

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el otorgamiento de la bonificación diferencial por encargo de puesto o de función a los servidores encargados como rectores y vicerrectores.

Referencia : Oficio N° 472-2021-SUGC/URH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Subunidad de Gestión de la Compensación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Si corresponde otorgar una bonificación diferencial por encargo de puesto o de función a los servidores encargados como rectores y vicerrectores, en el marco de las compensaciones económicas establecidas en el Decreto Supremo N° 313-2019-EF.
- b) En este caso, resulta aplicable el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP que norma el desplazamiento de personal de los servidores de la carrera administrativa, que dispone el pago de una bonificación diferencial de 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 días.

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo 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 aplicable al 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BHBCTBQ



De la competencia para emitir opinión en materia de ingresos del personal del Sector Público

- 2.4 Si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se debe precisar que desde la vigencia del Decreto de Urgencia N° 044-2021¹ es la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, el MEF) quien tiene competencia en materia de ingresos del personal del Sector Público, conforme lo establece su artículo 2:

“Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

(...)

- 2.3 *La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.*

(...)”

(Énfasis añadido)

- 2.5 En este punto, debe entenderse por ingresos de personal a las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas, excepcionales u ocasionales, que otorgan las entidades del Sector Público al personal activo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales y carreras especiales, las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, así como otros beneficios de similar naturaleza. Ello, de acuerdo con el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 153-2021-EF.
- 2.6 Asimismo, el Decreto Supremo N° 153-2021-EF en el numeral 3.2 de su artículo 3² de su Anexo³ establece que para la aplicación de las medidas en materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, en el marco de lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, se debe considerar lo siguiente:

“3.2 Los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprenden los conceptos financiados por Fondos Públicos que corresponden al personal activo y los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado, como ingresos de personal, aportes del Estado, cualquier otro concepto económico o no económico, las pensiones y reconocimientos estatales; así como, gastos por encargo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales, carreras especiales y regímenes previsionales a cargo del Estado, según corresponda, otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo, convenios colectivos y laudos arbitrales

¹ Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público. Publicado en el diario oficial el Peruano el 21 de mayo de 2021.

² Del mismo modo establece en su numeral 3.3, que los ingresos de personal son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas, excepcionales u ocasionales, que otorgan las entidades del Sector Público al personal activo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales y carreras especiales, las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, así como otros beneficios de similar naturaleza.

³ Disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044- 2021, decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

emitidos en el marco de la normatividad específica, en lo que corresponda, así como los ordenados por mandatos judiciales, además de las cargas sociales."

- 2.7 Por consiguiente, el análisis y el pronunciamiento sobre la posibilidad de otorgar una bonificación diferencial por encargo de servidores en el puesto o función de rector y vicerrector, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF por tratarse de un ingreso de personal y ser parte de sus atribuciones.
- 2.8 Finalmente, debemos indicar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, a través de su Cuarta Disposición Transitoria⁴, establece lo siguiente:

"Cuarta.- Tratamiento de las Remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios del Sector Público.

1. *Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector. Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad"*
(...)
(el subrayado es nuestro)

En ese sentido, estando a que SERVIR carece de competencia para evaluar las remuneraciones, escalas remunerativas y los ingresos de toda índole correspondientes a los recursos humanos del Sector Público hemos dirigido su consulta a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por ser materia de su competencia.

III. Conclusiones

Corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas el análisis y el pronunciamiento sobre la posibilidad de otorgar una bonificación diferencial por encargo de servidores en el puesto o función de rector y vicerrector por ser materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Por lo que, hemos dirigido el documento de la referencia a la mencionada entidad a fin de que se pronuncie conforme a sus atribuciones.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/skam

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Reg. 00034304-2021

⁴ Ley N° 28411 fue derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, publicado el 16 septiembre 2018, salvo la Cuarta, Séptima, Octava, Décima, Duodécima y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria, las cuales mantienen su vigencia.