



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 365 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la comisión de servicios

Referencia : Oficio N° 237-2017-CONCYTEC-OGA

Fecha : Lima, **08 MAR. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Administración del Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación – CONCYTEC consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Las horas de viaje que un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y N° 1057 emplea para llegar al destino donde realizará un comisión de servicio; o, las horas que emplea para retornar a su lugar de origen, se considera como prestación efectiva de labores a favor del Estado?
- b) ¿Son compensables con horas de descanso las horas de viaje mencionadas en la pregunta anterior?
- c) ¿En caso el viaje para realizar la comisión de servicios en representación del empleador se realice durante el día de descanso semanal del servidor; o, el viaje se haya realizado en horas distintas a las de la jornada laboral ordinaria, corresponde su compensación con horas de descanso?
- d) ¿El último párrafo del artículo 52 del RIT del CONCYTEC vulnera el derecho laboral a la compensación por labores realizadas fuera del horario laboral, en tanto, no existe norma de rango superior que regule expresamente dicho supuesto de hecho?
- e) ¿Los trabajadores que realizan comisión de servicios en representación del Estado ante terceros, que generan la asignación de viáticos, se encuentran dentro del supuesto contenido en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 012-92-TR?

II. Análisis

Competencia 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





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

De la comisión de servicios

- 2.4 Al respecto, el artículo 76 Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 050-90-PCM, establece que las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores dentro de la Carrera Administrativa son: designación; rotación; reasignación, destaque permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.
- 2.5 En cuanto a la comisión de servicios, el artículo 83 del mencionado reglamento señala que es el desplazamiento temporal del servidor fuera de la sede habitual de trabajo, dispuesta por la autoridad competente, para realizar funciones según el nivel de carrera, grupo ocupacional y especialidad alcanzados y que estén directamente relacionadas con los objetivos institucionales, sin exceder el máximo de treinta (30) días.
- 2.6 Asimismo, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, aprobado por Resolución N° 013- 92-INAP/DNP, aún vigente, señala en su numeral 3.7.5 que el servidor tiene el derecho al pago previo de los gastos por movilidad y viáticos, según corresponda.
- 2.7 En esa línea, la comisión de servicios supone que un servidor se desplace temporalmente fuera de su sede habitual de trabajo, a pedido de la entidad empleadora debidamente fundamentado, para desempeñar funciones relacionadas con los objetivos institucionales y dentro de su campo de competencia funcional, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP.
- 2.8 En consecuencia, corresponde a las entidades de la Administración Pública regular a través de su normativa interna lo relacionado a la comisión de servicios, sujetándose la misma a la naturaleza de las labores que desarrollen los servidores en la entidad, para lo cual deberán observar el principio de razonabilidad y las normas presupuestales, como por ejemplo, la prohibición de pago de horas extras¹.

De la obligación de contar con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en entidades públicas

- 2.9 En principio, debemos señalar que una de las manifestaciones del poder de dirección es la facultad reglamentaria, en virtud de la cual el empleador se encuentra habilitado para dictar, al interior de la institución, normas, directivas o reglamentos de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.
- 2.10 Siendo así, el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT) representa, por excelencia, el instrumento de gestión a través del cual el empleador del régimen laboral de la actividad privada ejerce su facultad reglamentaria, toda vez que en ello determina las condiciones a las cuales deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus respectivas prestaciones, de acuerdo al artículo primero del Decreto Supremo N° 039- 91-TR.

De este modo, las disposiciones del RIT constituyen una expresión del poder de dirección del empleador, tanto del privado como del Estado cuando actúa como empleador sujeto al régimen de la actividad privada, ya que establece la normatividad necesaria a la que deben sujetarse los trabajadores para el debido cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como para la



¹ Numeral 8.7 del artículo 8 de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año fiscal 2018.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

obtención de los derechos y beneficios que les corresponden. No obstante, el poder de reglamentación del empleador no debe restringir derechos reconocidos por la Constitución o la ley al trabajador o contravenir disposiciones de orden público².

- 2.11 Es así que, conforme al artículo 3^º del Decreto Supremo N° 039- 91-TR se establece la obligación de todo empleador de contar con un RIT, siempre que en el centro de labores existan más de cien (100) trabajadores, de lo cual se desprende que en caso la entidad empleadora cuente con una cantidad menor de personal, será opcional la emisión de un RIT.
- 2.12 En tal sentido, para la implementación obligatoria del RIT⁴, se infiere que deben de cumplirse dos requisitos mínimos:
- Que la entidad pública se encuentre sujeta al régimen laboral de la actividad privada.
 - Que la entidad pública cuente con más de 100 trabajadores, caso contrario (si se tiene menos) será opcional contar con dicho instrumento de gestión.

Respecto a este último caso, cabe precisar que los trabajadores a los cuales se hacen referencia son aquellos que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada (T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728).

- 2.13 Ahora bien, en el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios (CAS), cuyo régimen puede coexistir con el de la actividad privada, les sería de alcance el RIT en los que les resultase aplicable, esto es, en aspectos genéricos que no sean propios del personal del régimen del Decreto Legislativo N° 728.
- 2.14 Sobre el particular. NEVES MUJICA señala: *“El Decreto Supremo N° 39-91-TR menciona algunas materias como la admisión de los trabajadores, las jornadas, horarios, control de asistencia y de permanencia, medidas disciplinarias, etc. (artículo 2). Pero, como es evidente, no le confiere a esta norma una competencia exclusiva para regularlas. Por tanto, probablemente al ocuparse de muchos de esos puntos el reglamento interno de trabajo concurre con otras normas de rango superior, como la ley y especialmente el convenio colectivo, (...) La consecuencia es que el reglamento interno de trabajo solo puede ocuparse de aquello que las otras normas no han regulado o hacerlo en vía de precisión o mejora”⁵.*
- 2.15 En tal sentido, se deberá advertir lo regulado en el Reglamento Interno de Trabajo, en cuanto precisa aspectos vinculados con el desempeño de las funciones, no debiendo transgredir el marco normativo vigente, pudiendo complementar los temas no previstos en la norma, observando para ello criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

El artículo 5 del Decreto Supremo N° 039-91-TR señala que los trabajadores, que consideren que las normas del RIT violan disposiciones legales o convencionales vigentes, podrán accionar judicialmente.

³ Decreto Supremo N° 039- 91-TR

Artículo 3.- Están obligados a contar con Reglamento Interno de Trabajo todo empleador que ocupe más de cien (100) trabajadores.

⁴ De conformidad con el artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (D.S. N° 040-2014-PCM), todas las entidades públicas están obligadas a contar con un Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS). No obstante, si las entidades no cuentan con el referido instrumento normativo, deben adecuar su Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a lo que dispone el mencionado artículo 129° del citado Reglamento General, cuya aprobación deberá estar sujeta a los lineamientos que SERVIR emita como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

⁵ NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo, Tercera Edición, 2016, pp. 100-101.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Sobre la excepción de compensación de descanso sustitutorio y pago del descanso semanal obligatorio

- 2.16 En el régimen del Decreto Legislativo N° 728, el artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada precisa que:

“Artículo 5.- Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio omitido son exigibles en los casos de trabajo realizado por miembros de una misma familia; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.”

Sobre el particular, se colige que los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, que no se encuentren sometidos a fiscalización superior inmediata no les alcanzará el descanso sustitutorio o el pago por descanso semanal obligatorio omitido.

- 2.17 En relación a los servidores no sujetos a fiscalización, el Informe Técnico N° 186-2014-SERVIR-GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) concluyó que: *“Por la naturaleza de sus funciones, los empleados de confianza no están sujetos a la jornada de trabajo de la entidad, por ello, no están sometidos a una fiscalización respecto de su cumplimiento, ni al pago o compensación con descanso físico por las horas extras que generen. Sin embargo, por disposición de la entidad pueden existir empleados de confianza que se encuentran sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo (control de asistencia), en dicho supuesto, éstos tienen derecho a compensar con descanso físico las horas extras generadas.”*
- 2.18 En virtud de lo expuesto, los alcances de la excepción al descanso sustitutorio o pago por descanso semanal obligatorio omitido estipulado en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 012-92-TR no les resulta aplicable a los servidores que realizan comisión de servicios, en cuanto dicha condición no se enmarca dentro de los supuestos tipificados en la norma antes mencionada.
- 2.19 Finalmente, cabe señalar que SERVIR no es competente para emitir opinión respecto al contenido de los documentos de gestión interna de las entidades de la administración pública, no obstante ello, estos deben observar las normas y principios que regulan el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

III. Conclusiones

1

La comisión de servicios supone que un servidor se desplace temporalmente fuera de su sede habitual de trabajo, a pedido de la entidad empleadora debidamente fundamentado, para desempeñar funciones relacionadas con los objetivos institucionales y dentro de su campo de competencia funcional, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP; de igual forma, corresponderá a las entidades de la Administración Pública regular a través de su normativa interna lo relacionado a dicho desplazamiento, sujetándose la misma a la naturaleza de las labores que desarrollen los servidores en la entidad, para lo cual deberán observar el principio de razonabilidad y las normas presupuestales.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

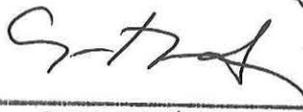
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 3.2 El Reglamento Interno de Trabajo precisa aspectos vinculados con el desempeño de las funciones, no debiendo contravenir el marco normativo vigente, pudiendo complementar los temas no previstos en la norma, observando para ello criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
- 3.3 Los alcances de la excepción al descanso sustitutorio o pago por descanso semanal obligatorio omitido estipulado en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, no les resultará aplicable a los servidores que realizan comisión de servicios, en cuanto dicha condición no se encuentra tipificada en los supuestos establecidos en la norma.
- 3.4 SERVIR no resulta competente para emitir opinión respecto al contenido de los documentos de gestión interna de las entidades de la administración pública, no obstante, dichos documentos deben observar las normas y principios que regulan el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

Atentamente,



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

