



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 907-2017-SERVIR/GPGSC**

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
 Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Bonificación diferencial permanente

Referencia : a) Oficio N° 667-2017-GRA-GG/ORADM-ORH  
 b) Oficio N° 1100-2017-GRA-GG/ORADM-ORH

Fecha : Lima, **23 AGO. 2017**



**I. Objeto de la consulta**

Mediante los documentos de la referencia el Director de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho nos remite un informe emitido por su área referido al cálculo de la bonificación diferencial permanente de un servidor de dicha entidad a fin de someterlo a revisión de este ente rector.

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificado por los Decretos Supremos N° 014-2010-PCM y 117-2012-PCM, establece en su artículo 20 que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil es el órgano encargado de absolver las consultas formuladas a SERVIR, emitiendo opinión técnica en el ámbito de su competencia.
- 2.2 SERVIR es 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 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 (SAGRH) planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos.
- 2.4 En tal sentido, cabe concluir que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre casos particulares o declarar la legalidad de las actuaciones administrativas de las entidades que integran el SAGRH. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

### Del derecho a la bonificación diferencial permanente

- 2.5 El artículo 124 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (en adelante el Reglamento), dispone que los servidores de carrera designados para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, al término de la designación, tienen derecho a percibir de modo permanente la bonificación diferencial si es que cuentan con más de cinco (5) años en ejercicio de dichos cargos y una proporción de la referida bonificación cuando cuenten con más de tres (3) años.
- 2.6 Es importante resaltar que el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven al ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y deber 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.
- 2.7 Ahora bien, para que proceda el pago de la bonificación diferencial de manera permanente, es necesario que se cumplan las siguientes condiciones:
- a) Se trate de un servidor de carrera;
  - b) Haya desempeñado cargos de responsabilidad directiva;
  - c) Cuando se trate de más de cinco (5) años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente el 100% de la bonificación diferencial; y,
  - d) Cuando se trate de más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva, percibirá una proporción de la referida bonificación diferencial.
- 2.8 Asimismo, la característica intrínseca de dicho concepto o término se encuentra referida a la cualidad de durar en el tiempo, de mantenerse en las mismas condiciones. Por lo que, para el cálculo de su percepción sólo se tomarán en cuenta los servicios prestados en forma continua e ininterrumpida.

### Del cálculo de la bonificación diferencial permanente

- 2.9 El Reglamento es claro en cuanto al monto de bonificación diferencial permanente al que son acreedores los servidores de carrera que hayan desempeñado cargos de responsabilidad directiva, otorgándoles el 100% del monto que venían percibiendo. No obstante, 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.
- 2.10 Respecto a la proporción a otorgarse como bonificación diferencial permanente, es preciso señalar que a la fecha no se ha emitido norma específica que regule la proporcionalidad de dicho concepto, aun cuando el artículo 124 del Reglamento así lo estableció; no obstante ello no sería un motivo para dejar de reconocer el señalado pago pues admitir ello supondría que en el contexto actual ninguna entidad pública podría realizarlo.
- 2.11 En mérito a ello, SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, emitió el Informe Legal N° 394-2012-SERVIR/GPGRH, de





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

fecha 30 de octubre de 2012, donde desarrolla la proporcionalidad de la percepción de la bonificación diferencial se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Si un servidor ejerce cargos de responsabilidad directiva durante más de 5 años, entonces tendrá derecho a percibir de modo permanente la bonificación diferencial completa. En otras palabras, a partir de los 5 años (5 años y 1 día) corresponderá el 100% de dicha bonificación.
- b) Si un servidor ha desempeñado cargos de responsabilidad directiva por más de 3 años, pero finaliza antes de acumular 5 años y 1 día, entonces tendrá derecho a percibir de modo permanente una proporción de la bonificación diferencial.

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.

- 2.12 Estando a lo señalado en el párrafo precedente cabe precisar que la proporción mínima de bonificación diferencial permanente a otorgar es a partir de 60.02% (3 años y 1 día), pudiendo ser un porcentaje mayor en proporción a la cantidad de días en los que se ejerció el cargo de responsabilidad directiva.
- 2.13 Ahora bien, en caso al servidor de carrera se le haya encargado puestos de responsabilidad directiva correspondientes a diferentes niveles (F1, F2, F3, etc.) y no se haya quebrado la regla de continuidad entre cada encargo, resulta oportuno establecer que el monto de la bonificación se calculará según el promedio de las remuneraciones percibidas durante el periodo que duraron los encargos; posición establecida anteriormente en el Informe Técnico N° 061-2009-ANSC-OAJ.
- 2.14 Asimismo, precisamos que el Decreto Supremo N° 051-91-PCM describe a la denominada “remuneración total” en el literal b) de su artículo 8, la cual no puede confundirse con el íntegro de ingresos que el servidor percibe mensualmente, puesto que no se encuentran comprendidas en la “remuneración total” aquellas entregas económicas aprobadas por norma legal a las que no se le han concedido naturaleza remunerativa y, por lo tanto, no son base de cálculo para el pago de beneficios económicos.
- 2.15 Las entidades deberán tomar en cuenta que, a través del Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), se señala que si bien un concepto de pago por servicios prestados puede tener –por naturaleza jurídica o conceptual– una calificación remunerativa, cabe que normas expresas no le otorguen dicho carácter o le retiren su carácter de base de cálculo, siendo que, en esos casos y por estricta aplicación del principio de legalidad, la calificación normativa prime sobre la naturaleza jurídica o conceptual.
- 2.16 En esa medida, el citado informe legal consolida y compendia el conjunto de conceptos de pago que, en función a su carácter remunerativo o no remunerativo o la calificación





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

que expresamente le asigna una norma determinada, forman parte de la “remuneración total”, acorde a las normas legales vigentes.

### III. Conclusiones

- 3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo atribución de SERVIR evaluar la particularidad de casos específicos, calificando su contenido o sus alcances.
- 3.2 El artículo 124 del Reglamento reconoce a los servidores que han sido encargados o designados en cargos de responsabilidad directiva el derecho a percibir en modo permanente la bonificación diferencial. En tal sentido, a los que hayan ejercido cargos de responsabilidad directiva por más de 5 años, les corresponde el 100% y a los que hayan ejercido cargos de responsabilidad directiva por un periodo mayor a 3 años pero menor o igual a 5 años, les corresponde percibir el monto proporcional a la cantidad de días que ejerció el cargo. Para efectos del cálculo proporcional las entidades aplicarán la regla de proporcionalidad desarrollada en el numeral 2.11 del presente informe.
- 3.3 No debe confundirse “remuneración total” con la totalidad de ingresos que se le abona mensualmente al servidor. Para ello, y con la finalidad de tener en cuenta que conceptos deben tomarse en cuenta como base de cálculo para el pago de beneficios, corresponde tener presente lo descrito en el Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC que consolida y compendia el conjunto de conceptos de pago que, en función a su carácter remunerativo o no remunerativo o la calificación que expresamente le asigna una norma determinada, forman parte de la remuneración total.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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