

**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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC**

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Aclaración del Informe Técnico N° 1050-2016-SERVIR/GPGSC

Referencia : Oficio N° Oficio N° 014-2021-GA-MDMM

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Gerente de Administración de la Municipalidad Distrital Mariano Melgar solicita a SERVIR la aclaración del Informe Técnico N° 1050-2016-SERVIR/GPGSC y absolver las siguientes consultas:

- a. Si el término " por única vez en cada caso" hace referencia a la entrega de un único monto cada cinco años correspondiente al 5% de la remuneración o haber básico.
- b. Si el otorgamiento de la bonificación personal por cada quinquenio se da en forma mensual, permanente y acumulativa (pago mensual correspondiente al 5% de la remuneración o haber básico).

**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.

## Sobre la consulta planteada

2.4 En principio, precisamos que los informes técnicos que emitimos -para efectos de ser entendidos- no pueden ser vistos de forma aislada, sino que deben ser vistos de forma conjunta, a partir de una lectura integral del informe técnico respectivo y de la consulta que motiva el pronunciamiento. Las situaciones particulares de cada caso deberán ser evaluadas por la propia entidad.

2.5 Así, en el [Informe Técnico N° 1050-2016-SERVIR/GPGSC](#) (cuyo contenido ratificamos) se menciona lo siguiente:

*"2.6 Ahora bien, a efectos de realizar el cálculo correspondiente, la bonificación personal corresponde por la antigüedad en el servicio y, como ya mencionamos, se otorga por cada quinquenio, sin exceder de ocho, a razón del 5 % de la remuneración básica o haber básico del servidor. Es decir, cada cinco años se concederá **(por única vez en cada caso)** la bonificación, para lo cual se tomará como base de cálculo la remuneración básica vigente al momento de generarse el derecho, **sin que adquiera naturaleza acumulativa** o constituya un incremento en la remuneración que pueda mantenerse durante el vínculo laboral.*

*2.7 Cabe recalcar que la bonificación personal se encuentra comprendida en la estructura remunerativa del régimen del Decreto Legislativo N° 276. De modo que, dicho concepto remunerativo se otorga (cada cinco años) como un derecho del servidor nombrado, siempre que haya cumplido con la antigüedad indicada en la norma." (Énfasis agregado).*

2.6 Por otro lado, resulta pertinente señalar que la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (LPSP 2019), dispuso que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), durante el año fiscal 2019, consolide en un único monto los conceptos de ingresos económicos aprobados mediante norma con rango de ley emitida por el Gobierno Central y decreto supremo, que perciben por igual, todo el personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276, con excepción del Incentivo Único que se otorga a través del Comité de Administración de Fondos de Asistencia y Estímulo (CAFAE).

2.7 En mérito a la citada disposición legal, el MEF emitió el Decreto Supremo N° 261-2019-EF<sup>1</sup>, el cual aprobó el monto único consolidado de la remuneración del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276, el mismo que equivale a la sumatoria de montos de los conceptos de ingresos aplicables por igual al referido personal. Asimismo, estableció que el 65% del monto único consolidado, queda afecta a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.

2.8 Sin embargo, mediante Decreto de Urgencia N° 038-2019<sup>2</sup> (en adelante el DU.), se aprobó las reglas sobre los ingresos del personal de las servidoras públicas y los servidores públicos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en el marco de lo dispuesto en el

<sup>1</sup> Publicado el 10 de agosto de 2019 en el Diario Oficial "El Peruano".

<sup>2</sup> Publicada el 27 de diciembre de 2019, en el Diario Oficial "El Peruano".



Decreto Legislativo N° 1442, así como en lo dispuesto en la Centésima Décima y Centésima Undécima Disposiciones Complementarias Finales de la LPSP 2019.

2.9 El DU. establece que los ingresos de las servidoras públicas y los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N° 276, se componen de la siguiente manera:

**i. Ingreso de carácter remunerativo:** Es el Monto Único Consolidado (MUC), que constituye la remuneración de los servidores y cuyo monto se aprueba por Decreto Supremo que aprueba el MEF. Se encuentra afecto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.

**ii. Ingreso de carácter no remunerativo:** Son los ingresos que pueden estar integrados por los conceptos establecidos en los artículos 4, 5, 6 y 7 según corresponda, y que son los siguientes:

- a. Beneficio Extraordinario Transitorio (BET), puede ser fijo o variable<sup>3</sup>.
- b. Incentivo Único que se otorga a través CAFAE
- c. Ingreso por condiciones especiales.
- d. Ingreso por situaciones específicas.

2.10 Es así, que el MEF mediante Decreto Supremo N° 420-2019-EF<sup>4</sup> aprobó el nuevo monto del MUC, así como los criterios para la determinar el cálculo de los ingresos especiales, y las bonificaciones contenidas en el Beneficio Extraordinario Transitorio (BET). Dejándose sin efecto las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 261-2019-EF.

2.11 De esta manera, con la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2019 y el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, se estableció un nuevo marco normativo que uniformiza las compensaciones económicas del Sistema Único de Remuneraciones de los servidores pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

2.12 Finalmente, a efectos de determinar los montos a considerar para el cálculo de los beneficios establecidos en el Decreto Legislativo N° 276, se recomienda remitir vuestra consulta a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas en mérito a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 044-2021<sup>5</sup>.

### III. Conclusiones

3.1 Ratificamos lo desarrollado en el [Informe Técnico N° 1050-2016-SERVIR/GPGSC](#).

3.2 Con la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2019 y el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, se estableció un nuevo marco normativo que uniformiza las compensaciones

<sup>3</sup> Artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2019.

<sup>4</sup> El Decreto Supremo N° 420-2019-EF, publicada el 01 de enero de 2020, en el Diario Oficial "El Peruano", fue emitido en mérito a lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2019.

<sup>5</sup> **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**

«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. [...].



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

económicas del Sistema Único de Remuneraciones de los servidores pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

- 3.3 En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 044-2021, las solicitudes de opinión técnica referidas a los ingresos del personal del Sector Público deben ser formuladas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Coordinador de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: **CGHYS9J**