



PERÚ

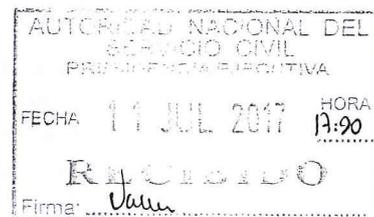
Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 684-2017-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 por encargo durante el descanso vacacional

Referencia : Oficio N° 1692-2017-MTPE/4/12

Fecha : Lima, 11 de julio de 2017

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia la Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos consulta si la bonificación diferencial por encargo debe ser pagada incluso cuando el trabajador que está ejerciendo una encargatura hace uso de su descanso físico por vacaciones y no está ejerciendo efectivamente la función encargada.

**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 el encargo como modalidad de desplazamiento en la Carrera Administrativa**

- 2.3 El Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, enlista en su artículo 76 a las acciones administrativas para el desplazamiento de servidores: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.
- 2.4 El mismo reglamento define al encargo como aquel que se produce en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva en niveles de carrera superiores al del servidor.





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”

- 2.5 Siguiendo esa línea el Manual N° 002-92-DNP “Desplazamiento de personal”, aprobado por Resolución N° 013-92-INAP-DNP, se refiere al encargo de forma similar a la descrita en el Reglamento, precisando que para la procedencia del encargo las funciones a desempeñar deben ser de responsabilidad directiva.
- 2.6 Es importante señalar que el desempeño de funciones de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación 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.
- 2.7 Asimismo, el Manual N° 002-92-DNP “Desplazamiento de personal”, en su numeral 3.6.2, diferencia dos clases de encargo: i) de puesto, ii) de funciones; siendo que ambos ameritan el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto encargado y 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, solo si este ha durado más de treinta (30) días.

#### **Sobre el encargo en el régimen laboral de la actividad privada**

- 2.8 En el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del encargo no cuenta con una regulación especial. En este, la posibilidad de desplazar funcionalmente a un servidor público, encargándole actividades correspondientes a un cargo que implique responsabilidad directiva, emerge del poder de dirección que ostenta el empleador. Sin embargo, los efectos remunerativos de dicha acción no se encuentran específicamente normados.
- 2.9 Al respecto, nos remitimos a lo expresado en el Informe Legal N° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ en el sentido que el desplazamiento de un servidor público 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 mayor una responsabilidad también mayor.

Ligado a ello, está que el pago por concepto de diferencial remunerativo se pudiera hacer al servidor encargado, tiene la condición de pago sujeto a condición; y por consiguiente sólo tiene lugar mientras subsista la causa que lo genera.

- 2.10 La aplicación de este criterio, exige considerar que en las entidades públicas todo pago que se efectúe al personal, además del sustento legal correspondiente, debe contar con el necesario respaldo presupuestal. De esta forma, el eventual otorgamiento de un pago diferencial por concepto de “encargo”, tiene que sujetarse de forma estricta al presupuesto autorizado a cada entidad.
- 2.11 Ahora bien, en tanto se emita una norma que lo regule de forma general, resaltamos además la conveniencia de que cada institución con personal sujeto al régimen de la actividad privada, cuente con instrumentos internos que normen la manera y condiciones en que se hacen efectivos los pagos por encargo, a efectos de ordenar su





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”

gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones.

### Sobre el descanso vacacional y la bonificación diferencial

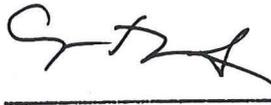
- 2.12 El descanso vacacional se encuentra regulado tanto para los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, en ambos casos tienen derecho a treinta (30) días de descanso remunerado por cada doce (12) meses de labores. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el goce del descanso vacacional constituye una suspensión imperfecta del vínculo laboral pues, si bien no se corta la obligación de la entidad de abonar los haberes del servidor, sí se interrumpe la prestación de servicios por parte de este último.
- 2.13 Consecuentemente, al interrumpirse el desempeño del cargo de mayor responsabilidad producto del encargo, corresponde que también se suspenda el abono de la bonificación diferencial, ya que no se estaría configurando el principal supuesto para su percepción: ejercicio efectivo del cargo. De ese modo, al retornar del descanso físico vacacional, necesariamente se deberá desempeñar en el cargo de responsabilidad directiva más de treinta (30) días para que nuevamente pueda recibir la bonificación diferencial.

### III. Conclusiones

- 3.1 El encargo es aquel acto de desplazamiento temporal, excepcional y fundamentado, que procede sólo en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor. Asimismo, procede previo cumplimiento de los requisitos que exige el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP y solo da derecho a percibir bonificación diferencial si es que su duración excede de treinta (30) días.
- 3.2 El descanso vacacional constituye una suspensión imperfecta de la relación laboral. En tal sentido, al interrumpirse el desempeño efectivo del cargo de mayor responsabilidad producto de dicha suspensión, corresponde que también se deje de abonar la bonificación diferencial. Para volver a percibirla el servidor deberá ser encargado nuevamente por más de treinta (30) días.

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

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

