



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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 2024-2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728
b) Modificación del Clasificador de Cargos

Referencia : Oficio N° 006425-2019-MP-FN-SEGFIN

Fecha : Lima, **24 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Secretaria General del Ministerio Público nos formula las siguientes consultas:

- a) ¿Se puede otorgar una encargatura a un funcionario de confianza aun si este no cumple con el perfil del puesto encargado?
- b) Aprobado el Clasificador de Cargos de la entidad ¿puede ser objeto de modificación en cuanto a los perfiles de puestos? ¿Existen limitaciones al respecto?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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 encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.3 Sobre este tema, es preciso remitirnos al Informe Legal N° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en www.servir.gob.pe), referido al tratamiento de la figura del encargo en el régimen de la actividad privada, el cual señala lo siguiente:

- La figura del encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, no cuenta con una regulación especial. No obstante, el desplazamiento de personal, que deriva del poder de





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

dirección del empleador, a cargos que implique responsabilidad directiva, en razón a las necesidades institucionales, tiene efectos remunerativos que no han sido normados.

- El desplazamiento de un trabajador hacia un puesto de mayor jerarquía, en estricto, debe dar lugar al pago de la diferencia generada entre la remuneración original de dicho servidor y la correspondiente al puesto materia del encargo, ya que resulta razonable retribuir con una remuneración equivalente a una mayor responsabilidad.
- Ello tiene sustento en que el contrato de trabajo es de prestaciones recíprocas, por lo que, debe tenderse a que dichas prestaciones mantengan su equilibrio, lo que se alcanza cuando el desempeño (temporal) de funciones correspondientes a un mayor nivel jerárquico, tienen como correlato la percepción (temporal) de un monto mayor por concepto de compensación económica.
- El pago diferencial por concepto de encargo debe sujetarse de manera estricta al presupuesto autorizado por la entidad.
- La entidad debe regular a través de directivas internas (reglamento interno de trabajo o lineamientos similares) la manera y condiciones en que se hacen efectivos los pagos por encargo a fin de ordenar la gestión administrativa y evitar cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones.

2.4 De acuerdo con lo señalado, en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del encargo no cuenta con una regulación especial. Siendo así, la posibilidad de desplazar de puesto o funciones a un servidor, encargándole actividades correspondientes a un puesto distinto del suyo (superior en escala), o un cargo que implique responsabilidad directiva, emerge del poder de dirección que ostenta la entidad –establecido en sus documentos de gestión interna– respecto del servidor público en el cumplimiento de la función pública encomendada, lo que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido, variar algunas condiciones de la prestación de servicios.

2.5 En ese sentido, y dado que no existe una norma de carácter general que regule la figura del encargo en el régimen de la actividad privada, corresponderá a la entidad pública con personal sujeto al régimen de la actividad privada, regular a través de sus instrumentos internos de gestión (reglamento interno de trabajo, directiva o normativa interna de la entidad) la figura del encargo, como una acción de desplazamiento, así como, las condiciones y requisitos para el pago de la diferencial, ello a efectos de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones.

Sobre el cumplimiento del perfil del puesto para acceder al encargo

2.6 En el régimen del Decreto Legislativo N° 276, los servidores que integran la Carrera Administrativa pueden ser desplazados mediante encargo porque la normativa de dicho régimen ha regulado esa acción. El numeral 3.6.2 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal" (aprobado por Resolución N° 013-92-INAP-DNP) precisa que existen dos clases de encargo:





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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- i. **Encargo de Puesto:** Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante.
- ii. **Encargo de Funciones:** Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de las funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicio.

Ambos ameritan el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto encargado y dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración total de la plaza materia del encargo, solo si este ha durado más de treinta (30) días.

- 2.7 A través del Informe Técnico N° 025-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) este ente rector desarrolló la necesidad del cumplimiento del perfil de puesto para acceder al encargo en la Carrera Administrativa:

2.13 En este punto es necesario precisar que el encargo de puesto se deberá otorgar respetando el perfil o requisitos del puesto materia del encargo, previstos en los documentos de gestión de la entidad, dado que el servidor de carrera deja de desempeñar su puesto originario para avocarse o asumir un puesto vacante con funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, debido a que el titular se encuentra ausente de manera permanente.

2.14 En cambio, en el encargo de funciones, simultáneamente a las funciones propias de su puesto, el servidor de carrera ejerce funciones de responsabilidad directiva, es decir, esta clase de encargo consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva en adición a las funciones propias del puesto originario; en consecuencia, y atendiendo a una necesidad institucional que permita conservar el normal funcionamiento u operatividad de la entidad y de su respectiva unidad orgánica, es posible que el servidor de carrera no cumpla con el perfil o requisitos mínimos estipulados en los documentos de gestión de la entidad para el puesto materia del encargo, dado que sí reúne el perfil o requisitos del puesto originario.

Si bien lo señalado en dicho informe se encuentra referido al encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada pueden tomarlo como referencia al momento de emitir la normativa interna que regule los desplazamientos del personal a su cargo.

Sobre la actualización de los perfiles de puestos

- 2.8 Conforme señalamos en el Informe Técnico N° 1922-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) «el Clasificador de Cargos es una herramienta técnica de trabajo cuyo objetivo es lograr el ordenamiento racional de los cargos distinguiéndolos, jerarquizándolos y estableciendo sus requisitos mínimos a fin de facilitar la ejecución de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la gestión institucional en general, en función a determinados criterios, correspondiendo a cada entidad la clasificación y aprobación de los cargos a incorporarse en dicho instrumento de gestión».

- 2.9 En dicho informe también precisamos que la aprobación o actualización del Clasificador de Cargos se realiza según lo dispuesto en la Resolución Suprema N° 013-75-PM/INAP y modificatorias, que aprueba el Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública, así como de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28175 – Ley



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

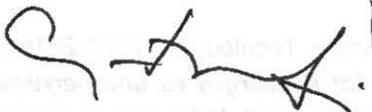
Marco del Empleo Público, en lo concerniente a la clasificación de los puestos. Por lo que resulta claro que el Clasificador de Cargos es un instrumento de gestión pasible de ser modificado.

- 2.10 No obstante, reiteramos que, cuando nos encontramos en alguno de los supuestos regulados en el artículo 20 de la Directiva 004-2017-SERVIR/GDSRH – "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP", la actualización de perfiles de puestos debe ser plasmada en el Manual de Organización y Funciones de la entidad aplicando el procedimiento y metodología aprobados por SERVIR en dicha directiva así como en la "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil" contenida en su Anexo 01.
- 2.11 Los perfiles que resulten como producto de dicho procedimiento son incorporados al Manual de Organización y Funciones reemplazando los descriptores de cargos que hubieran sido aprobados antes del 2 de enero de 2014.

III. Conclusiones

- 3.1 El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 no cuenta con norma de carácter general que regule la figura del encargo. En tal sentido, dicha acción de desplazamiento –si bien resulta viable– se sujetará a los instrumentos internos que la entidad haya aprobado para tal fin.
- 3.2 Las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada pueden tomar como referencia lo establecido por las normas del régimen del Decreto Legislativo N° 276 al momento de regular el encargo en sus disposiciones internas.
- 3.3 El Clasificador de Cargos es un instrumento de gestión pasible de ser modificado. No obstante, es preferible actualizar los perfiles de puestos contenidos en el Manual de Organización y Funciones aplicando el procedimiento establecido en la Directiva 004-2017-SERVIR/GDSRH y metodología prevista en la "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil" contenida en su Anexo 01.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL