



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 Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la posibilidad de suspender la remuneración del servidor sin tener sanción disciplinaria
b) Sobre el encargo de funciones

Referencia : Documento con registro N° 0005224-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Se puede o es legal suspender la remuneración de un trabajador, con memorándum sin tener sanción, previo proceso administrativo?
- ¿Qué sanción le correspondería al funcionario o Jefe de Personal de la Dirección Regional de Educación – Loreto (DREL), por haber expedido el memorando arriba indicado?
- ¿Una persona que es Jefe de Personal de una Dirección Regional de Educación, puede ser al mismo Tiempo, Jefe de Personal de una UGEL?

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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordara las reglas generales a considerar con relación a la materia

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: F6F45K3



consultada. Asimismo, respecto de la última consulta formulada, se tomará en consideración su aplicación en el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 276.

Sobre la posibilidad de suspender la remuneración del servidor sin tener sanción disciplinaria

- 2.5 Al respecto, en primer lugar debe señalarse que de conformidad con el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto¹ (en adelante, TUO de la LGSNP), el cual establece que:

"(...) el pago de remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios." (Subrayado agregado)

- 2.6 Como puede advertirse de la citada norma, las entidades públicas solo se encuentran obligadas a retribuir el trabajo efectivamente realizado, procediendo al descuento de aquellos días no laborados. La excepción a esta regla, se genera cuando existe una suspensión imperfecta de la relación laboral, donde el empleador debe entregar la compensación sin contraprestación efectiva de labores.
- 2.7 No obstante lo anterior, resulta menester señalar que la remuneración del servidor solo puede ser dejada de percibir cuando se configure algún supuesto de suspensión perfecta² del vínculo laboral (como es el caso de un permiso o licencia sin goce de remuneraciones, o cuando se trate de la imposición de la medida disciplinaria de suspensión).
- 2.8 En tal sentido, el servidor público solo puede, de manera legal, dejar de percibir temporalmente el pago de su remuneración cuando se produzca cualquiera de los supuestos de suspensión perfecta del vínculo laboral con su respectiva entidad.
- 2.9 Por último, conforme a lo señalado, en caso la autoridad competente de la entidad omita ilegalmente de realizar el pago de la remuneración del servidor, incurrirá en falta o infracción siendo pasible de ser sancionado, previo procedimiento administrativo disciplinario.
- 2.10 Para tal efecto, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según

¹ Vigente en virtud de lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

"Única Disposición Complementaria Derogatoria:

Derógase la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, salvo la Cuarta, Séptima, Octava, Décimo, Duodécimo y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria de dicha Ley, las cuales mantienen su vigencia".

² El TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, define a la suspensión perfecta del contrato de trabajo como aquella situación en la que cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.



corresponda; para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios³ del procedimiento administrativo sancionador.

- 2.11 De ser así, la Secretaría Técnica emitirá el correspondiente informe de precalificación⁴ recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y determinando a las autoridades correspondientes en función de la sanción que recomiende aplicarse.

Sobre el encargo como modalidad de desplazamiento en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.12 De acuerdo con el artículo 82º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, y el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, el encargo es la acción administrativa o modalidad de desplazamiento mediante el cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor. Es de carácter temporal y excepcional dentro de la entidad y se formaliza con resolución del titular de la misma.

- 2.13 Es así que el citado Manual Normativo de Personal ha previsto dos tipos de encargo:

- i) Encargo de puesto: acción administrativa mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante.
- ii) Encargo de funciones: acción administrativa mediante la cual se autoriza al servidor encargado el desempeño de funciones por ausencia del titular de la plaza debido a licencia, vacaciones, destaque o comisión de servicio.

- 2.14 Ahora bien, para que se configure la modalidad de desplazamiento del encargo, deben cumplirse los siguientes requisitos: i) Solo procede en ausencia del titular para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor de carrera; ii) Requiere de una plaza vacante, prevista y presupuestada en el CAP de la entidad; iii) Cumplimiento de los demás requisitos estipulados en el Reglamento de la Carrera Administrativa y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP.

- 2.15 Por otra parte, el citado Manual Normativo de Personal establece que los encargos de puestos o de funciones autorizados mediante Resolución del Titular de la Entidad que excedan los (30) días, 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 (bonificación diferencial), efectivizándose el pago a partir del segundo mes de encargatura, pero considerándose el mismo desde el primer día de haber asumido las funciones. Es condición la existencia de plaza presupuestada.

³ Sin perjuicio de ello, es pertinente resaltar que el principio de causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable.

⁴ Literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.



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 Universalización de la Salud"

- 2.16 Finalmente, en atención a la consulta formulada, debe precisarse que el encargo de puesto o de funciones a un mismo servidor solo procede dentro de la misma entidad, por lo que no resultaría factible realizar dicha acción de desplazamiento respecto de puestos existentes en distintas entidades públicas.

III. Conclusiones

- 3.1 El servidor público solo puede, de manera legal, dejar de percibir temporalmente el pago de su remuneración cuando se produzca cualquiera de los supuestos de suspensión perfecta del vínculo laboral con su respectiva entidad (como es el caso de un permiso o licencia sin goce de remuneraciones, o cuando se trate de la imposición de la medida disciplinaria de suspensión).
- 3.2 En caso la autoridad competente de la entidad omita ilegalmente de realizar el pago de la remuneración del servidor, incurrirá en falta o infracción siendo pasible de ser sancionado, previo procedimiento administrativo disciplinario. Para tal efecto, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizará las respectivas investigaciones para así emitir el correspondiente informe de precalificación recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario respecto del presunto infractor y determinando a las autoridades correspondientes en función de la sanción que recomiende aplicarse.
- 3.3 En el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 276, el encargo de puesto o de funciones a un mismo servidor solo procede dentro de la misma entidad, por lo que no resultaría factible realizar dicha acción de desplazamiento respecto de puestos existentes en distintas entidades públicas.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: F6F45K3