

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 113 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Pago de bonificación diferencial a servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Referencia : Oficio N° 231-2017-COFOPRI/OA

Fecha : Lima, **27 SET. 2017**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director de la Oficina de Administración del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, consulta respecto al pago de bonificación diferencial para servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

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.

Sobre la figura del encargo en el régimen laboral de la actividad privada

- 2.3 Al respecto, SERVIR ha manifestado en diversas oportunidades¹ que, si bien en el régimen laboral de la actividad privada no se ha regulado de manera general el pago de una bonificación diferencial por el encargo de funciones de mayor responsabilidad – como sí ocurre en la Carrera Administrativa– es factible que el desplazamiento del personal a cargos de responsabilidad directiva, en razón a las necesidades institucionales, tenga efectos remunerativos. Así, en el Informe Legal N° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en www.servir.gob.pe) señalamos que:

¹ Informe Legal N° 057-2009-ANSC/OAJ de 02 de junio del 2009 y el Informe Legal N° 175-2011-SERVIR/GG-OAJ de 28 de febrero del 2011.



"Año del buen servicio al ciudadano"

- 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.

- 2.4 En ese sentido, se advierte que el otorgamiento de funciones de responsabilidad directiva a un servidor de puesto inferior, genera la obligación del empleador de compensar las mayores responsabilidades asumidas por este mediante el pago de la compensación económica del puesto que asume. Aquella bonificación es la diferencia entre la compensación económica del puesto asumido y del puesto que se venía ocupando.

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 (RIS) o en los documentos internos de gestión de la entidad, como pueden ser directivas o lineamientos, y teniendo en cuenta las restricciones presupuestales de la entidad.

- 2.5 Bajo ese marco, con relación a la consulta formulada², en principio, es de señalar que en caso un servidor sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 fuera desplazado por encargo a un puesto de responsabilidad directiva, le corresponderá el pago de la diferencial generada en su remuneración.

- 2.6 Ahora bien, en los casos en que a un determinado servidor (servidor A) se le encargue un puesto Directivo cuyo titular a su vez ha sido objeto de un encargo en otro puesto (servidor B), corresponderá para ambos el pago de la diferencia de remuneración entre sus cargos de origen y destino. Para tal efecto, la atención de dichos pagos debería efectuarse a través de la afectación de los presupuestos asignados a los cargos de destino, ello con la finalidad de asegurar el respeto al principio de provisión presupuestal.

² Respecto a si resulta posible otorgar a un trabajador sujeto al régimen laboral del Decreto legislativo N° 728, el pago de bonificación diferencial, al asumir un cargo de responsabilidad pese a que el presupuesto de la plaza PAP se encuentra afectada por su titular.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

- 2.7 Por otra parte, es de señalar que en caso el servidor A hubiera sido encargado en un puesto cuyo presupuesto se encontrara afectado para el pago de la remuneración del servidor B (titular del puesto) pese a que este a su vez se encuentra encargado en otro puesto, corresponderá a la Entidad tomar las acciones necesarias a efectos de cumplir adecuadamente con el pago de las diferencias remunerativas correspondientes a ambos servidores, asegurando el respeto al principio de provisión presupuestaria y tomando en cuenta las consideraciones vertidas en el numeral precedente.
- 2.8 Finalmente, es de reiterar que al no existir regulación expresa de esta modalidad de desplazamiento (encargo) en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, corresponderá a las entidades públicas establecer los requisitos y condiciones que generan el derecho al pago de la bonificación por asumir cargos de responsabilidad directiva en dicho régimen laboral³.

Por tanto, la procedencia o no respecto al pago de la bonificación diferencial en un caso específico, debe ser evaluada por la propia entidad de acuerdo a lo regulado en su Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o en los documentos internos de la entidad como pueden ser directivas o lineamientos y en función a las restricciones presupuestales de la entidad.

Sobre el principio de provisión presupuestaria

- 2.9 En esa misma línea, es relevante señalar 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° 30057⁴ - 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.
- 2.10 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.
- 2.11 En adición a ello, de forma específica, el numeral 2 de la Segunda Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 24811, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF), estableció lo siguiente:

«2. La cobertura de plazas, bajo cualquier forma o modalidad contractual laboral, prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, se autoriza previa opinión favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces y,

³ Debiendo tener en cuenta en todos los casos la regla de que, ante el desempeño (temporal) de funciones correspondientes a un mayor nivel jerárquico, corresponde al servidor la percepción (temporal) de un monto mayor por concepto de compensación económica.

⁴ 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° 276 y 728 a partir del 5 de julio de 2013.

“Año del buen servicio al ciudadano”

en su caso, de la unidad ejecutora respectiva, que garantice la existencia de los fondos públicos en el Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, para el período que dure el contrato y la relación laboral. Las acciones que contravengan lo establecido en el presente numeral devienen en nulas, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Entidad, así como del funcionario que aprobó tal acción». (Énfasis agregado)

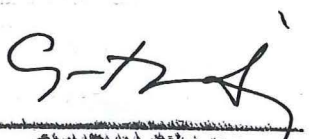
Por lo que las entidades deberán evaluar caso por caso el reconocimiento de los encargos en estricta observancia de la normativa vigente.

III. Conclusiones

- 3.1 En el régimen laboral de la actividad privada, el pago de la diferencial por encargo a un servidor es el resultante 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. Dicho pago corresponderá en tanto se mantenga el encargo de funciones y/o puesto.
- 3.2 Las condiciones y requisitos para el pago de la diferencial por encargo deben ser reguladas en el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o a través de documentos internos de gestión, como pueden ser directivas o lineamientos y atendiendo a las restricciones presupuestales de la entidad.
- 3.3 En los casos en que a un determinado servidor (servidor A) se le encargue un puesto Directivo, cuyo titular a su vez ha sido objeto de un encargo en otro puesto (servidor B), corresponderá para ambos el pago de la diferencia de remuneración entre sus cargos de origen y destino. Para tal efecto, la atención de dichos pagos debería efectuarse a través de la afectación de los presupuestos asignados a los cargos de destino, ello con la finalidad de asegurar el respeto al principio de provisión presupuestal.
- 3.4 En caso el servidor A hubiera sido encargado en un puesto cuyo presupuesto se encontrara afectado para el pago de la remuneración del servidor B (titular del puesto) pese a que este a su vez se encuentra encargado en otro puesto, corresponderá a la Entidad tomar las acciones necesarias a efectos de cumplir adecuadamente con el pago de las diferencias remunerativas correspondientes a ambos servidores, asegurando el respeto al principio de provisión presupuestaria y tomando en cuenta las consideraciones vertidas en el numeral precedente.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


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

CSL/ear.

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2017