



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° 837 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Pago de bonificación diferencial a servidor del Decreto Legislativo N° 276

Referencias : Oficio N°074-2018-UNTELS-CO-P-OGALAJ

Fecha : Lima, 29 MAYO 2018

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Asesoría Legal y Asuntos Judiciales de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur consulta a SERVIR:

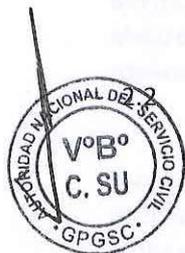
- ¿Desde cuándo se paga la bonificación diferencial, desde el momento que un servidor público de carrera ocupe un cargo de responsabilidad directiva?
- ¿De qué manera se realiza el pago de la bonificación diferencial a un servidor que recién ocupa un cargo de responsabilidad directiva?
- En caso no se haya reconocido el pago de la bonificación diferencial que señala el artículo 53 antes acotado, ¿Se tiene que reconocer dicho pago, muy aparte de su bonificación diferencial permanente?

**II. Análisis**

**De las competencias de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

En ese sentido, 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 encargatura**

- 2.3 De acuerdo con el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, y el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, el encargo es la acción administrativa o modalidad de desplazamiento mediante el cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor. Es de carácter temporal y excepcional dentro de la entidad y se formaliza con resolución del titular de la misma.



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”

- 2.4 Es así que el citado Manual Normativo de Personal ha previsto dos tipos de encargo:
- i) Encargo de puesto: acción administrativa mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante.
  - ii) Encargo de funciones: acción administrativa mediante la cual se autoriza al servidor encargado el desempeño de funciones por ausencia del titular de la plaza debido a licencia, vacaciones, destaque o comisión de servicio.
- 2.5 En este punto, es necesario precisar que el **encargo de puesto** se deberá otorgar respetando el perfil o requisitos del puesto materia del encargo, previstos en los documentos de gestión de la entidad, dado que el servidor de carrera deja de desempeñar su puesto originario para avocarse o asumir un puesto vacante con funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, debido a que el titular se encuentra ausente de manera permanente.

En cambio, en el **encargo de funciones** simultáneamente a las funciones propias de su puesto, el servidor de carrera ejerce funciones de responsabilidad directiva, es decir, esta clase de encargo consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva en adición a las funciones propias del puesto originario; en consecuencia, y atendiendo a una necesidad institucional que permita conservar el normal funcionamiento u operatividad de la entidad y de su respectiva unidad orgánica, es posible que el servidor de carrera no cumpla con el perfil o requisitos mínimos estipulados en los documentos de gestión de la entidad para el puesto materia del encargo, dado que sí reúne el perfil o requisitos del puesto originario.

- 2.6 Por lo tanto, y teniendo en cuenta la salvedad antes descrita, la acción administrativa de desplazamiento por encargo del servidor de carrera (régimen del Decreto Legislativo N° 276) deberá otorgarse o autorizarse respetando el perfil o los requisitos previstos en los documentos de gestión de la entidad.
- 2.7 Ante la inobservancia de los requisitos normativamente previstos no se configura el encargo, siendo entonces necesario tener en cuenta: i) Solo procede en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor de carrera; ii) Requiere de una plaza vacante, prevista y presupuestada en el CAP de la entidad; iii) Cumplimiento de los demás requisitos estipulados en el Reglamento de la Carrera Administrativa y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP.
- 2.8 Finalmente, el citado Manual Normativo de Personal establece que los encargos de puestos o de funciones autorizados mediante Resolución del Titular de la Entidad que excedan los (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.



**De la bonificación diferencial permanente**

- 2.9 La bonificación diferencial tiene como objeto compensar al servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, de acuerdo al literal a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276.



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

- 2.10 Dicha bonificación diferencial se paga desde que se adquiere el carácter de permanente al término de la designación del cargo con responsabilidad directiva. Se trata de una bonificación que acompaña al servidor de carrera después de concluido el cargo directivo hasta su cese, según las condiciones previstas en el artículo 124° del Reglamento de la Carrera Administrativa.
- 2.11 Así, los servidores públicos de carrera tienen derecho a percibir de manera permanente la bonificación diferencial a la que se refiere el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, al finalizar la designación para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, siempre que hayan ocupado dichos cargos por más de cinco (5) años. Igualmente, la misma disposición prevé que quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva, adquieren el derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial.
- 2.12 De este modo, tenemos que de acuerdo al parámetro normativo dispuesto por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento, la bonificación diferencial, puede ser percibida de manera completa o proporcional, dependiendo del cumplimiento de los supuestos fijados en la norma:
- a) La bonificación diferencial completa** es aquella que se otorga al servidor de carrera que ha desempeñado cargos de responsabilidad directiva por más de cinco (5) años. Su otorgamiento corresponde 100% del monto de la bonificación diferencial y tiene carácter permanente.
- b) La bonificación diferencial proporcional**, se otorga cuando el servidor de carrera ha desempeñado cargo directivo por más de tres (3) años, pero menos de cinco (5), de modo tal que la bonificación se calcula de manera proporcional a la cantidad de tiempo desempeñado después del tercer año pero antes de cumplir el quinto en el cargo directivo. Dicho de otro modo, se percibe un monto menor al 100% de la bonificación diferencial, de manera proporcional al tiempo desempeñado en el cargo con posterioridad al tercer año.
- 2.13 Dicha proporción se determina aplicando una regla de proporcionalidad (regla de tres simple) donde el 100% está representado por 5 años más 1 día de labor, de manera que por periodos menores corresponde un porcentaje menor. Por ejemplo, corresponderá por 3 años y 1 día el porcentaje de 60.02% [(3 años y 1 día \* 100%)/5 años y 1 día].

En ambos casos, el cálculo exacto de la bonificación diferencial a reconocer implica determinar el número de días que duró la encargatura o designación que generó el pago diferencial.

Por su parte, el Informe Técnico N° 531-2014-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) señala que si bien el artículo 124° del Reglamento de la Carrera Administrativa expresamente menciona como requisito que el servidor ejerza funciones directivas como consecuencia de haber sido "designado" en un cargo directivo, jurisprudencialmente, el Tribunal Constitucional (Expediente N° 1246-2003-AC/TC) considera que resulta irrelevante la denominación de este (es decir, no importa si fue designado, encargado o asignado) sino que efectivamente haya ejercido cargos directivos por encima de los plazos previstos por la Ley.

Entendemos que el sustento de dicha posición, radica en el hecho que los cargos donde recae una encargatura, son cargos directivos o jefaturales, generalmente calificados como cargos de confianza ajenos al régimen de carrera. Bajo dicho contexto, resulta irrelevante la denominación que se le dé para el ejercicio temporal de dicho cargo (sea como designación, encargatura, asignación o incluso





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”

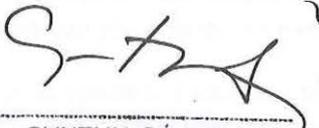
un mal llamado nombramiento), siempre que tenga naturaleza temporal por recaer en un cargo ajeno a la carrera administrativa.

- 2.15 En ese sentido, si el servidor cumple los requisitos del 124° del Reglamento de la Carrera Administrativa, entonces tiene derecho a percibir de modo permanente la bonificación diferencial.

**III. Conclusiones**

- 3.1 El encargo es una modalidad de desplazamiento temporal y excepcional a través del cual se autoriza solo a servidores de carrera el desempeño de funciones que impliquen responsabilidad directiva. Esta acción de desplazamiento se formaliza con resolución del titular de la misma.
- 3.2 El encargo puede ser de dos tipos: i) el encargo de puesto, por el cual se autoriza el desempeño de un puesto o cargo que se encuentra vacante; y, ii) el encargo de funciones, mediante el cual se autoriza el desempeño de funciones de un puesto o cargo que no se encuentra vacante, dado que su titular solo se encuentra ausente de manera temporal (vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicio).
- 3.3 La bonificación diferencial tiene como objeto compensar al servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, de acuerdo al literal a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276.
- 3.4 La bonificación diferencial adquiere carácter permanente al término de la designación del cargo con responsabilidad directiva y se otorga al servidor de carrera que ha desempeñado dicho cargo por más de cinco (5) años. La bonificación diferencial proporcional, se otorga cuando el servidor de carrera ha desempeñado el cargo directivo por más de tres (3) años, pero menos de cinco (5). El cálculo de la referida bonificación se realiza aplicando una regla de proporcionalidad desarrollada en el punto 2.9 del presente informe.
- 3.5 Es un requisito para el otorgamiento de la bonificación diferencial permanente que haya un ejercicio continuo de cargos de responsabilidad, por los plazos mínimos a que se alude el artículo 124° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276.

Atentamente,

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

CSL/abs/locf

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