



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° 1668 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Encargatura a personal destacado

Referencia : Oficio N° 1034-2019-ME-GR/AYAC-DREA-DUGEL-AAJ

Fecha : Lima, **21 OCT. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lucanas consulta a SERVIR sobre la procedencia de encargatura a personal destacado.

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 encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales por 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.

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 abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

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

- 2.5 De acuerdo con el artículo 82 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-



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"

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.

2.6 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.

2.7 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.

2.8 Finalmente, 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.

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

2.9 Al respecto, de conformidad con el artículo 80 de dicho cuerpo normativo, el destaque *"consiste en el desplazamiento temporal de un servidor a otra entidad a pedido de ésta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. El servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen. El destaque no será menor de treinta (30) días, ni excederá el período presupuestal, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor"*.

2.10 En tal sentido, de acuerdo al artículo 80 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM y al numeral 3.4 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-PCM "Desplazamiento de Personal" (en adelante Manual de Desplazamiento), aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, se desprenden las siguientes características del destaque:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- a. Es el desplazamiento temporal de un servidor nombrado (servidor de carrera) a una entidad diferente (entidad de destino), para desarrollar funciones asignadas por ésta dentro de su campo de competencia funcional.
- b. Se requiere opinión favorable de la entidad de origen.
- c. Requiere del consentimiento previo del servidor.
- d. El servidor destacado mantiene su plaza en la entidad de origen, la misma que abonará todas las remuneraciones y beneficios mientras dure el destaque.
- e. Se formaliza con resolución del titular de la entidad de origen o funcionario autorizado por delegación.
- f. No será menor de treinta (30) días ni podrá exceder el periodo presupuestal vigente; salvo que, mediante resolución del titular de la entidad de origen o funcionario autorizado, se autorice la continuación del destaque en un nuevo ejercicio presupuestal o su prórroga en el mismo año.
- g. No genera derecho al servidor destacado de percibir las bonificaciones, gratificaciones o demás beneficios que por pacto colectivo pudieran corresponder a los servidores sindicalizados o no de la entidad de destino, así como a percibir diferencia remunerativa alguna, excepto los estímulos que pudiera conceder el CAFAE.

2.11 De las características reseñadas se aprecia que durante la vigencia de la mencionada acción de desplazamiento la entidad de origen continuará abonando las remuneraciones y beneficios del servidor destacado. El pago de dichos beneficios no incluye el otorgamiento del incentivo único del CAFAE, pues el otorgamiento de dicho beneficio corresponde que ser otorgado por la entidad de destino.

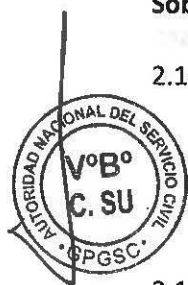
2.12 De igual manera, cabe precisar que durante la vigencia del destaque, los servidores desplazados no podrán percibir las bonificaciones, gratificaciones o demás beneficios que por pacto colectivo pudieran corresponder a los servidores de la entidad de destino, salvo los incentivos laborales del CAFAE.

2.13 Asimismo, cabe agregar que el destaque es un desplazamiento temporal cuya duración no puede ser menor a treinta (30) días ni tampoco exceder el ejercicio presupuestal. En caso se requiera su ampliación para el siguiente año, deberá formalizarse mediante resolución. De ningún modo podría configurarse un destaque permanente.

Sobre la encargatura de un servidor destacado en la entidad de destino

2.14 De acuerdo con las disposiciones citadas, se advierte que el desplazamiento de personal mediante el destaque tiene una naturaleza temporal (sin perjuicio de su renovación o prórroga) y obedece a cubrir una necesidad de la entidad a la cual el servidor es destacado, pero sin afectar su vinculación con la entidad de procedencia, la que debe reservar su puesto y seguir abonándole todas sus remuneraciones.

2.15 En esa línea, de permitirse el encargo de funciones a un servidor destacado, se podría inferir que se estaría desnaturalizando esta última acción de personal, puesto que dicho servidor fue desplazado de su entidad de origen a la de destino precisamente para cubrir una necesidad de ésta cumpliendo una función determinada, por lo que no sería razonable desde la perspectiva





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"

de gestión de personal que la entidad le encargue otras funciones distintas para las que fue destacado.

- 2.16 Por lo anterior, se desprende que para cubrir las funciones directivas que la entidad de destino requiere, debería utilizar otras acciones de personal, por ejemplo, encargar dichas funciones a otro servidor (que no tenga la condición de destacado), realizar una designación para cubrir el puesto vacante (en caso sea de confianza) o convocar a concurso en caso las normas de presupuesto público lo permitan, o disponer la rotación de personal.

III. Conclusiones

- 3.1 El marco normativo vigente de las acciones de desplazamiento en el régimen de la carrera administrativa es el Decreto Legislativo N° 276, su reglamento aprobado por D.S. N° 005-90-PCM y el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, los cuales regulan sobre las modalidades de encargo y destaque.
- 3.2 Los encargos de puestos o de funciones que excedan los treinta (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).
- 3.3 El destaque es un desplazamiento temporal cuya duración no puede ser menor a treinta (30) días ni tampoco exceder el ejercicio presupuestal. En caso se requiera su ampliación para el siguiente año, deberá formalizarse mediante resolución. De ningún modo podría configurarse un destaque permanente.
- 3.4 De permitirse el encargo de funciones a un servidor destacado, se podría inferir que se estaría desnaturalizando esta última acción de personal, puesto que dicho servidor fue desplazado de su entidad de origen a la de destino precisamente para cubrir una necesidad de ésta cumpliendo una función determinada, por lo que no sería razonable desde la perspectiva de gestión de personal que la entidad le encargue otras funciones distintas para las que fue destacado.
- 3.5 Para cubrir las funciones directivas que la entidad de destino requiere, debería utilizar otras acciones de personal, por ejemplo, encargar dichas funciones a otro servidor (que no tenga la condición de destacado), realizar una designación para cubrir el puesto vacante (en caso sea de confianza) o convocar a concurso en caso las normas de presupuesto público lo permitan, o disponer la rotación de personal

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019