



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° 222 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Bonificación diferencial

Referencia : Oficio N° 007-2018-SGGRRHH-GA/MDASA

Fecha : Lima, **12 FEB. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre consulta a SERVIR sobre la bonificación diferencial.

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.

De la bonificación diferencial



- 2.4 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.
- 2.5 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.
- 2.6 Así, 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.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

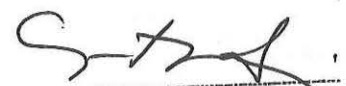
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 2.7 Por ello, una vez que se da por concluido la designación, la administración pública se encuentra en posición de determinar, asignar y reconocer el monto al que asciende la bonificación diferencial permanente, tomando para ello, la última e inmediata remuneración percibida por el servidor en ejercicio del cargo directivo; por lo que, el otorgamiento de la bonificación diferencial permanente será reconocido por la autoridad competente con efectividad al término de la designación.
- 2.8 Ahora bien, el Informe Técnico N° 531-2014-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) señala que si bien el artículo 124 del Reglamento de la Carrera Administrativa expresamente menciona como requisito que el servidor ejerza funciones directivas como consecuencia de haber sido "designado" en un cargo directivo, jurisprudencialmente, el Tribunal Constitucional (Expediente N° 1246-2003-AC/TC) considera que resulta irrelevante la denominación de este (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.
- 2.9 Entendemos que el sustento de dicha posición, radica en el hecho que los cargos donde recae una encargatura, son cargos directivos o jefaturales, generalmente calificados como cargos de confianza ajenos al régimen de carrera. Bajo dicho contexto, resulta irrelevante la denominación que se le dé para el ejercicio temporal de dicho cargo, sea como designación (en el caso de empleados de confianza), encargatura, asignación o incluso un mal llamado nombramiento, siempre que tenga naturaleza temporal por recaer en un cargo ajeno a la carrera administrativa.
- 2.10 De esta manera, si el servidor cumple los requisitos del 124 del Reglamento de la Carrera Administrativa, entonces tiene derecho a percibir de modo permanente la bonificación diferencial.

III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 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.
- 3.3 La bonificación diferencial por haber ocupado un cargo de responsabilidad directiva se otorga únicamente a los servidores de carrera del régimen del Decreto Legislativo N° 276, según lo establecido en el artículo 124° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, cuando haya sido designado o encargado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, percibiéndola de modo permanente cuando haya ejercido dichos cargos más de cinco (5) años, o percibiendo una proporción de la referida bonificación cuando se trate de más de tres (3) años en tal ejercicio.

Atentamente,


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

CSL/abs/ccg

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