



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina de
Asesoría y
Gestión del
Servicio Civil

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

INFORME TÉCNICO N° 1081 -2016-SERVIR/GPGSC

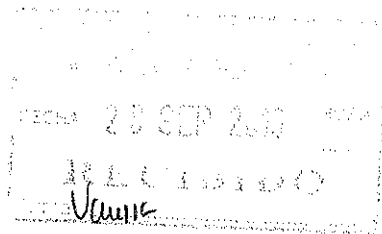
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Monto fijo de la Escala remunerativa, bonificación diferencial, finalidad de la gestión de rendimiento y criterios para establecer la remuneración de un puesto

Referencia : Oficio N° 323 – 2016 - SG/TC

Fecha : Lima, 21 de junio de 2016



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Tribunal Constitucional consulta:

- a) ¿Es potestad de la entidad que, al no encontrarse establecidos los montos mínimos en la escala remunerativa, pague una encargatura de puesto de mayor nivel con un ingreso menor al establecido en la escala remunerativa, es decir, un profesional C que por encargatura desempeña el puesto de Jefe de la Oficina de Asesoramiento, se le podría pagar con un monto menor a lo señalado en dicha escala remunerativa?
- b) ¿Si en aplicación del artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2011-EF la entidad se encuentra facultada a establecer montos remunerativos menores a los establecidos en la Escala Remunerativa o esta norma solo tenía por objeto que el Tribunal Constitucional por una sola vez realice los reajustes de su escala remunerativa?



II. Análisis

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.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 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 montos fijos establecidos en la Escala remunerativa

- 2.4 En relación a la consulta a), respecto a la posibilidad de pago de una remuneración menor (o el pago de una bonificación diferencial por encargo¹) a la establecida en la escala remunerativa de una entidad corresponde indicar que la Sétima Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto señala:

"SÉTIMA.- Distribución porcentual, sistemas remunerativos vinculantes y mecanismos de indexación

(...)

3. Déjase sin efecto todas las disposiciones legales o administrativas que establezcan mecanismos de referencia o indexación, percibiéndose en los mismos montos en dinero recibidos actualmente, las remuneraciones, bonificaciones, beneficios, pensiones, dietas y en general, toda cualquier otra retribución por cualquier concepto de los trabajadores y pensionistas de los organismos y Entidades del Sector Público."

- 2.5 De acuerdo a la disposición citada, el sistema de remuneraciones de las entidades establecido a través de su escala remunerativa **no es variable**, es por ello que en la Sétima Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 se establece la prohibición de mecanismos de referencia o indexación. En ese sentido, las entidades establecen un monto fijo para cada puesto; monto que puede ser establecido de acuerdo a los siguientes criterios señalados en el Informe Legal Vinculante N° 441-2010-SERVIR/GG-OAJ²:

- a) Responsabilidad del puesto, entendida como la magnitud y complejidad de las tareas a realizar;
- b) Nivel jerárquico, el cual tendrá como finalidad valorar la ubicación que tendrá el servidor o funcionario dentro de la estructura organizacional;
- c) Nivel académico que se requiere para ocupar el puesto
- d) Experiencia que se requiere para el desempeño del puesto.

- 2.6 De acuerdo a lo señalado, la remuneración establecida en la Escala remunerativa de una entidad es la que debe ser considerada para el pago de la bonificación diferencial por encargo de puesto, no pudiendo establecerse un monto menor al fijado como remuneración para el puesto materia de encargatura, pues la bonificación por encargo

¹ Es aquella diferencia entre la remuneración del puesto de origen y la remuneración del puesto cuyas funciones se encargan al servidor.

² Informe Legal Vinculante N° 441-2010-SERVIR/GG-OAJ, Lineamientos para la aprobación de la política remunerativa solicitados por la Contraloría General de la República, disponible www.servir.gob.pe.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

GRUPO DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DEL SERVICIO CIVIL

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

está constituida por la diferencia entre la remuneración del puesto de origen y la remuneración del puesto encargado.

De la Gestión de rendimiento, la evaluación de desempeño y la compensación

- 2.7 Respecto a la consulta b), el artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2011-EF³ señala *"El Presidente del Tribunal Constitucional o a quien éste delegue deberá fijar el monto que le corresponda a cada trabajador, **tomando en consideración la evaluación de su desempeño**. En ningún caso el monto fijado para cada trabajador podrá superar el monto máximo establecido en la escala que aprueba el presente dispositivo."*
- 2.8 Al respecto, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2011-EF al señalar que las remuneraciones se establecen en relación a la evaluación de desempeño refiere a que las compensaciones deben establecerse de acuerdo a las funciones y las características del puesto (por ejemplo, grado de responsabilidad y especialidad) y teniendo presente el principio de mérito, por el cual la persona más idónea desempeña las funciones del puesto y a cambio percibe una contraprestación equitativa.
- 2.9 Sobre este punto, SERVIR en el Informe Legal Vinculante N° 441-2010-SERVIR/GG-OAJ⁴ indicó los siguientes criterios que las entidades tienen en cuenta para las escalas remunerativas de las entidades cuyos regímenes laborales son 276 y 728:
- a) Responsabilidad del puesto, entendida como la magnitud y complejidad de las tareas a realizar;
 - b) Nivel jerárquico, el cual tendrá como finalidad valorar la ubicación que tendrá el servidor o funcionario dentro de la estructura organizacional;
 - c) Nivel académico que se requiere para ocupar el puesto
 - d) Experiencia que se requiere para el desempeño del puesto.



III. Conclusiones

- 3.1 El sistema de remuneraciones de las entidades establecido a través de su escala remunerativa no es variable, de acuerdo a la Séptima Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se establece la prohibición de mecanismos de referencia o indexación.
- 3.2 Las escalas remunerativas pueden adoptar los criterios propuestos por el Informe Legal Vinculante N° 441-2010-SERVIR/GG-OAJ señalados en el numeral 2.5 del presente informe.

³ Publicado el 26 de enero del 2011 en el Diario Oficial El Peruano.

⁴ Informe Legal Vinculante N° 441-2010-SERVIR/GG-OAJ, Lineamientos para la aprobación de la política remunerativa solicitados por la Contraloría General de la República, disponible www.servir.gob.pe.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de
Educación

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

- 3.3 La remuneración establecida en la Escala remunerativa de una entidad es la que debe ser considerada para el pago de la bonificación diferencial por encargo, no pudiendo establecerse un monto menor al fijado como remuneración para el puesto materia de encargatura.
- 3.4 El proceso de evaluación de desempeño tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil para identificar y reconocer el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidenciar las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos.

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