



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° 845 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : a) Sistema Único de Remuneraciones del régimen del D.L. N° 276.  
b) Bonificación especial regulada por el D.S. N° 051-91-PCM.

Referencia : Documento con Registro N° 0006725-2018.

Fecha : Lima, 31 MAYO 2018

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál es actualmente el monto único de la remuneración total de un Director Regional?
- b) ¿Qué remuneración total constituye la base de cálculo para el 35% por bonificación especial?

**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 que adopte 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.

**Sobre el Sistema Único de Remuneraciones del régimen del Decreto legislativo N° 276**

- 2.4 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la remuneración de los funcionarios y





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

servidores de la carrera administrativa se encuentra constituida por tres (3) componentes<sup>1</sup>:

- a) Haber básico: que se fija para los funcionarios, de acuerdo con cada cargo, y los servidores, de acuerdo con cada nivel de carrera
- b) Bonificaciones: i) Personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio, computadas por quinquenios; ii) Familiar, que corresponde a las cargas familiares; y, iii) Diferencial, que corresponde a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directa o para compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.
- c) Beneficios: i) Asignación por cumplir veinticinco (25) o treinta (30) años de servicios; ii) Aguinaldos; y, iii) Compensación por tiempo de servicios.

2.5 Con el Decreto Supremo Nº 057-86-PCM, publicado el 17 de octubre de 1986, se estableció la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública, regulándose que la estructura inicial de este sistema está compuesto de la siguiente manera:

- a) Remuneración Principal: i) Remuneración Básica; y, ii) Remuneración Reunificada.
- b) Transitoria para Homologación.
- c) Bonificaciones: i) Personal; ii) Familiar; y, iii) Diferencial.
- d) Beneficios: i) Asignación por cumplir veinticinco (25) y treinta (30) años de servicios; ii) Aguinaldos; y, iii) Compensación por tiempo de servicios.

2.6 Dicho Decreto Supremo fue emitido para regular el ordenamiento remunerativo de funcionarios y servidores públicos, con el objeto de adecuarlo progresivamente al Sistema Único de Remuneraciones dispuesto por el Decreto Legislativo Nº 276.

2.7 Conforme al artículo 6º del Decreto Supremo Nº 057-86-PCM, la remuneración reunificada es aquella que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: Condiciones de Trabajo, Riesgo de Vida y Funciones Técnicas Especializadas; así como otros conceptos remunerativos de carácter permanente que se vengán otorgando bajo cualquier nomenclatura o denominación al amparo de disposiciones legales (administrativas o pactos colectivos), con excepción de las otorgadas por ley expresa.

2.8 En este sentido, la remuneración principal es la compensación que perciben los funcionarios y servidores por sus servicios prestados a la Administración Pública, que



<sup>1</sup> Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

"Artículo 43º.- La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.

Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública".



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

resulta de adicionar la remuneración básica y la remuneración reunificada. Una vez concluida la carrera administrativa por alguna de causales previstas en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, también se extingue el derecho a percibir una remuneración.

- 2.9 Remitiéndonos al artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276, las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones previsto por dicho régimen. De este modo, el propio régimen de la carrera administrativa no permite el incremento de la remuneración a través de convenios colectivos, toda vez que éstos se rigen bajo el Sistema Único de Remuneraciones establecido en el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas complementarias.
- 2.10 El numeral 1) de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (en adelante LGSNP)<sup>2</sup>, dispone que 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 LGSNP, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector. Toda disposición contraria es nula, bajo responsabilidad.
- 2.11 Conforme al numeral 1) de la Quinta Disposición Transitoria de la LGSNP, las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas únicamente hasta doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una bonificación por escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según corresponda.
- 2.12 Desde el año 2006 a la actualidad<sup>3</sup>, las Leyes de Presupuesto para el Sector Público (en adelante LPSP) estipulan limitaciones aplicables a las entidades en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local); regulándose en el artículo 6' de la Ley N' 30372, LPSP 2016, prohibiciones o restricciones respecto al ingreso del personal:

- i) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos/ compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento;



<sup>2</sup> La Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se encuentra vigente a partir del de enero de 2005.

<sup>3</sup> Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 al 2016:

Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, artículo 8°.  
Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, artículo 4°.  
Ley N° 29142, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, artículo 5°.  
Ley N° 29289, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, artículo 5°.  
Ley N° 29564, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, artículo 6°.  
Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, artículo 6°.  
Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, artículo 6°.  
Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, artículo 6°.  
Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, artículo 6°.  
Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, artículo 6°.  
Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, artículo 6°.



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

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- ii) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente; y,
- iii) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

- 2.13 De este modo, las LPSP anuales vienen regulando prohibiciones respecto al incremento de remuneraciones; salvo que, por norma legal expresa, se autorice el reajuste, nivelación o incremento y/o beneficio remunerativo o económico de toda índole.
- 2.14 Por lo tanto, el Sistema Único de Remuneraciones no puede ser modificado y las entidades públicas están prohibidas de crear nuevos conceptos remunerativos o pagos que distorsionen dicho sistema; sobre el particular nos remitimos al Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) respecto a los conceptos que integran el Sistema Único de Remuneraciones.
- 2.15 Por último, enfatizamos que toda entidad pública está prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente<sup>4</sup>, dado que todo acto administrativo, acto de administración o resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente<sup>5</sup>; sujetándose además a la observancia y cumplimiento del principio de provisión regulado en el literal e) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>6</sup>.
- 2.16 Finalmente, sin perjuicio de todo lo expuesto, con respecto a la determinación específica de los montos remunerativos correspondientes a un determinado grupo de servidores (como los directores de los gobiernos regionales), corresponderá remitir la consulta correspondiente al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a efectos que se pronuncie de acuerdo a sus atribuciones.

#### **Sobre la bonificación especial prevista en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM**

- 2.17 Sobre este tema, nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 1546-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle. En este se concluyó que el cálculo de los porcentajes de la "bonificación especial" se realizará en función a la Remuneración Total Permanente del servidor, en atención a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM y a las excepciones que en él se precisan.



<sup>4</sup> Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

<sup>5</sup> Numeral 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.

<sup>6</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Título Preliminar

"Artículo 1º.- Principios de la Ley del Servicio Civil (...)

e) Provisión presupuestaria. Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuesta!, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado).



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”

### III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276 la remuneración de los funcionarios y servidores públicos de la carrera administrativa se encuentra sujeta al Sistema Único de Remuneraciones, por lo cual las entidades públicas no pueden efectuar modificaciones al referido Sistema Único.
- 3.2 Con respecto a la determinación específica de los montos remunerativos correspondientes a un determinado grupo de servidores (como los directores de los gobiernos regionales), corresponderá remitir la consulta correspondiente al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a efectos que se pronuncie de acuerdo a sus atribuciones.
- 3.3 El cálculo de los porcentajes de la “bonificación especial” se realizará en función a la Remuneración Total Permanente del servidor, en atención a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM y a las excepciones que en él se precisan.

Atentamente,



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

