



Resolución de Administración N° 205-2018-OEFA/OAD

Lima, 06 NOV. 2018

VISTO:

El escrito de registro N° 2018-E01-76960 del 18 de setiembre de 2018, mediante el cual la señora Alicia Rene Rodríguez Peralta, interpuso recurso de apelación contra la Carta N° 244-2018-OEFA/OAD-URH; y,

CONSIDERANDO:

1. El Servicio Civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado, existiendo en la actualidad diversos regímenes laborales para servidores públicos en las entidades del Estado, entre ellas las generales y especiales, lo que implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos.
2. Es necesario precisar que el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en su artículo 1, precisa que SERVIR es un *“organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil”*; la misma que debe ser concordada con el artículo 44 de la Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala: *“Los Sistema están a cargo de un Ente Rector que se constituye en su autoridad técnico -normativa a nivel nacional; dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito; coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento en el marco de la presente Ley, sus leyes especiales y disposiciones complementarias”*.
3. Dentro del régimen laboral general del servicio civil, se encuentran: (i) la Carrera Administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público; y, (ii) sin Carrera con vínculo laboral, comprendida por: (ii).1 el Régimen Laboral de la Actividad Privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo; y, (ii).2 el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, el RECAS), normado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
4. La Carrera Administrativa está regulada por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Este régimen se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.
5. Por otro lado, el régimen laboral de la actividad privada se rige por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, el cual fue creado con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. Para ello, se relativizó la estabilidad laboral absoluta, se otorgó la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos.



6. Finalmente, existe el *RECAS*, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (En adelante, *Reglamento RECAS*), constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Mediante Ley N° 29849, se estableció la eliminación progresiva del Decreto Legislativo N° 1057 y se otorga derechos laborales a los servidores bajo esta modalidad.
7. A partir de 2010, en base a una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional¹, el *RECAS* debe interpretarse como un régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, el cual es compatible con el marco legal. Al afirmarse su naturaleza laboral, la Ley N° 29849 establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Código de Ética de la Función Pública, debiendo ajustarse a la misma y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen.

ANÁLISIS DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. De acuerdo a lo previsto en el numeral 215.2 del artículo 215° y el artículo 216° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo Sancionador, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, *TUO de la LPAG*)² establecen que son impugnables, entre otros, los actos definitivos que ponen fin a la instancia, mediante los recursos administrativos de reconsideración y apelación.
9. Dentro de dicho marco, de acuerdo con lo establecido en el numeral 216.2 del artículo 216° del TUO de la LPAG, se desprende que se podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.
10. En el presente caso, de los argumentos alegados por la señora Rodríguez Peralta en su recurso de apelación, debe determinarse si lo resuelto por la Unidad de Recursos Humanos se ha efectuado con la debida motivación y si el pronunciamiento está acorde con las normas dictadas por SERVIR en lo que respecta al pago de la bonificación diferencial de un trabajador sujeto al *RECAS*.

Marco legal que regula las acciones de desplazamiento de personal en el servicio civil

En el régimen de la Carrera Administrativa

11. En el marco laboral estatal de la Carrera Administrativa, existe la *encargatura* o *encargo de funciones* como acciones de desplazamiento de personal, la misma que tiene su origen

¹ Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

² **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo Sancionador, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**
"Artículo 215°.- Facultad de contradicción

(...)

215.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo.

(...)

Artículo 216°. Recursos administrativos

216.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

216.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."



normativo en el artículo 82° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM³.

12. Por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP⁴, establece que los encargos de puestos o funciones que excedan de 30 días dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración total de la plaza materia del encargo.

En el régimen del Decreto Legislativo N° 728

13. De otro lado, debemos mencionar que en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del encargo **no cuenta con una regulación especial**, la posibilidad de desplazar funcionalmente a un servidor público, encargándole actividades correspondientes a un cargo que implique responsabilidad directiva, emerge del poder de dirección que ostenta el empleador. Sin embargo, los efectos remunerativos de dicha acción no se encuentran específicamente normados.
14. Al respecto, en el Informe Técnico N° 1655-2016-SERVIR/GPGSC del 24 de agosto de 2016, de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil concluye lo siguiente:

"3.3 Cabe señalar, que 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 su poder de dirección podrán disponer el desplazamiento de su personal, a cargos que implique responsabilidad directiva, en razón a las necesidades institucionales.

3.4 El régimen de la actividad privada no 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.

3.5 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.

3.6 Existe expresa prohibición normativa de las disposiciones legales de presupuesto del sector público, que vienen estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, de aguinaldos, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo."

En el RECAS (Decreto Legislativo N° 1057)

15. El artículo 11° del Reglamento RECAS, señala que los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad.

16. De otro lado, respecto al RECAS, la Gerencia de Políticas de Gestión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR en el Informe Técnico N° 219-2016-SERVIR-GPGSC del 15 de febrero de 2016, señala lo siguiente:

"... la suplencia y las acciones de desplazamiento (designación temporal, rotación y comisión de servidos) del personal CAS no pueden modificar o variar el monto de la remuneración (no genera el derecho al pago diferencial) o del plazo establecido en el CAS, siendo figuras que deben ser analizadas y aplicadas dentro de su propio marco normativo (Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento) pero entendidas en términos amplios. En ese sentido, es posible encargar

³ Informe Técnico N 309-2015-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, de fecha 11 de mayo de 2015.

⁴ El Manual tenía como objeto actualizar las normas que orientan el desplazamiento de los servidores y funcionarios de la administración pública, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

o asignar funciones adicionales a los servidores CAS con la finalidad de satisfacer necesidades institucionales inmediatas, específicas y coyunturales de la entidad."

17. Cabe indicar que la Cláusula Décimo Séptima del modelo de Contrato Administrativo de Servicios, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE, establece que ni la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual.
18. Asimismo, debemos indicar que el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, ha señalado que los derechos y beneficios que el régimen CAS prevé, no son los mismos a los de los otros regímenes⁵.
19. Con el Informe Nro. 268-OEFA/OAD-URH, la Unidad de Recursos Humanos informa que la señora Alicia Rene Rodríguez Peralta pertenecía a RECAS, de acuerdo a los Contratos Administrativos de Servicios – CAS que suscribió con la Entidad, con el Contrato Administrativo de Servicios Nro. 013-2011-OEFA, del 01 de junio del 2011 al 30 de setiembre de 2014 como Especialista Legal en la Oficina Desconcentrada de Cajamarca con una remuneración mensual de S/ 4500 (Cuatro Mil Quinientos nuevos soles), posteriormente suscribió el Contrato Administrativo de Servicios Nro. 276-2014-OEFA, del 01 de Octubre de 2014 al 21 de Octubre del 2014 como Jefa de la Oficina Desconcentrada de Lambayeque con una remuneración mensual de S/ 10,000 (Diez Mil nuevos soles); y con el Contrato Administrativo de Servicios Nro. 311-2014-OEFA del 03 de noviembre de 2014 al 20 de mayo de 2016 como Jefa de la Oficina Desconcentrada de Lambayeque con una remuneración de S/ 10,000 (Diez Mil nuevos soles).
20. El Tribunal Constitucional ha señalado que el RECAS se ciñe a lo establecido por sus propias normas, es decir, a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, no encontrándose sujeto a lo dispuesto por la normativa aplicable al régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276) ni por la normativa que regula al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), ni otras normas que regulan carreras administrativas especiales, otorgando únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes a ese régimen especial de contratación laboral., por ende es una norma constitucional
21. Por lo expuesto, se advierte que, en el caso de la señora Alicia Rene Rodríguez Peralta contratada bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios con el Contrato Administrativo de Servicios Nro. 013-2011-OEFA, del 01 de junio del 2011 al 30 de setiembre de 2014, la encargatura que tuvo (del 06 de mayo del 2013 al 30 de setiembre de 2014) –propriadamente suplencia o asignar funciones adicionales a los servidores CAS– no genera el pago de un diferencial remunerativo conforme lo ha manifestado el organismos técnico especializado en Gestión de Recursos Humanos del Estado (SERVIR).



Sobre la apelación formulada por la señora Rodríguez Peralta



22. Mediante Carta Notarial S/N del 2 de agosto de 2018, la señora Rodríguez Peralta solicita el pago de bonificación diferencial por encargo por el monto de S/ 145 459,00 (Ciento cuarenta y cinco mil cuatrocientos cincuenta y nueve con 00/100 Soles), sustentando su pedido en base a lo señalado en el Informe Técnico N° 1655-2016-SERVIR/GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil y según el siguiente detalle:

| DESCRIPCION DE CARGO | TIEMPO ENCARGATURA DEL AL | DE | REMUNERACIÓN RECIBIDA | ASIGNACION ASIGNADA AL CARGO | DIFERENCIA MENSUAL | IMPORTE DIFERENCIAL |
|---|---------------------------|----|-----------------------|------------------------------|--------------------|---------------------|
| Coordinación Oficina Enlace Chimbote | 06/05/2013-14/04/2014 | | 4,500.00 | 13,000.00 | 8,500.00 | 96,964.00 |
| Jefe (e) Oficina Desconcentrada Arequipa | 15/04/2014-30/06/2014 | | 4,500.00 | 13,000.00 | 8,500.00 | 48,945.00 |
| TOTAL DIFERENCIAL | | | | | | 145,459.00 |

⁵ Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional del Perú del 31 de agosto de 2010, Exp. N° 00002-2010-PI/TC: "31. Por ello, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública –independientemente del régimen laboral aplicable– y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N.º 1057, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente." Publicada en el Diario Oficial El Peruano 21 20 de setiembre de 2010.

23. A través de la Carta N° 244-2018-OEFA/OAD-URH, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos le comunica a la señora Rodríguez Peralta que *“de acuerdo a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en concordancias con reiterados pronunciamientos emitidos por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil”* se le informo que *“no es posible acceder su solicitud de pago diferencial por encargo de funciones”*.
24. Contra lo resuelto por la Unidad de Recursos Humanos del OEFA, interpuso recurso de apelación, argumentando que no se ha efectuado una *“debida motivación”*, así como que no se tomó en cuenta lo *“señalado por la Declaración Universal de Derechos Humanos”* respecto a la discriminación, así como en el *“Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”* sobre el trabajo equitativo, y en la Constitución Política.
25. Mediante el Informe N° 390-2018-OEFA/OAJ recepcionado por esta Oficina de Administración el 06 de noviembre último, opina que es la *“Oficina de Administración el superior jerárquico de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, por ello es competente administrativamente para conocer la apelación interpuesta por la señora Rodríguez, toda ello de acuerdo a lo establecido en el TUO de la Ley y en el ROF de la institución”*.
26. Ahora bien, de acuerdo al Informe Nro. 268-OEFA/OAD-URH, la Unidad de Recursos Humanos informa que en el periodo objeto de reclamación la apelante estaba contratada bajo el régimen especial RECAS, de acuerdo al Contrato Administrativo de Servicios Nro. 013-2011-OEFA del 01 de junio del 2011 al 30 de setiembre del 2014.
27. En lo que respecta a la *“debida motivación”*, debemos precisar que el artículo 3 de la Ley 27444 señala que son requisitos de validez de los actos administrativos, entre otros, los siguientes: Objeto o contenido. - Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. Del mismo modo, el artículo 5 numeral 4 de la misma norma establece que el contenido debe comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados, pudiendo involucrar otras no propuestas por éstos que hayan sido apreciadas de oficio, siempre que otorgue posibilidad de exponer su posición al administrado y, en su caso, aporten las pruebas a su favor.
28. De la misma manera, el artículo 6 numeral 1 de la Ley 27444 dispone que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. Cabe además agregar que el numeral 3 del referido artículo 6 establece que no son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.
29. El tratadista Morón Urbina señala que una de las funciones del deber de motivar las decisiones administrativas es cumplir un rol informador *“(…) ya que representa la exteriorización de las razones en cuya virtud se produce un acto administrativo, y permite, tanto al administrado como a los superiores con potestades de revisión del acto, asumir conocimiento de los hechos reales y jurídicos que fundamentan la decisión administrativa, para poder articular su defensa con posibilidad de criticar las bases en que se funda e impugnarla; o para que el superior al conocer el recurso pueda desarrollar el control (…)* No sólo constituye un cargo para la autoridad sino un verdadero derecho de los administrados a fin de apreciar el grado de regularidad con que su caso ha sido apreciado y resuelto”(Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Editorial Gaceta Jurídica, Lima 2001, p. 81).



30. En tal sentido, se cumplió con una debida motivación, conforme se ha señalado en la presente Resolución, según lo normado en el artículo 3 de la Ley 27444, esto es con el objeto o contenido y la motivación, con lo cual se ha cumplido con la debida motivación que debe tener el proceso administrativo conforme a lo señalado en el artículo 6.1 de la Ley 27444, concordado con el numeral 6.2 de misma norma, que precisa *"Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento de la decisión deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo"*, siendo esto último lo que efectuó la Unidad de Recursos Humanos al momento de emitir su Carta materia de apelación.

31. Igualmente, en lo que respecta a la presunta "discriminación, que señala la apelante indicando normas supranacionales, es necesario indicar que en el Expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010 en el Diario Oficial El Peruano, el Tribunal Constitucional precisa en sus considerados 31, 32 y 33 que "(...) **31.** Por ello, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública -independientemente del régimen laboral aplicable - y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N° 1057, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema laboral independiente. **32.** Esta posibilidad ha sido implícitamente aludida por la parte demandante, la que propuso como una alternativa para salvar" la inconstitucionalidad de la norma, que a través de una sentencia interpretativa se equipare dicho sistema de contratación, con el previsto en el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728. **33.** En ese sentido se propuso realizar un análisis bajo los presupuestos del principio - derecho de igualdad; sin embargo, considera el Tribunal Constitucional que ello no es posible, dado que no nos encontramos frente a regímenes o sistemas laborales que tengan la misma naturaleza o características, pues el acceso a ellos, es de diferente naturaleza - como se ha advertido precedentemente-, lo que justifica un trato diferenciado, no siendo por ello necesario, para criterio de este Colegiado, que se aplique el test de igualdad. No escapa a este Colegiado, además, que de aceptarse dicha propuesta, se permitiría que quienes no forman parte de la carrera pública ingresen a ella, sin que se verifique la existencia de una plaza presupuestada vacante, sino que además, lo harían en un régimen laboral que incluso probablemente no sea aplicable en la entidad en que se labora, pues como ocurre en muchas de ellas, el régimen laboral aplicable es el previsto en el Decreto Legislativo N° 276 (..)"

32. Siendo así, la presunta "discriminación" que alude la apelante, que en nuestra Carta Magna está normada en el artículo 2 inciso 2 como el Derecho a la Igualdad, al haber el Tribunal Constitucional emitido la sentencia en el Expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010 en el Diario Oficial El Peruano, donde declaró que el Régimen Especial de Contratación administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 resulta compatible con el marco constitucional, y que dicho pronunciamiento es vinculante a partir de su fecha de publicación conforme a los artículos 81 y 82 del Código procesal Constitucional; no pudiendo inferirse que existe un trato desigual por la encargatura que se le otorgó en su momento al ser el RECAS un sistema laboral independiente con sus propias reglas de contratación, lo cual no conlleva a la vulneración al derecho a la igualdad.



33. Esta Oficina de Administración no puede desconocer lo señalado por el Interprete de la Constitución, en la Acción de Inconstitucionalidad recaída en el Expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010 en el Diario Oficial El Peruano, donde se señala que el RECAS contempla únicamente la figura de la suplencia y 3 tipos de acciones de desplazamiento (la designación, la rotación y la comisión de servicios) sin que ello, implique una variación de la retribución. Por lo tanto, las acciones a adoptar respecto al personal comprendido en dicho régimen no son las mismas que para los servidores de carrera ni para los servidores comprendidos en el régimen de la actividad privada, sino sobre la base de las disposiciones especiales del Decreto Legislativo N° 1057.



34. De acuerdo a lo señalado, la señora Rodríguez Peralta fue contratada bajo el RECAS⁵; razón por la cual, le resulta aplicable las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

⁵ Conforme se advierte en los Contratos CAS números 013-2011 276-2014-OEFA, 311-2014-OEFA y sus adendas.

y su Reglamento, el cual señala que los trabajadores bajo el contrato administrativo de servicios pueden ejercer la suplencia al interior de la Entidad sin que ello implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato.

35. Aunado que, la señora Rodríguez Peralta habiendo sido contratada bajo el RECAS, no estaría bajo el supuesto analizado en el Informe Técnico N° 1655-2016-SERVIR/GPGSC por la cual absuelve una consulta referente al pago de bonificación diferencial por encargo en el régimen de la actividad privada, ni muchos menos habría un trato discriminatorio o su derecho a la igualdad en lo que se refiere a su solicitud, al ser el **RECAS**, un régimen que constitucionalmente es compatible con nuestra Carta Magna conforme lo ha precisado el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0002-2010-PI-TC, publicado el 20 de setiembre 2010 en el Diario Oficial El Peruano.
36. Tanto más si la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil⁷, con relación a la suplencia y las acciones de desplazamiento (designación temporal, rotación y comisión de servidos) del personal CAS ha opinado que no pueden alterarse o variarse las condiciones contractuales o esenciales, como es la remuneración y por ende el pago de bonificación diferencial.
37. Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo señalado en el artículo 218 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, así como el artículo 34 del Reglamento de Organización y Funciones del OEFA y a lo indicado en el Informe N° 390-2018-OEFA/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica del OEFA, esta Oficina de Administración estima que debe declararse Infundado el recurso de apelación interpuesto por la señora Rodríguez Peralta.

SE RESUELVE:

Sobre la base de los fundamentos expuestos, se concluye que:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora Alicia René Rodríguez Peralta contra la Carta N° 244-2018-OEFA/OAD-URH del 04 de setiembre de 2018, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, quedando agotada la vía administrativa.

SEGUNDO. - **NOTIFICAR** la presente resolución a la señora Alicia René Rodríguez Peralta, para los fines pertinentes

Regístrese y comuníquese.

SILVIA NELLY CHUMBE ABREU
Jefa de la Oficina de Administración
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA



⁷ A través del Informe Técnico N° 219-2016-SERVIR-GPGSC del 15 de febrero de 2016.