

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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 : Cumplimiento de perfil de puesto para acciones de desplazamiento

Referencia : Oficio N° 000054-2020-DP/OGAJ

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Despacho Presidencial nos consulta si para el encargo de funciones, designaciones temporales de funciones y designaciones temporales de puestos es necesario contar con el perfil o requisitos mínimos del puesto establecidos en los documentos de gestión de la entidad.

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 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

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: 25KWTFH



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:

- Encargo de Puesto: Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante.
- 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 el cumplimiento del perfil del puesto para acceder a la designación

- 2.8 A diferencia de lo que ocurre con el encargo de funciones, la designación es una acción de desplazamiento cuya procedencia necesariamente requiere plaza vacante¹. Estando a ello, en los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y 728, no existe una acción de desplazamiento denominada «designación temporal de funciones» o de similar naturaleza, toda vez que la designación siempre se va a materializar sobre un puesto vacante.
- 2.9 Por lo tanto, indistintamente de su duración, es indispensable que la persona a ser designada reúna los requisitos propios del perfil del puesto, en observancia de las normas de acceso al empleo público.
- 2.10 En el régimen especial de contratación administrativa de servicios, la designación temporal a la que hace referencia el inciso a) del artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 podrá obviar la exigencia del perfil del puesto solo cuando se produzca en adición a las funciones del servidor desplazado y ante la ausencia temporal del titular del puesto de responsabilidad directiva o de confianza.

¹ Numeral 3.1.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".



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"

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 Para el encargo de puesto y designación es indispensable reunir los requisitos del perfil del puesto, toda vez que son acciones de desplazamiento que necesariamente se materializan en plaza vacante.
- 3.4 No obstante, solo en el encargo de funciones es factible que el servidor que, en adición a sus funciones, se desempeñe en un cargo de responsabilidad directiva pueda no cumplir el perfil establecido. Ello debido a que el encargo de funciones únicamente procede ante la ausencia temporal del titular del puesto.
- 3.5 La designación temporal en el régimen especial de contratación administrativa de servicios no exigirá cumplir el perfil del puesto solo cuando se produzca en adición a las funciones del servidor desplazado y ante la ausencia temporal del titular del puesto de responsabilidad directiva o de confianza.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/iabe

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: 25KWTFH