



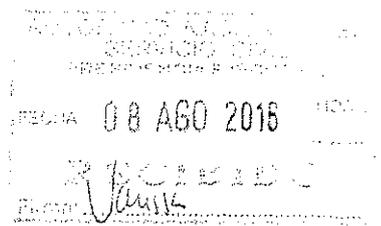
PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Ministerio de  
Servicio Civil

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

**INFORME TÉCNICO N° 1519 -2016-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 : Oficio N° 035-2014-GRJ-ORAF/ORH

Fecha : Lima, 08 AGO. 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín consulta si para el caso de servidores que han ejercido cargos directivos por periodos no consecutivos, pero en un mismo nivel remunerativo, y por más de tres (3) o cinco (5) años acumulados, resulta procedente el pago del 60% y 100% de la bonificación diferencial.

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 N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 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.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Ministerio de  
Administración

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

- 2.5. Bajo esa premisa, se tiene que la bonificación diferencial, prevista en el artículo 53º del Decreto Legislativo N° 276<sup>1</sup>, tiene como objeto compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común realizadas por un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva.

#### De la percepción de la bonificación diferencial permanente

- 2.6. El artículo 124º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece el derecho a percibir la bonificación diferencial de forma permanente, siempre y cuando i) se trate de un servidor de carrera; y, ii) haya finalizado la designación 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 por más de cinco (5) años, percibirá de modo permanente el íntegro de la bonificación diferencial; mientras que,
  - b) Cuando haya desempeñado cargos de responsabilidad por más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva -pero menos del supuesto anterior-, percibirá de manera permanente la bonificación diferencial en forma proporcional al tiempo en que ejerció dichos cargos.
- 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 referida bonificación de acuerdo a los presupuestos previstos por la citada norma.
- 2.8. Asimismo, siguiendo la interpretación recogida en el Informe Legal N° 061-2009-ANSC/OAJ<sup>2</sup> (disponible en [www.servir.gob.pe](http://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 exigirá el cumplimiento de los requisitos antes descritos, sino, además, se requerirá la existencia de una continuidad en el ejercicio de cargos de responsabilidad por parte del servidor de carrera.



<sup>1</sup> Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.  
“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”.

<sup>2</sup> Fundamento 2.9 del Informe Legal N° 061-2009-ANSC/OAJ: “2.9 (...) En consecuencia, entendemos que cuando el artículo 124º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 establece que corresponde otorgar una bonificación diferencial 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”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

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

Por tanto, frente al desempeño de cargos de responsabilidad por plazos inferiores a los antes descritos, ejercidos en distintos periodos de tiempos, y cuya suma y/o acumulación sean superiores a tres (3) o cinco (5) años, respectivamente, no corresponderá el otorgamiento de la bonificación diferencial permanente, por cuanto en dicho supuesto nos encontramos ante el “ejercicio discontinuo” de tales cargos, supuesto ajeno a la interpretación antes referida.

- 2.9. Finalmente, debemos reafirmar lo referido en el Informe Técnico N° 1471-2015-SERVIR/GPGSC, esto es, que *“(…) la suspensión imperfecta de la prestación de servicios, el descanso vacacional o las licencias con goce de haber por ejemplo, no produce interrupción en el ejercicio de las funciones directivas para efectos de otorgar la bonificación diferencial. Sin embargo, la suspensión perfecta de la prestación de servicios, a través de una licencia sin goce de haber por ejemplo, sí produce la interrupción en el ejercicio de las funciones directivas para efectos de otorgar la bonificación diferencial permanente”*.

III. Conclusiones

- 3.1. 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 N° 276, así como a la existencia de una continuidad en el ejercicio de cargos de responsabilidad durante los plazos fijados en dicha norma.
- 3.2. No corresponde otorgar al servidor de carrera administrativa la bonificación diferencial permanente por el ejercicio discontinuo de cargos de responsabilidad directa.
- 3.3. La suspensión imperfecta de la prestación de servicios no produce interrupción en el ejercicio de las funciones directivas para efectos de otorgar la bonificación diferencial. Sin embargo, la suspensión perfecta de la prestación de servicios sí produce la interrupción en el ejercicio de las funciones directivas para efectos de otorgar la bonificación diferencial permanente.

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 Política de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

