"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 19 OCT 2016 HORA
Firma:

INFORME TÉCNICO Nº 1458-2016-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : Requisitos para percibir la bonificación diferencial por encargatura

Referencia : Oficio N° 001-2016-SBPP/J.PERSONAL

Fecha : Lima, 26 de julio de 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de Personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Pisco – SBPP consulta a SERVIR sobre los requisitos para la percepción de la bonificación diferencial en régimen del Decreto Legislativo N° 276.

II. Análisis

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

Competencia 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.

2.2 Siendo SERVIR 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.

2.3 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.

De los servidores de carrera y contratados bajo régimen del Decreto Legislativo Nº 276

2.4 En principio, debemos señalar que el Decreto Legislativo N° 276 prevé la existencia de dos tipos de servidores: los nombrados o de carrera y los contratados. Mientras los primeros se encuentran comprendidos en la carrera administrativa y se sujetan

íntegramente a las normas que la regulan, los segundos no lo están, pero sí en las disposiciones de dicho dispositivo en lo que les sea aplicable[1].

2.5 Siendo así, la contratación de los últimos servidores (contratados) puede darse para realizar funciones de carácter temporal o accidental, o para el desempeño de labores permanentes, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 38° y 39° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

En el aspecto remunerativo, los servidores contratados tienen una remuneración que, según el artículo 48° del Decreto Legislativo N° 276, es fijada en el respectivo **contrato** de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan y **no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que dicho dispositivo establece**.

Del encargo como modalidad de desplazamiento en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

2.6 En principio, debemos indicar que de acuerdo con el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con 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, se ha establecido que 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.

2.7 Ahora bien, con respecto al **pago de la remuneración de la plaza materia de encargo**, es indispensable que concurra lo siguiente:

a) Que la plaza se encuentre prevista en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).
b) Que no exista un titular en la plaza (encargo de puesto) o existiendo un titular en la plaza, este se encuentre de licencia, descanso o vacaciones (encargo de funciones).
c) Que el cargo cuente con la correspondiente asignación presupuestal-PAP.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° G. SU GPGSC

De este modo, corresponderá a la entidad empleadora verificar el cumplimiento de tales requisitos a efectos de determinar la procedencia del pago de **remuneración** señalado.

2.8 Por su parte, el encargo que puede ser por ocupar un puesto o asumir funciones, no puede ser menor de **treinta (30) días** ni exceder el periodo presupuestal. En este

[1] *Artículo 2.- No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable (...).*

último supuesto, **si se excede dicho periodo**, el servidor encargado tendrá derecho a percibir una suma adicional a sus ingresos, esto es una **bonificación diferencial**.

De la bonificación diferencial por encargo

2.9 En principio, debemos indicar que conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 53° del Decreto Legislativo Nº 276, la bonificación diferencial por encargo tiene por objeto compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva.

2.10 En concordancia con lo anterior, el Informe Técnico Nº 196-2014-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), emitió opinión acerca de la **bonificación diferencial por encargo o encargatura,** señalando que esta constituye una suma adicional a la remuneración ordinaria del servidor con la finalidad de **compensar el desempeño de un cargo** -distinto al suyo- **de mayor responsabilidad (lo cual sería directamente proporcional a la remuneración a percibir).**

En ese sentido, la referida bonificación se integra a la remuneración ordinaria del servidor y su percepción será en tanto subsista la encargatura, pues esta es de carácter temporal.

2.11 Por su parte, el cálculo del monto de la bonificación diferencial resulta de la diferencia entre la *remuneración total* que corresponde al cargo de mayor responsabilidad que asume el servidor y la *remuneración total* de su cargo primigenio (numeral 3.6.4 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal")

2.12 Ahora bien, corresponde determinar si la bonificación diferencial puede ser otorgada a un servidor contratado que asuma un cargo que implique responsabilidad directiva. Al respecto, debemos remitirnos a los Informes Legales N° 091-2009-ANSC/OAJ y N° 461-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponibles en www.servir.gob.pe), en cuyos contenidos se citó la posición del **Tribunal Constitucional** sobre el particular (Sentencia contenida en el Exp. N° 1885-2005-PC/TC), en la que se dispuso lo siguiente:

> *"4. Siendo ello así debe precisarse que **sólo tiene derecho a percibir la bonificación diferencial aquel servidor de carrera designado para desempeñar un cargo de responsabilidad directiva, no teniendo derecho a percibirla aquellos servidores públicos que hayan sido contratados,** puesto que no se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa según lo establecido en el artículo 2° del Decreto Legislativo N.° 276; además, debe tenerse en cuenta que **la remuneración de los servidores contratados no conlleva bonificaciones de ningún tipo,** según lo señalado por el artículo 48° del Decreto Legislativo N.° 276."* (**Énfasis nuestro**)

2.13 Por tanto, conforme a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional y por las disposiciones legales del Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, no

correspondería otorgar la bonificación diferencial por el ejercicio de un cargo de responsabilidad directiva (por ejemplo, el de Gerente) a los servidores contratados, toda vez que ello constituye un beneficio que corresponde solo a los servidores de carrera.

III. Conclusiones

3.1 El encargo es una modalidad de desplazamiento temporal y excepcional a través del cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones que impliquen responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor.

3.2 En el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la bonificación diferencial por encargo tiene por objeto compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva (por ejemplo, el de Gerente).

3.3 En el régimen del Decreto Legislativo N° 276, no corresponde otorgar la bonificación diferencial a los servidores contratados por el ejercicio de un cargo que implique responsabilidad directiva, toda vez que la remuneración de dichos servidores no conlleva al pago de bonificaciones de ningún tipo.

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 (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/mma
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016