciones recíprocas que implica el contrato de trabajo, y en la necesidad de que éstas mantengan un equilibrio, de modo que a mayor responsabilidad corresponda también una mayor contraprestación. En ese sentido, corresponde el pago de bonificación diferencial por desempeño de encargo en tanto se mantenga el encargo de funciones y/o puesto.
- 3.3 Las condiciones y requisitos para el pago de la bonificación diferencial por encargo de funciones deben ser reguladas en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles o a través de documentos internos, los cuales se sujetan al presupuesto de la entidad.
- 3.4 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 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.

Atentamente,

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

CSL/abs/rale

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018.

<sup>5</sup> La Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció que —entre otros— el artículo III de su Título Preliminar es aplicable a los servidores civiles sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728, a partir del 5 de julio de 2013.

