

INFORME TÉCNICO N° 1061 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la procedencia del destaque y encargo pactados mediante convenio colectivo

Referencia : Oficio N° 907-2019-GRC/DRE-C/DOA/SEC.

Fecha : Lima, **12 JUL. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Dirección Regional de Educación del Gobierno Regional de Cusco, consulta a SERVIR sobre la legalidad o procedencia de los desplazamientos por destaque y encargo pactados mediante convenio colectivo.

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 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.

Delimitación del presente informe

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 consultante, como es el caso de evaluar la legalidad de las disposiciones pactadas en un convenio colectivo en particular.

- 2.5 En tal sentido, en el presente informe se abordará las reglas generales a considerar sobre la configuración legal de los desplazamientos materia de consulta, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.

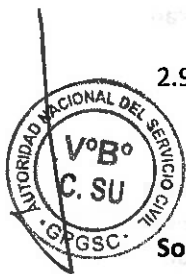


Sobre la modalidad de desplazamiento del destaque regulada por el Decreto Legislativo N° 276

- 2.6 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"*.
- 2.7 En efecto, 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:
- 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 período 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.
- 2.8 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.
- 2.9 Por último, 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 modalidad de desplazamiento del encargo regulado por el Decreto Legislativo N° 276

- 2.10 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° 002-92-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.

2.11 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.

2.12 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.

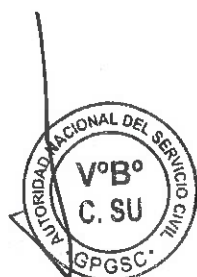
2.13 Finalmente, el citado Manual Normativo de Personal establece que los encargos de puestos o de funciones autorizados mediante Resolución del Titular de la Entidad que excedan los (30) días, dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de 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 las modalidades de desplazamiento del destaque y encargo pactadas por convenio colectivo y la prohibición de incrementos remunerativos

2.14 Sobre el particular, en primer lugar, cabe precisar que ha quedado establecido que en la Administración Pública solo podrá autorizarse las modalidades de desplazamiento del destaque y del encargo de acuerdo a las disposiciones legales que las regulan en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y de acuerdo a la mecánica operativa establecida en el referido Manual Normativo de Personal N° 002-92-PCM "Desplazamiento de Personal".

2.15 No obstante, teniéndose en cuenta el marco legal señalado para el destaque y para el encargo, si bien podría pactarse a través de un convenio colectivo determinados aspectos que otorguen mayores facilidades para la procedencia de dichas acciones de desplazamiento, ello no supondría que se realice alguna modificación o variación a la estructura del Sistema Único de Remuneraciones de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276¹ y a las disposiciones legales de carácter remunerativo y presupuestal que regulan los citados desplazamientos.

De suceder lo contrario, se estaría produciendo algún incremento remunerativo o aprobación de un nuevo ingreso en la plaza o puesto a ocupar, lo cual - además de afectar a dicho sistema - se estaría afectando a la prohibición presupuestal de incrementos remunerativos.



¹ Decreto Legislativo N° 276

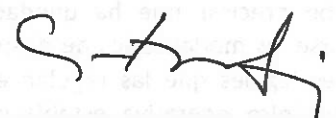
"Artículo 44°.- Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley [...]".

- 2.16 En efecto, desde el año 2006 a la actualidad², las leyes anuales de presupuesto del Sector Público aplicables a las entidades en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), prohíben el reajuste o incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, independientemente de su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Dicha prohibición incluye a los convenios colectivos, dado que cualquier reajuste o incremento remunerativo debe ser autorizado por ley expresa (revisar Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe)
- 2.17 Por tanto, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales), respecto a dichos extremos, ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

III. Conclusiones

- 3.1 En la Administración Pública solo podrá autorizarse las modalidades de desplazamiento del destaque y del encargo de acuerdo a las disposiciones legales que las regulan en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y de acuerdo a la mecánica operativa establecida en el referido Manual Normativo de Personal N° 002-92-PCM "Desplazamiento de Personal".
- 3.2 Si bien podría pactarse a través de un convenio colectivo determinados aspectos que otorguen mayores facilidades para la procedencia del destaque y encargo, ello no supondría que se realice alguna modificación o variación a la estructura del Sistema Único de Remuneraciones de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y a las disposiciones legales de carácter remunerativo y presupuestal que regulan los citados desplazamientos, caso contrario se estaría produciendo algún incremento remunerativo o aprobación de un nuevo ingreso en la plaza o puesto a ocupar, lo cual se encuentra prohibido de acuerdo a la ley de presupuesto vigente.

Atentamente,



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

CSL/abs/mma

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

² Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2006 al 2019:

Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, artículo 8°.
Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, artículo 4°.
Ley N° 29142, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, artículo 5°.
Ley N° 29289, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, artículo 5°.
Ley N° 29564, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, artículo 6°.
Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, artículo 6°.
Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, artículo 6°.
Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, artículo 6°.
Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, artículo 6°.
Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, artículo 6°.
Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, artículo 6°.
Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2017, artículo 6°.
Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2018, artículo 6°.
Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2019, artículo 6°.