



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

INFORME TÉCNICO N° 1342 -2016-SERVIR/GPGSC

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
21 JUL 2016
RECIBIDO
Tiene V. Amc

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 a servidor del régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Documento con registro N° 0019710-2016

Fecha : Lima, 19 JUL. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el consulta respecto al pago de bonificación diferencial por ejercicio de encargo a servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, régimen de la actividad privada.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 SERVIR es un ente rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del sector público, sin que ello suponga que deba constituirse en una instancia administrativa previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.
- 2.2 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 entre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; así como tampoco se constituye como un órgano de evaluación de los actos administrativos emitidos por las entidades del sector público en el ámbito de sus competencias.



Bonificación Diferencial por encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.3 Al respecto, SERVIR ha emitido informes sobre pago de bonificación diferencial por encargo en el régimen de la actividad privada. Entre otros informes¹, nos remitimos a lo señalado en el Informe Legal N° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en www.servir.gob.pe) sobre tratamiento del encargo en el régimen laboral de la actividad privada. En dicho informe se ha indicado lo siguiente:

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Régimen de Carrera
del Servicio Civil

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

- La figura del encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, no cuenta con una regulación especial. No obstante ello, 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 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 presupuestales de la entidad.



Sobre la bonificación diferencial permanente en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

2.6 El artículo 124° del Reglamento de la Carrera Administrativa², aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece el derecho a percibir la bonificación diferencial permanente cuando se cumplan las siguientes condiciones:

² Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM

"Artículo 124°.- El servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del Art. 53° de la Ley al finalizar la designación. Adquieren derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerente (a)
de Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

- i) Se trate de un servidor de carrera;
- ii) Haya tenido designación o encargatura para desempeñar **cargos de responsabilidad directiva**;
- iii) Cuando haya ejercido dichos cargos más de cinco (5) años, percibirá la **bonificación diferencial permanente** equivalente al cien por ciento (100%) del monto de la bonificación diferencial; y,
- iv) Cuando haya ejercido dichos cargos más de tres (3) años pero menos de cinco (5) años, percibirá la **bonificación diferencial permanente de manera proporcional** a los años en que ejerció el cargo de responsabilidad directiva.

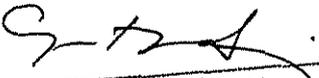
2.7 En ese sentido, la bonificación diferencial de carácter permanente solo es procedente para los servidores del régimen del D. Leg. N° 276, cuando cumpla con el tiempo antes señalado.

III.- Conclusiones

- 3.1 En el régimen laboral de la actividad privada, el pago 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.
- 3.2 Corresponde el pago de bonificación diferencial por desempeño de encargo en tanto se mantenga el encargo de funciones y/o puesto.
- 3.3 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.
- 3.4 La bonificación diferencial de carácter permanente solo es procedente para los servidores del régimen del D. Leg. N° 276.

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

CSL/locf

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

de cargos de responsabilidad directiva. La norma específica señalará los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa a que se refiere el presente artículo”.

