



PERÚ

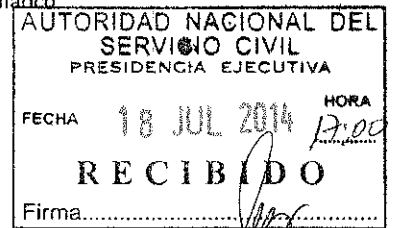
Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

**INFORME TÉCNICO N° 429 -2014-SERVIR/GPGSC**



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consulta sobre la procedencia de realizar encargatura a un servidor destacado al Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable

Referencia : Oficio N° 465-2012-MIMP/OGRH

Fecha : Lima, 14 de julio del 2014

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP consulta si es procedente realizar una encargatura a un servidor destacado al MIMP, y si en dicho supuesto, procede el pago del diferencial remunerativo incluyendo el incentivo único del CAFAE.

**II. Análisis**

**Las acciones de desplazamiento mediante destaque y encargo**

2.1 El numeral 3.4 del Manual Normativo N° 002-92-DNP “Desplazamientos de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP, respecto al “Destaque” establece lo siguiente:

“3.4.1 Es la acción administrativa que consiste en el desplazamiento temporal de un servidor nombrado a otra entidad, a pedido de ésta, debidamente fundamentada, para desempeñar funciones asignadas en la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. Se requiere opinión favorable de la entidad de origen.

(...)

3.4.4 El servidor destacado mantiene su plaza en la entidad de origen, la misma que abonará todas sus remuneraciones y beneficios mientras dure el destaque.

(...)

3.4.6 El destaque no genera derecho al servidor de percibir las bonificaciones, gratificaciones y demás beneficios que por pacto colectivo pudieran otorgar a los servidores sindicalizados o no de la entidad de destino, así como a percibir diferencia remunerativa alguna, salvo los estímulos que pudiera conceder el CAFAE”.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Capítulo I  
Política de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- 2.2 Conforme a las disposiciones citadas, mediante el destaque se desplaza temporalmente a un servidor de una entidad a otra, a fin que desarrolle una determinada función requerida por esta última, debiendo la primera entidad reservar su puesto mientras dure el destaque.
- 2.3 Asimismo, la entidad de origen continúa obligada de abonar al servidor todas sus remuneraciones mientras dure el destaque; la entidad de destino, por su parte, solo le puede otorgar los estímulos provenientes del CAFAE, sin poder abonarle ningún concepto remunerativo, ni siquiera aquellos provenientes de un pacto colectivo.
- 2.4 De otro lado, el mencionado Manual Normativo de Personal, señala respecto al "Encargo" lo siguiente:

"3.6.1 Es la acción administrativa mediante la cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva dentro de la Entidad. El encargo es temporal, excepcional y fundamentado. No podrá ser menor de 30 días ni exceder el periodo presupuestal (...)"

El artículo 53 del Decreto Legislativo N° 276, establece sobre el encargo que:

"Los encargos de puestos o funciones, que excedan de 30 días dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración total de la materia del encargo", al encargarse al servidor la jefatura por más de 30 días, le correspondería otorgarle una "bonificación diferencial".

- 2.5 Conforme a lo anterior, por medio de la encargatura se autoriza al servidor a desempeñar funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, ya sea porque el puesto se encuentra vacante o el titular del mismo está ausente temporalmente (por ejemplo, por vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicios). Además, si el encargo excede de los 30 días, el servidor tendrá derecho a percibir la bonificación diferencial desde el primer día de haber asumido las funciones.

#### Procedencia de la encargatura de un servidor destacado

- 2.6 De acuerdo con las disposiciones citadas, tenemos 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.
- 2.7 En esa línea, de permitirse el encargo de funciones a un servidor destacado, se estaría desnaturalizando esta última acción de personal, puesto que dicho servidor fue trasladado 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.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Por lo anterior, para cubrir las funciones directivas que la entidad de destino requiere, deberá 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.

- 2.8 Además, debe tenerse en cuenta que la ley prohíbe a la entidad de destino abonar remuneraciones al personal destacado, con excepción de los estímulos provenientes del CAFAE; es ese sentido, de permitirse el encargo de funciones a dicho personal, si éste excede de 30 días da lugar al pago de la bonificación diferencial, la que tiene carácter remunerativo por ser una contraprestación por las funciones de mayor responsabilidad asumidas, por tanto, dicho diferencial no podría ser otorgado al servidor destacado por la entidad de destino, y tampoco por la entidad de origen la que se obliga a pagar solo las remuneraciones de su puesto de origen.

### III. Conclusión

De acuerdo a lo señalado en el presente informe técnico, no es posible formalizar el encargo de funciones al personal que presta servicios en la entidad bajo la condición de destacado, debiendo la entidad recurrir a otras acciones de desplazamiento previstas en el régimen de carrera administrativa.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Centro de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"