"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 01 MAR 2016 HORA 10:00
RECIBIDO
Firma: .....

INFORME TÉCNICO Nº 342-2016-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : Consulta sobre pago de bonificación diferencial por encargo de funciones en el régimen laboral de la actividad privada

Referencia : Oficio N° 1263-2013-MTC/21.UGA

Fecha : Lima, 29 FEB. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerente de la Unidad Gerencial PROVIAS Descentralizado consulta:

i) ¿Si a un trabajador A (CAP), a quien el Jefe de Personal autoriza a realizar algunas actividades propias de un cargo de tesorero reteniendo y desempeñándose en su puesto de origen pues solo son algunas funciones, ¿es factible reconocerle la diferencial entre su puesto de origen con el cargo de tesorero?;
ii) ¿Cambia de alguna forma la autorización de las firmas cheques y otros como (tesorero) el hecho de que exista anterior a esta autorización una resolución ministerial en la cual se le designe al trabajador A, como Tesorero? ,
iii) Si está realizando realmente solo algunas funciones ¿es procedente pagarle la diferencial por el hecho de que como manifiesta el recurrente el hecho de firmar cheques y otros es de mayor responsabilidad por consiguiente le corresponde mayor pago?
iv) El recurrente es especialista en contabilidad IV y existe el Cargo de Tesorero desempeñado por otro trabajador.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

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

2.1. SERVIR es el órgano rector cuya competencia se enmarca en la absolución de consultas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; y sin constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

Del régimen laboral aplicable a los trabajadores de PROVIAS Descentralizado

2.2. En principio, debemos indicar que PROVIAS Descentralizado es un Proyecto Especial del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, creado mediante Decreto Supremo N° 029-2006-MTC a consecuencia de la fusión por absorción del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural (PROVIAS RURAL) y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Departamental (PROVIAS DEPARTAMENTAL).

Asimismo, el mencionado Decreto Supremo en su artículo 6° dispuso que el Proyecto Especial PROVIAS DESCENTRALIZADO mantendría el régimen laboral establecido de los proyectos fusionados; esto es el régimen de la actividad privada; por tanto, los funcionarios y empleados de PROVIAS DESCENTRALIZADO, están sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndoles los beneficios, derechos, y deberes que el mismo contempla.

Tratamiento del encargo en el régimen laboral de la actividad privada

2.3. Sobre el particular, SERVIR ha emitido informes sobre pago de bonificación diferencial por encargo en el régimen de la actividad privada. Entre otros informes[1], 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 el cual se señala lo siguiente:

- 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. De lo expuesto, se advierte que corresponde a las entidades públicas así como a sus unidades ejecutoras, sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728, en función a sus necesidades, establecer a través de sus documentos de gestión interna, los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Manual de Organización y Funciones (MOF), así como gestionar la clasificación de los cargos (sean de funcionarios, directivos o empleados) mediante su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o su Manual de Operaciones (MOP), en el caso de los Proyectos Especiales.

En efecto, las personas que sean encargadas en puestos que impliquen responsabilidad directiva o de confianza deben cumplir con el perfil (requisitos mínimos) y las funciones que establecen los documentos de gestión de la entidad, para dichos puestos.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° GPGSC

[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.

2.5. Ahora bien, corresponde indicar que en el régimen de la actividad privada no se ha previsto o establecido expresamente la remuneración que corresponde a un trabajador que en adición a sus funciones asume un cargo de responsabilidad directiva o de confianza, es decir, si por tal situación solo percibe la remuneración del cargo de origen o una bonificación adicional por el cargo asumido; por lo que debemos remitirnos al reglamento interno de trabajo, directiva o normativa interna de la entidad, a efectos de determinar su regulación.

2.6. Por tanto, corresponde a las entidades públicas establecer los requisitos y condiciones que generan el derecho al pago por una bonificación por asumir **cargos de responsabilidad directiva o de confianza,** la misma que se otorga de acuerdo a lo regulado por el propio reglamento interno de trabajo, directiva o normativa interna de la entidad, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para su otorgamiento y disponibilidad presupuestal de la entidad.

III. Conclusiones

3.1 No corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento sobre la situación específica de los trabajadores cuya situación laboral se describe en la consulta, toda vez que no resuelve, vía informes legales, casos concretos.

3.2 En el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del encargo no cuenta con una regulación especial, sin embargo, las entidades en ejercicio de sus poder de dirección podrán disponer el desplazamiento de su personal, a cargos que implique responsabilidad directiva, en razón a las necesidades institucionales.

3.3 En el régimen de la actividad privada no se ha previsto o establecido expresamente si, además de la remuneración primigenia, corresponde otorgar una bonificación adicional a un trabajador que adición a sus funciones asume un cargo de responsabilidad directiva o de confianza, por lo que debemos remitirnos al reglamento interno de trabajo, directiva o normativa interna de la entidad, a efectos de determinar su regulación.

3.4 Corresponde a las entidades, en función a sus necesidades, establecer a través de sus documentos de gestión interna (Reglamento Interno de Trabajo o directivas), los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en los mismos; así como, las condiciones para el pago de la bonificación diferencial por encargo de funciones, la cual se otorga previo cumplimiento de los mismos y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

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/cmm/ktc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2016