"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO Nº 1606 -2016-SERVIR/GPGSC

19 AGO 2016 17:37

A	:	**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN** Presidente Ejecutivo
De	:	**CYNTHIA SÚ LAY** Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Asunto	:	Bonificación diferencial y transitoria para homologación
Referencia	:	Oficio Nº 189-2014-GOB.REG-HVCA/ORA-ODH
Fecha	:	Lima, 19 AGO. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica formula las consultas que se detallan a continuación:

a) ¿Cuál es la forma de hallar la transitoria por homologación?
b) ¿A qué se refiere el Manual Normativo de Personal Nº 002-92-DNP, cuando indica que su otorgamiento procede una vez concluida la designación y previa deducción del 35% de la bonificación especial que percibió el servidor mientras ocupó el cargo de confianza materia de designación?
c) ¿Puede otorgarse más de una vez la transitoria por homologación, como consecuencia de haber ocupado cargos de confianza por designación en periodos distintos, superando el tiempo exigido por ley en cada periodo?
d) ¿Cuál es la forma de hallar la bonificación diferencial de un cargo que implique responsabilidad directa tipificada en el literal a) del artículo 53º del Decreto Legislativo Nº 276?
e) ¿La bonificación diferencial de un cargo que implique responsabilidad directa puede otorgarse más de una vez, como consecuencia de haber ocupado cargos directivos en periodos distintos superando el tiempo exigido por ley en cada periodo?

II. Análisis

Competencias 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 encuentre 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.

De la bonificación diferencial

2.4. El literal c) del artículo 24º del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (vigente desde el 25 de marzo de 1984), señala que los servidores públicos de carrera tienen derecho a percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo **las bonificaciones** y beneficios que procedan conforme a ley.

2.5. Bajo esa premisa, a través del artículo 27º y del artículo 53º del Decreto Legislativo Nº 276[1], se estableció que los servidores de carrera tiene derecho a percibir una "bonificación diferencial" por el desempeño de cargos de responsabilidad directiva, ello con el objeto compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.

De la percepción de la bonificación diferencial permanente

2.6. El artículo 124º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, establece el derecho a percibir la "bonificación diferencial" de forma permanente cuando: i) se trate de un servidor de carrera; y, ii) haya finalizado la designación de éste para desempeñar cargos de responsabilidad directiva.

Además de tales requisitos, la referida norma estableció -única y exclusivamente- dos presupuestos para la percepción de dicha bonificación, siendo estos los siguientes:

a) Cuando el servidor de carrera haya desempeñado cargos de responsabilidad directa por más de cinco (5) años, percibirá de modo permanente el integro de la "bonificación diferencial"; mientras que,

b) Cuando haya desempeñado cargos de responsabilidad directa por más de tres (3) años -pero menos del supuesto anterior-, percibirá de manera permanente una proporción de la "bonificación diferencial".

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B°

[1] **Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.**
"**Artículo 27.**- Los cargos de responsabilidad directiva son compatibles con los niveles superiores de carrera de cada grupo ocupacional, según corresponda. Por el desempeño de dichos cargos, los servidores de carrera percibirán una bonificación diferencial. El respectivo cuadro de equivalencias será formulado y aprobado por el INAP".
"**Artículo 53.**- La bonificación diferencial tiene por objeto:
a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y,
b) Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.
Esta bonificación no es aplicable a funcionarios".

2.7. En tal sentido, **si un servidor de carrera cumple con lo referido precedentemente, entonces le corresponderá percibir -de manera permanente y desde que haya finalizado la designación- la "bonificación diferencial"** de acuerdo a los presupuestos previstos por la citada norma.

2.8. Asimismo, siguiendo la interpretación desarrollada en los Informes Legales Nº 061 y 080-2009-ANSC/OAJ[2] (disponibles en www.servir.gob.pe), se debe puntualizar que **el otorgamiento de la acotada bonificación solamente se efectuará por el desempeño de cargos de responsabilidad directa realizado sin solución de continuidad**, esto quiere decir, que el ejercicio de los mismos ha de mantenerse constante en el tiempo, hasta cumplir los plazos previstos en el artículo 124º del Reglamento de la Carrera Administrativa.

Bajo ese criterio, se puede afirmar que para el otorgamiento de la bonificación diferencial permanente no solo se exige el cumplimiento de los requisitos descritos en el numeral 2.6 del presente informe, sino, además, se requiere la existencia de una continuidad en el ejercicio de cargos de responsabilidad directa por parte del servidor de carrera.

2.9. Igualmente, en consonancia a lo señalado en el Informe Técnico Nº 1471-2015-SERVIR/GPGSC[3] (disponible en www.servir.gob.pe), corresponde puntualizar que el servidor de carrera no puede percibir más de una bonificación diferencial permanente, por cuanto no se ha establecido legal o normativamente que la misma resulta ser acumulativa.

Cálculo de la bonificación diferencial permanente

2.10. En mérito a lo dispuesto en el artículo 124º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276, se tiene que la bonificación diferencial permanente puede ser percibida por el servidor de carrera de manera íntegra o de forma proporcional, según se verifiquen los plazos previstos en dicha norma.

2.11. Sin embargo, respecto del cálculo para hallar dicha bonificación no se ha establecido regulación específica en el Decreto Legislativo Nº 276, ni en su Reglamento, por lo que atendiendo a la interpretación recogida en el Informe Técnico Nº 1316-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), corresponde reafirmar lo siguiente:

---

[2] Fundamento 2.9 del Informe Legal Nº 061-2009-ANSC/OAJ: *"2.9 (...) En consecuencia, entendemos que cuando el artículo 124º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276 establece que corresponde otorgar una bonificación diferencia permanente por el ejercicio de cargos directivos, corresponde interpretar que es por el **ejercicio continuo de dicho cargo**, y no por la eventual sumatoria de cargos discontinuos".*

[3] Fundamento 2.11 del Informe Técnico Nº 1471-2015-SERVIR/GPGSC: *"2.11 Al respecto, cabe precisar que el servidor de carrera solo percibe una bonificación diferencial permanente. Así, en el supuesto que con posterioridad al reconocimiento de este beneficio, el servidor ejerciera un cargo de responsabilidad directa y cumpliera nuevamente los requisitos para la bonificación permanente, se aplicará aquella bonificación que se le sea más favorable, no pudiendo percibir dos bonificaciones diferenciales permanentes, pues dicho beneficio no es acumulativo".*

"El cálculo de la bonificación se realiza entre la remuneración de la plaza del servidor de carrera y el diferencial de la remuneración establecida para el puesto de responsabilidad directiva ocupado".

2.12. Asimismo, siguiendo las pautas del citado informe se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

i) 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 y 1 día corresponderá el 100% de dicha bonificación.

ii) 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 medios corresponde un porcentaje menor. Por ejemplo, corresponderá por 3 años y 1 día el porcentaje de 60.02% [(3 años y 1 día*100)/5 años y 1 día].

De la remuneración transitoria para homologación

2.13. Sobre el particular, debemos remitirnos en primer lugar a lo previsto en el artículo 60º de la Constitución Política del Perú de 1979, precepto constitucional a través de la cual se dispuso textualmente lo siguiente: *"Un sistema único homologa las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado. (...)".*

2.14. En atención a ello, mediante Decreto Legislativo Nº 276 (publicado el 24 de marzo de 1984) se aprobó las Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; estableciéndose así el Sistema Único de Remuneraciones (SUR), en función del cual la remuneración de los funcionarios y servidores públicos estaría constituida -a partir de entonces y de forma gradual- por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios previstos en dicho Decreto Legislativo.

2.15. Posteriormente, el 17 de octubre de 1986, se publicó el Decreto Supremo Nº 057-86-PCM, mediante el cual 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, con excepción del personal de la Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada[4].

De esta forma se estructuró inicialmente el SUR, previéndose en dicho dispositivo legal, entre otros conceptos, la **remuneración transitoria para homologación** (Literal b

[4] Artículo 1º y Artículo 2º del Decreto Supremo Nº 057-86-PCM.

del artículo 3º del Decreto Supremo Nº 057-86-PCM), la cual es de carácter pensionable y **está constituida por los incrementos por costo de vida que se otorguen en el futuro y los saldos que se generen como consecuencia de los procesos de homologación**[5].

En consecuencia, la forma de hallar la remuneración transitoria para homologación dependerá de que se cumplan los presupuestos antes citados.

2.16. Luego, con la promulgación del Decreto Supremo Nº 107-87-PCM se aprobó la segunda etapa del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones y Pensiones para los funcionarios y servidores comprendidos en el Decreto Legislativo Nº 276; estableciéndose a partir del 1 de octubre de 1987 diversas escalas remunerativas para el personal antes citado.

2.17. Ahora bien, siguiendo la línea interpretativa recogida en los Informes Legales N[os] 598 y 887-2011-SERVIR/GG-OAJ (disponibles en www.servir.gob.pe), debemos reafirmar que *"los Decretos Supremos Nº 057-86-PCM y 107-87-PCM se encuentran parcialmente derogados. Dicha derogación parcial se vincula a las partes normativas que establecen importes concretos de remuneraciones y bonificaciones a pagar y/o que expresamente se les asigna el carácter transitorio, más no así la parte que regula con carácter permanente lo relativo a la estructura del Sistema Único de Remuneraciones"*.

2.18. Continuando con la prelación de las normas dictadas en el tiempo sobre el tema materia de consulta, se aprecia que mediante Decreto Supremo Nº 051-91-PCM[6] se reguló las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Único de Remuneraciones y Bonificaciones.

Asimismo, se observa que a través de dicho Decreto Supremo se estableció para efectos remunerativos dos tipos de remuneraciones, esto es: i) la Remuneración Total Permanente (constituida -entre otras- por la remuneración transitoria para homologación); y, ii) la Remuneración Total; siendo ambas categorías *"base de cálculo tanto para los beneficios, como para las pensiones que reciben los servidores del régimen 276"*, conforme se precisará en el numeral 3.6 del Informe Legal Nº 524-2012-SERVIR/GPGS (disponible en www.servir.gob.pe).

2.19. En tal sentido, hasta aquí se puede colegir que a la fecha existe un marco legal que regula el sistema de pago de remuneraciones de los servidores sujetos al régimen de la Carrera Administrativa regulado por el Decreto Legislativo Nº 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM. Por tanto, las entidades públicas que cuenten con dicho personal tienen la obligación de proceder conforme a los

[5] Artículo 7º del Decreto Supremo Nº 057-86-PCM.

[6] Conforme al fundamento 10 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2011-SERVIR/TSC (precedente administrativo de observancia obligatoria publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 18 de junio de 2011), el Tribunal del Servicio Civil concluyó *"que el Decreto Supremo Nº 051-91-PCM es una norma revestida de jerarquía legal que a la fecha se encuentra vigente, por lo cual forma parte del ordenamiento jurídico"*.

dispositivos legales antes glosados, teniendo en cuenta lo precisado en el numeral 2.17 del presente informe.

De la transitoria para homologación por desempeño de cargo de confianza

2.20. Mediante Resolución Directoral Nº 013-92-INAP-DNP se aprobó el Manual Normativo de Personal Nº 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal" (en adelante el Manual), con la finalidad de orientar el desplazamiento de los servidores y funcionarios de la Administración Pública.

2.21. De esta manera, a través de las Disposiciones Generales y Específicas del Manual se estableció que entre las acciones administrativas para el desplazamiento se encontraba la designación, la cual consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directa o de confianza, cuyo carácter es temporal, no conlleva estabilidad laboral, requiere de plaza vacante y se formaliza con Resolución Suprema[7].

2.22. Asimismo, en el numeral 3.1.14 del literal 3.1 del punto III del Manual se estableció textualmente lo siguiente:

> *"Los servidores de carrera que hayan accedido para ocupar cargos de confianza, señalados en el anexo 11 del D.S. 051-91-PCM y su modificatoria, tienen derecho a percibir después de haber concluido la designación la transitoria para homologación, previa deducción del 35% de la Bonificación Especial, percibida en el cargo de confianza, siempre y cuando hayan estado desempeñando el cargo en forma real y efectiva por un período no menor de doce (12) meses ininterrumpidos o por un período acumulado no menor de 24 meses, disposición que rige a partir del 27 de febrero de 1992".*

2.23. De ahí que podamos advertir que la percepción de la transitoria para homologación, por haberse desempeñado un cargo de confianza, estará condicionada al previo cumplimiento de los requisitos que se detallan a continuación:

- Debe tratarse de un **servidor de carrera**, esto es, que tenga la calidad de nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 276;
- El servidor de carrera haya sido **designado con Resolución Suprema para desempeñar un cargo de confianza** (de plaza vacante), previsto en el anexo 11 del Decreto Supremo Nº 051-91-PCM y su modificatoria; y,
- El desempeño del cargo se haya producido en forma real y efectiva, **por un periodo mínimo de doce (12) meses interrumpidos o un periodo acumulado no menor de veinticuatro (24) meses.**

Siempre y cuando se cumplan los requisitos antes descritos, y **solamente después de que culmine tal designación, el servidor de carrera tendrá derecho a percibir la transitoria para homologación por desempeño de cargo de confianza**, previa deducción del 35% de la bonificación especial percibida en dicho cargo.

[7] Numeral 3.1.1 del literal 3.1 del punto III del Manual Normativo de Personal Nº 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".

Tal deducción (35%) no resulta ser otra que la bonificación especial prevista en el inciso a) del artículo 12º del Decreto Supremo Nº 051-91-PCM, la cual es otorgada a los funcionarios y directivos del régimen de la Carrera Administrativa.

2.24. Bajo esas premisas normativas, siendo un derecho del servidor de carrera percibir la transitoria para homologación por desempeño de cargo de confianza, en tanto se cumplan los presupuestos antes glosados, también resulta plausible señalar que una vez producido ello no podrá acumularse a él otro concepto igual, producido con posterioridad.

En otras palabras, si después de haberse generado el referido derecho, el servidor de carrera volviera a ser designado para desempeñar un cargo de confianza, y en esta nueva ocasión volviera a cumplir con los preceptos normativos puntualizados en el numeral 2.23 del presente informe, corresponderá a dicho servidor percibir la transitoria para homologación que resulta más favorable, no pudiendo por tanto percibir dos (2) transitorias para homologación por desempeño de cargo de confianza, al no haberse contemplado -legal o normativamente- que tal concepto fuese acumulativo.

2.25. Finalmente, teniéndose en cuenta lo señalado en el Informe Técnico Nº 1402-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), debe precisarse que cuando corresponda otorgarse la transitoria para homologación, la misma se efectuará respecto de los ingresos remunerativos y no sobre ingresos no remunerativos que por mandato expreso no forman base de cálculo de ningún beneficio.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

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 del mismo evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.

3.2. La percepción de la bonificación diferencial permanente está condicionada al cumplimiento de los requisitos y presupuestos previstos en el artículo 124º Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276, así como a la existencia de una continuidad en el ejercicio de cargos de responsabilidad durante los plazos fijados en dicha norma.

3.3. No corresponde otorgar al servidor de carrera administrativa la bonificación diferencial permanente por el ejercicio discontinuo de cargos de responsabilidad directa.

3.4. El servidor de carrera administrativa no puede percibir más de una bonificación diferencial permanente, por cuanto no se ha establecido legal o normativamente que la misma resulta ser acumulativa.

3.5. El cálculo de la bonificación diferencial permanente se realizará conforme a lo precisado en los numerales 2.10 a 2.12 del presente informe.

3.6. La remuneración transitoria para homologación está regulada en el literal b del artículo 3º del Decreto Supremo Nº 057-86-PCM, la cual es de carácter pensionable y puede ser hallada en función a los incrementos por costo de vida que se otorguen en el futuro y los saldos que se generen como consecuencia de los procesos de homologación.

3.7. La percepción de la transitoria para homologación por haberse desempeñado un cargo de confianza, prevista en el Manual Normativo de Personal Nº 002-92-DNP, está condicionada al cumplimiento de los requisitos puntualizados en el numeral 2.23 del presente informe.

3.8. La deducción (35%) prevista en el numeral 3.1.14 del literal 3.1 del punto III del Manual Normativo de Personal Nº 002-92-DNP no resulta ser otra que la bonificación especial prevista en el inciso a) del artículo 12º del Decreto Supremo Nº 051-91-PCM, la cual es otorgada a los funcionarios y directivos del régimen de la Carrera Administrativa.

3.9. No corresponde percibir al servidor de carrera dos (2) transitorias para homologación por desempeño de cargo de confianza, al no haberse contemplado que tal concepto fuese acumulativo. Sin embargo, si después de haberse generado el referido derecho, el servidor de carrera volviera a ser designado para desempeñar un cargo de confianza, y en esta nueva ocasión volviera a cumplir con los preceptos normativos puntualizados en el numeral 2.23 del presente informe, corresponderá a dicho servidor percibir la transitoria para homologación que resulta más favorable, una vez culminada la designación en el cargo de confianza.

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

CSL/jjm/heg
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2016