



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**INFORME TÉCNICO N° 1353 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre el otorgamiento de una bonificación por concepto de Riesgo de Caja, Manejo de Valores y Trabajo

Referencia : Oficio N° 253-2018-GM-MDMM

Fecha : Lima, **06 SET. 2018**

---

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar consulta sobre el pago de una bonificación con carácter permanente a un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 por concepto de Riesgo de Caja, Manejo de Valores y Trabajo.

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 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.

**Sobre el otorgamiento de una bonificación por concepto de Riesgo de Caja, Manejo de Valores y Trabajo**

- 2.2 Al respecto, es pertinente señalar que este tema fue planteado con anterioridad por la entidad consultante siendo abordado en el Informe Técnico N° 801-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.1 *De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, no está permitido el incremento de la remuneración u otorgamiento de bonificaciones diferentes a las previstas en dicho dispositivo legal, en razón de que dicho régimen se rige por un Sistema Único de Remuneraciones de conformidad con su artículo 43.*

3.2 *Debe observarse que para 1996 se encontraba vigente la Ley N° 26553 - Ley de Presupuesto para el Sector Público para 1996, que previó de forma expresa la prohibición de incrementos de las remuneraciones bajo cualquier modalidad, lo que implicó la prohibición de otorgar bonificaciones no prevista por ley.*

3.3 *Mediante la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, prescribió que el reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad de los gobiernos locales se atendían con cargo a sus ingresos corrientes, importe que era fijado a través del procedimiento regulado por el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, contando con la previsión presupuestal respectiva. Así, el ya derogado Decreto Supremo N° 070-85-PCM, para efectos de la*





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*negociación colectiva, se encontraba sujeto a las limitaciones de las leyes anuales de presupuesto, las cuales venían siendo de observancia obligatoria para todas las entidades del Sector Público.*

3.4 *Así, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido 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, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento).*

3.5 *El Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los expedientes contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015 y a los expedientes contra la Ley del Servicio Civil, ha señalado que el incremento remunerativo vía negociación colectiva en el Sector Público requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.”*

#### **Sobre la bonificación diferencial permanente**

- 2.3 Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente señalar que el artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, ha expresado que la bonificación diferencial tiene por objeto compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común de un servidor de carrera, las cuales se configuran por el desempeño de un cargo que implique *responsabilidad directiva*<sup>1</sup>.
- 2.4 Así, dicha bonificación diferencial adquiere el carácter de permanente al término de la designación<sup>2</sup> 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.
- 2.5 En ese sentido, los servidores públicos de carrera tienen derecho a percibir de manera permanente la bonificación diferencial a la que se refiere el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, al finalizar la designación para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, siempre que hayan ocupado dichos cargos por más de cinco (5) años. Igualmente, la misma disposición prevé que quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva, adquieren el derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial.
- 2.6 De lo anterior, es preciso indicar que el régimen del Decreto Legislativo N° 276 solo ha previsto el carácter de permanente para la bonificación diferencial por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva y no para otro tipo de bonificación.

#### **Sobre el destaque en el régimen de la Carrera Administrativa**

- 2.7 Ahora bien, es oportuno señalar lo respectivo al destaque como modalidad de desplazamiento para los servidores de carrera sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276. Así, el artículo 80° del Reglamento del referido decreto legislativo, señala que el destaque consiste en una medida de *desplazamiento*



<sup>1</sup> Si bien no existe norma que defina la “responsabilidad directiva” en el régimen de la carrera administrativa, puede advertirse que ésta implica la realización de actividades que conlleven al ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano (organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes); así como, ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia.

<sup>2</sup> Cabe precisar que dicha disposición reglamentaria menciona la “designación” de un servidor de carrera para desempeñar cargos de responsabilidad directiva; no obstante, mediante Sentencia emitida en el Expediente N° 1246-2003-AC/TC, el Tribunal Constitucional considera que resulta irrelevante la denominación de éste (es decir, no importa si fue designado, encargado o asignado), sino que efectivamente haya ejercido cargos directivos por encima de los plazos previstos por la ley.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*temporal de un servidor a otra entidad*<sup>3</sup> a pedido de esta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional, precisando que el servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen. El destaque no será menor de treinta (30) días, ni excederá el período presupuestal, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor.

- 2.8 Asimismo, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado mediante Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, establece que el servidor destacado mantiene su plaza en la entidad de origen, la misma que abonará todas sus remuneraciones y beneficios mientras dure el destaque, así como que no tendrá derecho de percibir las bonificaciones, gratificaciones y demás beneficios que por pacto colectivo pudieran otorgar a los servidores sindicalizados o no de la entidad de destino, ni a percibir diferencia remunerativa alguna, salvo los estímulos que pudiera conceder el CAFAE.

### III. Conclusiones

- 3.1 El tema sobre el otorgamiento de una bonificación por concepto de Riesgo de Caja, Manejo de Valores y Trabajo fue planteado con anterioridad por la entidad consultante; siendo abordado en el Informe Técnico N° 801-2018-SERVIR/GPGSC, cuyo contenido ratificamos; en ese sentido, nos remitimos a lo señalado en el mismo, adjuntando una copia de este al presente informe.

- 3.2 La bonificación diferencial es aquella que tiene por objeto compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común de un servidor de carrera, las cuales se configuran por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva.

Así, dicha 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.

- 3.3 El régimen del Decreto Legislativo N° 276 solo ha previsto el carácter de permanente para la bonificación diferencial por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva y no para otro tipo de bonificación.

- 3.4 El destaque consiste en una modalidad de desplazamiento temporal de un servidor a otra entidad, precisándose que el servidor destacado mantiene su plaza en la entidad de origen, la misma que abonará todas sus remuneraciones y beneficios mientras dure el destaque, así como que no tendrá derecho de percibir las bonificaciones, gratificaciones y demás beneficios que por pacto colectivo pudieran otorgar a los servidores sindicalizados o no de la entidad de destino, ni a percibir diferencia remunerativa alguna, salvo los estímulos que pudiera conceder el CAFAE.

Atentamente,

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

CSL/abs/rale

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018

<sup>3</sup> El artículo 78° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 señala que es la rotación la modalidad de desplazamiento mediante la cual se reubica al servidor nombrado al interior de la entidad para asignarle funciones, teniendo en cuenta su formación, capacitación y experiencia, asimismo se debe respetar su grupo ocupacional y nivel remunerativo alcanzado; para ello debe cumplir con las formalidades establecidas en el numeral 3.2 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP.

