



PERU

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° 079 -2017-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : a) Carácter vinculante de los informes técnicos de SERVIR
b) Cálculo de la bonificación diferencial permanente

Referencia : Oficio N° 803-2016-PRODUCE/OGRH

Fecha : Lima,
27 ENE. 2017



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción nos consulta lo siguiente

- a) ¿Los criterios para el cálculo de la bonificación diferencial proporcional establecidos en el Informe Técnico N° 171-2015-SERVIR/GPGSC son de carácter vinculante y, consecuentemente, de aplicación a casos similares?
- b) ¿Para abonar la bonificación diferencial permanente se debe considerar la escala remunerativa vigente para el Ministerio de la Producción o la señalada en la Escala N° 11 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM?

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 carácter vinculante de las opiniones técnicas de SERVIR

- 2.2 Al respecto, consideramos importante señalar que en Sesión N° 005-2013, de fecha 31 de enero del 2013, el Consejo Directivo de SERVIR aprobó los criterios que deberán observarse para la emisión de opiniones con carácter vinculante, los cuales se encuentran delimitados a las siguientes situaciones:





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”

- i) Cuando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema, produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características.
- ii) Cuando se evidencie la necesidad de interpretar o dotar de contenido a conceptos jurídicos no determinados del Sistema.
- iii) Cuando se evidencie la existencia de un vacío legal, que de continuar sin regulación, generaría una distorsión de las normas que conforman el Sistema.
- iv) Cuando se evidencie la necesidad de cambiar una opinión/opinión vinculante.
- v) Cuando el Consejo Directivo considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.

2.3 Es así que SERVIR absuelve consultas referidas al sentido y alcance de la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Los pronunciamientos emitidos a través de los informes técnicos señalados expresan la posición técnico legal del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre determinadas materias consultadas, por lo que deben ser consideradas en las actuaciones de los operadores del referido sistema.

2.4 A tenor de lo antes señalado, es preciso indicar que si bien SERVIR tiene la potestad de expedir opiniones vinculantes en los supuestos señalados en el numeral 2.2 del presente informe, **no es válido sostener que los informes técnicos de SERVIR que no tengan la condición de vinculantes puedan ser inobservados a sola discreción de las entidades.**

2.5 Ello debido a que SERVIR, siendo ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se constituye en su autoridad técnico normativa y, por lo tanto, sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de las normas relativas al mencionado sistema administrativo **fijan una posición que debe ser considerada por las oficinas de recursos humanos** en su calidad de integrantes del sistema.

Sobre el cálculo de la bonificación diferencial permanente

2.6 Entonces, queda claro que el criterio expuesto en el Informe Técnico N° 171-2015-SERVIR/GPGSC es aplicable para todos los casos en los que una entidad pública deba calcular la bonificación diferencial permanente. Y es que el Reglamento de la Carrera Administrativa –aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (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 (03) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad





PERU

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

directiva, adquieren el derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial.

2.7 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 supondría que en el contexto actual ninguna entidad pública podría realizarlo.

2.8 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 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.

2.9 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.

2.10 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.

2.11 Finalmente, respecto a la pregunta b), nos remitiremos a lo expuesto en el numeral 2.6 de este informe, en el cual señalamos que la bonificación diferencial –completa





PERU

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del buen servicio al ciudadano”

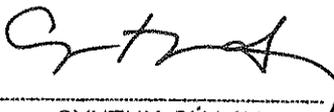
o proporcional– debe ser calculada solo en base al monto que el servidor estuvo percibiendo durante el periodo que ejerció el cargo de responsabilidad directiva.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR expide informes técnicos con la condición de vinculantes en los supuestos reseñados en el numeral 2.2 del presente documento, sin embargo no es válido sostener que los informes técnicos de SERVIR que no tengan la condición de vinculantes puedan ser inobservados a la sola discreción de las entidades.
- 3.2 Los pronunciamientos emitidos por SERVIR a través de los informes técnicos expresan la posición del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre determinadas materias consultadas, por lo que lo señalado en ellos debe ser considerado en las actuaciones de los operadores del referido sistema al interior de las entidades.
- 3.3 El cálculo de la bonificación diferencial debe realizarse permanente debe realizarse en base al monto que el servidor estuvo percibiendo mientras ejerció el cargo de responsabilidad directiva.

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