



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

**INFORME TÉCNICO N° 1101 -2019-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre el cálculo de la bonificación diferencial permanente

Referencia : Oficio N° 850-2019-UTH/DIGA-UNSAAC

Fecha : Lima, 18 JUL. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante documento de la referencia, la Jefa de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco consulta a SERVIR sobre el pedido presentado por una servidora solicitando la rectificación del cálculo de la bonificación diferencial que le corresponde, debido a que no se encuentra conforme al procedimiento efectuado por la entidad.

**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 por cada Entidad.
- 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.

**Delimitación de la consulta**

Respecto a la opinión legal solicitada, precisamos que se abordarán reglas generales a considerar en relación a la materia consultada, sin hacer alusión a algún caso específico, dado que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares.





### De la bonificación diferencial

- 2.5 La bonificación diferencial tiene como objeto compensar al servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, de acuerdo al literal a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276.
- 2.6 Ahora bien, sobre el cálculo de la bonificación diferencial se concluyó en el Informe Técnico N° 384-2018-SERVIR/ GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) lo siguiente:

*"3.2 El cálculo de la bonificación diferencial se realiza en base a la diferencia de la «remuneración total» del cargo directivo y la remuneración total del cargo de origen del servidor de carrera. Para hallar la «remuneración total» de cada cargo es recomendable observar lo desarrollado en el Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC, en el cual señalamos sus características y anexamos un listado de conceptos de pago que son base de cálculo para el pago de beneficios."*

- 2.7 En ese sentido, las entidades deben tener como base de cálculo para la entrega de la bonificación diferencial la remuneración total -el Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC señala qué conceptos la comprenden- no debiendo ser confundido con el ingreso total mensual (sueldo mensual) que percibe el servidor.

### Sobre la bonificación diferencial permanente

- 2.8 Ahora bien, una vez hallada la diferencia entre la "remuneración total" de ambos cargos, la entidad deberá determinar qué porcentaje de la bonificación diferencial será reconocida de modo permanente.

Sobre ello, respecto a la forma de cálculo nos remitiremos al Informe Técnico N° 226-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), donde se indicó lo siguiente:

*"2. 6 [La] bonificación diferencial adquiere el carácter de permanente al término de la designación del cargo con responsabilidad directiva. Se trata de una bonificación que acompaña al servidor de carrera después de concluido el cargo directivo hasta su cese, según las condiciones previstas en el artículo 124° del Reglamento de la Carrera Administrativa.*

*(...)*

- 2.8 (...)a) *La bonificación diferencial completa es aquella que se otorga al servidor de carrera que ha desempeñado cargos de responsabilidad directiva por más de cinco (5) años. Su otorgamiento corresponde 100% del monto de la bonificación diferencial y tiene carácter permanente.*

*b) La bonificación diferencial proporcional, se otorga cuando el servidor de carrera ha desempeñado cargo directivo por más de tres (3) años, pero menos de cinco (5), de modo tal que la bonificación se calcula de manera proporcional a la cantidad de tiempo desempeñado después del tercer año pero antes de cumplir el quinto en el cargo directivo.*





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

*Dicho de otro modo, se percibe un monto menor al 100% de la bonificación diferencial, de manera proporcional al tiempo desempeñado en el cargo con posterioridad al tercer año.*

*2.9 Dicha proporción se determina aplicando una regla de proporcionalidad (regla de tres simple) donde el 100% está representado por 5 años más 1 día de labor, de manera que por periodos menores corresponde un porcentaje menor. Por ejemplo, corresponderá por 3 años y 1 día el porcentaje de 60.02%  $[(3 \text{ años y } 1 \text{ día} * 100\%)/5 \text{ años y } 1 \text{ día}]$ . En ambos casos, el cálculo exacto de la bonificación diferencial a reconocer implica determinar el número de días que duró la encargatura o designación que generó el pago diferencial."*

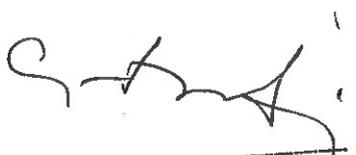
2.9 De lo expuesto, la bonificación diferencial adquiere carácter permanente al término de la designación del cargo con responsabilidad directiva y se otorga al servidor de carrera que ha desempeñado dicho cargo por más de cinco (5) años. La bonificación diferencial proporcional, se otorga cuando el servidor de carrera ha desempeñado el cargo directivo por más de tres (3) años, pero menos de cinco (5). El cálculo de la referida bonificación se realiza aplicando la regla de proporcionalidad desarrollada en el Informe Técnico N° 226-2017-SERVIR/GPGSC.

### III. Conclusiones

3.1 El cálculo de la bonificación diferencial se realiza en base a la diferencia de la «remuneración total» del cargo directivo y la remuneración total del cargo de origen del servidor de carrera. Para hallar la «remuneración total» de cada cargo es recomendable observar lo desarrollado en el Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC.

3.2 La bonificación diferencial adquiere carácter permanente al término de la designación del cargo con responsabilidad directiva y se otorga al servidor de carrera que ha desempeñado dicho cargo por más de cinco (5) años. La bonificación diferencial proporcional, se otorga cuando el servidor de carrera ha desempeñado el cargo directivo por más de tres (3) años, pero menos de cinco (5). El cálculo de la referida bonificación se realiza aplicando la regla de proporcionalidad desarrollada en el Informe Técnico N° 226-2017-SERVIR/GPGSC.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

