



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**INFORME TÉCNICO N° 1577 -2018-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

Referencia : Carta N° 051-2017-SEDALIB S.A.-20000-DI.

Fecha : Lima, **23 OCT. 2018**

---

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Presidente del Directorio de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad – SEDALIB S.A. consulta si lo dispuesto en el Informe Técnico N° 229-2016-SERVIR/GPGSC respecto a la bonificación diferencial también es aplicable para el personal 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.

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

- 2.2 En principio, es preciso indicar que nos ratificamos en lo expuesto en el Informe Técnico N° 229-2016-SERVIR/GPGSC, respecto a la bonificación diferencial para servidores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- 2.3 Ahora bien y respecto a la bonificación diferencial en el régimen laboral de la actividad privada, nos debemos remitir a la opinión desarrollada 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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

- 2.4 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.
- 2.5 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 presupuesta les de la entidad.

#### Sobre las empresas municipales

- 2.6 Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente mencionar lo expuesto en el Informe Técnico N° 981-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), sobre las empresas municipales y su condición de entidades sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

- 3.1 *La Ley Marco del Empleo Público establece en su artículo III numeral 5, que para sus efectos se entenderá por entidades públicas a los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades. Si bien omite mencionar expresamente a las empresas de los Gobiernos Locales, el término "entidades" las comprende.*
- 3.2 *El SAGRH del Estado está comprendido por todas las entidades de la administración pública, incluidos los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades, que incluyen estas últimas a las empresas municipales.*
- 3.3 *Las Empresas de los Gobiernos Locales se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco del Empleo Público y el SAGRH del Estado.”*

De ello podemos colegir que las empresa municipales, se encuentran dentro de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por tanto deben observar los lineamientos generales que a tal efecto emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del citado Sistema, conforme establece el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1023.

- 2.8 Ahora bien, en virtud de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que los trabajadores de las empresas del Estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley; no obstante, se indica que los trabajadores de las empresas del Estado (las empresas municipales) se rigen supletoriamente por la Ley del Servicio Civil en las materias reguladas en el artículo III de su Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

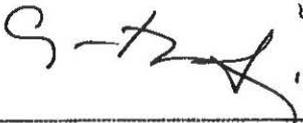
Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

- 2.9 Por lo tanto, los principios de la Ley del Servicio Civil, la organización del Servicio Civil, el régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador de la Ley del Servicio Civil son de aplicación supletoria a los trabajadores de las empresas municipales.

### III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 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.
- 3.3 Las empresas municipales, se encuentran dentro de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por tanto deben observar los lineamientos generales que a tal efecto emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del citado Sistema.
- 3.4 Los principios de la Ley del Servicio Civil, la organización del Servicio Civil, el régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador de la Ley del Servicio Civil son de aplicación supletoria a los trabajadores de las empresas municipales.

Atentamente,



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