



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLÍS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la aplicación del D.S. N° 091-2021-PCM.
b) Aplicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
c) Sobre la Gestión del Rendimiento.
d) Sobre el cumplimiento de los mandatos judiciales.
e) Régimen disciplinario de los docentes contratados bajo la Ley N° 29944 y autoridad competente para conocer el procedimiento sancionador.
f) Sobre la recarga laboral como elemento a evaluar para la determinación de la sanción.
g) Sobre la presentación de documentos en el Tribunal del Servicio Civil.
h) Licencias en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Referencia : Documento con registro N° 13769-2021.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuáles son los efectos e implicancias laborales en virtud de la vigencia del Decreto Supremo N° 091-2021-PCM con relación a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo 276?
- b) ¿Es válida la aplicación de la Ley N° 30057 y su reglamento en los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo 276?
- c) ¿Qué es la gestión de rendimiento? ¿Dicho proceso es obligatorio en una entidad para los servidores públicos del Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Legislativo N° 276 y asimismo qué consecuencias produce la descalificación en la misma?
- d) La presentación de la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N° 31131 el 10 de mayo de 2021 por parte de la procuraduría pública especializada en materia constitucional y la sentencia que emita posteriormente el Tribunal Constitucional sobre la anotada demanda, ¿incide en forma parcial o total sobre los efectos y los derechos laborales derivados desde la entrada en rigor de dicha norma el 10 de marzo de 2021?
- e) ¿Qué tipo de obligaciones y responsabilidades tiene el área de asesoría jurídica de una entidad y a su vez la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios para docentes en el curso de un procedimiento disciplinario seguido contra un docente contratado y/o nombrado según el marco legal actual?



- f) ¿La recarga laboral existente constituye un eximente de responsabilidad siempre que se haya comunicado por escrito por medio de la mesa de partes de la entidad o dirigido al jefe inmediato?
- g) ¿Es factible que un impugnante presente un escrito aportando pruebas directamente a la mesa de partes del Tribunal del Servicio Civil luego de que la entidad haya elevado el recurso de apelación?
- h) ¿Qué clases de licencias (con goce y sin goce de haber) y permisos se pueden conceder a un trabajador del régimen laboral del decreto legislativo N° 1057? ¿El servidor del Decreto Legislativo N° 1057 puede renunciar al goce de sus vacaciones programadas en caso no las haga efectivas?

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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la aplicación del Decreto Supremo N° 091-2021-PCM

- 2.4 De conformidad con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 091-2021-PCM, dicha norma tiene por objeto establecer el ámbito, fases y cronograma para impulsar el tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil, Ley N° 30057, en las entidades del Sector Público; asimismo, en su artículo 2° la citada norma señala que su aplicación alcanza a las entidades que cuenten con o se les apruebe su respectivo Cuadro de Puestos de la Entidad (en adelante, CPE).
- 2.5 Asimismo, el artículo 3 del referido decreto supremo establece cinco (5) fases para su implementación: la fase 1, cuya implementación se produce durante el presente año 2021 y respecto de las entidades identificadas por SERVIR¹; las fases 2, 3, 4 y 5 se desarrollarán en los años 2022, 2023, 2024 y 2025, respectivamente, y respecto de las entidades identificadas por SERVIR, siempre que a dichos años dichas entidades cuenten con su CPE aprobado.

¹ A título de referencia, es de señalar que actualmente en el marco de esta primera fase, se viene implementando el procedimiento del DS N° 091-2021-PCM en las siguientes entidades: ONP, SERVIR y DEVIDA.



- 2.6 Por otra parte, de acuerdo al artículo 4° del citado decreto supremo, se precisa que para todas las fases antes descritas, las entidades -en coordinación con SERVIR- identifican el número de posiciones por entidad que se incorporarán al régimen del servicio civil.
- 2.7 Además, la Segunda Disposición Complementaria Final del decreto supremo autoriza a las entidades sujetas al tránsito regulado en el mismo, para poder iniciar los concursos públicos de incorporación al régimen del servicio civil con posiciones distintas a las del puesto de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.
- 2.8 De la misma manera, se autoriza a las entidades sujetas a la fase 1 regulada en el decreto supremo a convocar concursos públicos de méritos para el traslado cerrado al Estado o a la Entidad para cubrir sus puestos vacantes de servidores civiles de carrera y de servidores de actividades complementarias bajo el régimen del servicio civil.

Asimismo, se precisa que la organización y ejecución de los concursos previstos para la Fase 1 se desarrollan de conformidad con las disposiciones que emita SERVIR sobre la materia.

Sobre la vigencia y aplicación de las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento general

- 2.9 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 (en adelante, LSC), se encuentra vigente en todos sus extremos; sin embargo, algunos de sus capítulos son aplicables a los regímenes laborales públicos vigentes (CAS, 276 y 728) y otros estrictamente a los del régimen de la Ley N° 30057.
- 2.10 Así, cabe indicar que el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, establece que a partir del día siguiente de la publicación de la Ley, resultan de aplicación inmediata para los servidores de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, las disposiciones del artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo IV del Título III, referido a los Derechos Colectivos.
- 2.11 Por su parte, la misma disposición establece que las normas de la LSC sobre la capacitación y la evaluación de desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, resultan aplicables una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias. Así pues, dichas disposiciones de la Ley fueron reguladas por el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC).
- 2.12 De la misma manera, es oportuno señalar que el Reglamento de la LSC, en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria estableció que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses de su publicación. En consecuencia, las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014 y resultan aplicables a los servidores públicos de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

2.13 De la misma manera, la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la LSC, modificada por el artículo 1º del Decreto Supremo N° 117-2017-PCM², efectuó precisiones a la aplicación del título referido a la capacitación de los servidores civiles, indicando que:

"(...)

- *A partir de la vigencia de la Ley 30057 y su reglamento, todos los servidores civiles a que se refiere el Libro I del presente reglamento tienen derecho a recibir formación laboral cuando se encuentren comprendidos en el supuesto previsto por el penúltimo párrafo del artículo 26 de la Ley.*
- *Las entidades públicas que aún no cuentan con una resolución de inicio del proceso de implementación podrán brindar formación laboral, de acuerdo a las necesidades de la entidad y/o al cierre de brechas de conocimientos o competencias para cada servidor civil, no resultando de aplicación la disposición contenida en el artículo 14 literal a) del presente Reglamento General, así como aquellas referidas al sistema de gestión de rendimiento.*
- *La formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil. En esos casos, en los primeros cinco años de pertenencia al régimen, el servidor civil está exonerado del plazo de tres años consecutivos o, alternos en un periodo de cinco años de permanencia en el sector público requerido para postular a la capacitación profesional.*

"(...)

- *Durante los primeros cinco años de implementación de la Ley, los servidores están exonerados de cumplir el plazo establecido en el literal a) del Artículo 24 del presente Reglamento."*

2.14 De otro lado, se advierte que justamente a efectos de determinar los alcances de la aplicación de la LSC, su Reglamento General se dividió en dos Libros: el Libro I denominado "*Normas comunes a todos los regímenes y entidades*"; y el Libro II, denominado "*De Régimen del Servicio Civil*". En el libro segundo se encuentran los capítulos aplicables únicamente a servidores del régimen de la Ley N° 30057 y a las entidades que hayan iniciado su tránsito a dicho régimen.

Sobre la vigencia de las disposiciones sobre Gestión de Rendimiento y Evaluación de Desempeño de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.15 La única disposición complementaria derogatoria de la LSC dispone que el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y sector Público quedará derogado una vez que se implemente el nuevo régimen del servicio civil.

2.16 Por su parte, el Reglamento General LSC, establece en su Décima Disposición Complementaria Transitoria que la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de implementación de la gestión del rendimiento que, mediante acuerdo del Consejo Directivo, defina SERVIR.

2.17 Ahora bien, es preciso señalar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PE se formalizó la aprobación de la "Directiva del Subsistema de Gestión del

² Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Rendimiento" (en adelante, Directiva de GDR), la misma que según su artículo 4° resulta aplicable a todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la LSC así como a los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, según se prescribe en el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC.

2.18 En esa línea, es de precisar que de conformidad con el artículo 47° del Reglamento de la LSC, concordante con el numeral 8.4 de la Directiva de GDR, los servidores obtienen la calificación de desaprobado en caso de:

- a) Obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación por segunda vez consecutiva;
- b) Obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación en dos (2) oportunidades dentro de un periodo de cinco (5) años calendario en el mismo puesto.
- c) Cuando el servidor civil no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad; dicha renuencia a la participación debe estar debidamente comprobada.

2.19 Asimismo, el citado artículo 47° del reglamento de la LSC, concordado con el numeral 8.4 de la Directiva de GDR, establece además que la obtención de la calificación de "desaprobado" acarrea la desvinculación automática de la entidad, la misma que debe ser formalizada mediante resolución emitida por la Oficina de Recursos Humanos dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes de recibida la notificación de la fecha de calificación.

2.20 No obstante, es relevante precisar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE, de fecha 31 de marzo de 2021, se formalizó la modificación de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva de GDR, relativa al impacto de la evaluación de GDR antes mencionada, precisando lo siguiente:

"La desvinculación de los/as servidores/as con calificación de desaprobado a la que se refieren los artículos 47 y 49 del Reglamento General y el numeral 8.4 de la presente Directiva, queda suspendida hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023." (Énfasis es nuestro)

Sobre los posibles efectos de la futura sentencia del Tribunal Constitucional con relación a la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 31131

2.21 En este extremo, se advierte que una de las consultas formuladas se refiere a los efectos que tendrá la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el proceso derivado de la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, específicamente sobre los derechos laborales de los servidores CAS que se hubieran generado con la entrada en vigencia de dicha ley.

2.22 Con relación a los efectos específicos que podría tener una eventual sentencia fundada que declare la inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 sobre las relaciones laborales de los



servidores sujetos al régimen CAS en el sector público, resultaría necesario conocer la fundamentación y alcances de la decisión emitida por propio Tribunal Constitucional, siendo que el referido proceso aún se encuentra en trámite, motivo por el cual no es posible que SERVIR se pronuncie al respecto en este momento.

Régimen disciplinario de los docentes contratados bajo la Ley N° 29944 y autoridad competente para conocer el procedimiento sancionador

2.23 En este extremo, en principio, corresponde remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 089-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el mismo que ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó entre otros lo siguiente:

"(...)

3.1 A los docentes contratados le son aplicables los principios y deberes de LRM y su Reglamento; así como, el CEFP y su Reglamento.

3.2 Las faltas, el procedimiento y sanciones del Reglamento del CEFP eran aplicables a los docentes contratados hasta la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC, dado su derogación conforme al literal g) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General.

En ese sentido, desde el 14 de setiembre de 2014, ante las infracciones a los principios, deberes y prohibiciones del CEFP cometidas por los docentes contratados, correspondía la aplicación de la sanción y el procedimiento establecidos en el régimen disciplinario de la LSC y su Reglamento General.

3.3 No obstante, a partir de la vigencia del Decreto Supremo N° 005-2017-MINEDU (20 de mayo del 2017) es de aplicación a los docentes contratados las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la LRM y su Reglamento, ya sea por haber incurrido en infracción a los principios, deberes y prohibiciones del CEFP o por haber cometido alguna falta en el ejercicio de sus funciones, debiendo estas últimas ser tipificadas de acuerdo a la LRM.

3.4 Conforme al numeral 1 del artículo 213° del Reglamento de la LRM, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios será quien precalifica e investiga los presuntos hechos infractores que cometiera un docente contratado en la carrera magisterial." (Énfasis es nuestro)

Sobre la recarga laboral como elemento a evaluar para la determinación de la sanción

2.24 Sobre el particular, es oportuno precisar que las causas eximentes y atenuantes de responsabilidad correspondientes al régimen disciplinario de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (en adelante, LRM), se encuentran descritos en el numeral 6.4.22 de las "Disposiciones que regulan la investigación y el proceso administrativo disciplinario para los profesores, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial" aprobadas por Resolución Viceministerial N° 091-2021-MINEDU de fecha 24 de marzo de 2021 (en adelante, la Directiva).



- 2.25 Así pues, la norma antes citada considera como condiciones eximentes de la responsabilidad por faltas o infracción:
- El caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada.
 - La incapacidad mental debidamente comprobada por la autoridad competente, siempre que esta afecte la aptitud para entender la falta o infracción.
 - La orden obligatoria de autoridad competente, expedida en ejercicio de sus funciones.
 - El error inducido por la administración o por disposición administrativa confusa o ilegal.
 - La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.
- 2.26 De la misma manera, se considera como condición atenuante de la responsabilidad por falta o infracción:
- La subsanación voluntaria por parte del procesado del acto u omisión imputado como constitutivo de la falta o infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del PAD.
 - Si iniciado un PAD el procesado reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.
- 2.27 Sin perjuicio de lo anterior, es de recordar que de acuerdo al artículo 247.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), las disposiciones contenidas en su Capítulo III "Procedimiento Sancionador" se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, los mismos que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 248° de dicha norma.
- 2.28 En esa línea, se advierte que de acuerdo al numeral 3 del artículo 248° del TUO de la LPAG: *"Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:*
- El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;*
 - La probabilidad de detección de la infracción;*
 - La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;*
 - El perjuicio económico causado;*
 - La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.*
 - Las circunstancias de la comisión de la infracción; y*
 - La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."*

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.29 Por consiguiente, se concluye que a efectos de la determinación de las sanciones a imponerse a un docente universitario en el marco del procedimiento disciplinario regulado por la LRM, las autoridades deberán tener en cuenta los criterios descritos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la LPAG, así como las condiciones atenuantes y eximentes de responsabilidad descritas en el numeral 6.4.22 de la Directiva.
- 2.30 Establecido lo anterior, es de precisar que no corresponde a SERVIR evaluar si una determinada circunstancia tiene mérito para ser considerada al momento de determinar la sanción a imponerse contra un servidor, pues ello constituye una prerrogativa exclusiva de las autoridades del procedimiento disciplinario; así pues corresponde a estas últimas verificar si dicha circunstancia puede ser subsumida en alguno de los supuestos descritos en las normas antes reseñadas.

Sobre la presentación de documentos ante el Tribunal del Servicio Civil una vez elevado el recurso de apelación

- 2.31 En principio, es oportuno recordar que el trámite de los recursos de apelación que conoce el Tribunal del Servicio Civil se encuentra precisado en el artículo 20° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM (en adelante, Reglamento del TSC), el cual establece las siguientes reglas:

"(...)

- a) Verificados los requisitos de admisión del recurso de apelación, la Entidad deberá remitirlo al Tribunal, conjuntamente con los antecedentes que sustentaron la emisión del acto impugnado, incluyendo el informe escalafonario, y en el caso de acceso al servicio, deberá incluirse las bases del concurso.*

En caso de no presentar la información completa, el Tribunal pondrá en conocimiento del Órgano de Control Institucional la omisión de la Entidad a fin de que se identifique las responsabilidades respectivas.

- b) Al término del plazo señalado en el primer párrafo del artículo 19 del presente Reglamento, el Tribunal cuenta con quince (15) días para evaluar la documentación que obre en el expediente. Al cabo de este plazo resolverá sobre el cumplimiento o no de los requisitos de admisibilidad del recurso de apelación.*

El Tribunal, de considerarlo pertinente, podrá solicitar información adicional al recurrente, a las entidades y/o a terceros, a fin de contar con mayores elementos para mejor resolver, pudiendo prorrogar el periodo de evaluación por el plazo necesario, que no podrá exceder de quince (15) días adicionales.

- c) El Tribunal resolverá el recurso de apelación dentro de los cinco (5) días siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.*

- d) La notificación de la resolución se producirá en un plazo máximo de cinco (5) días, computados desde la fecha de su emisión."*

- 2.32 Por su parte, el artículo 21° del Reglamento del TSC establece que, a pedido de parte o de oficio, y hasta antes de que se declare que el expediente está listo para resolver, las Salas del Tribunal pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, a fin de que quien lo solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos y se absuelvan las preguntas que este órgano formule en dicho acto.

De la misma manera, se indica que el Tribunal, de considerarlo pertinente, puede solicitar información adicional al recurrente, a las entidades y/o a terceros, a fin de contar con mayores elementos para mejor resolver, pudiendo prorrogar el periodo de evaluación por el plazo necesario, que no podrá exceder de quince (15) días adicionales.

- 2.33 Por consiguiente, se concluiría que sí resulta posible que -en el marco de lo regulado por el artículo 21° del Reglamento del TSC- una vez admitido el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, el impugnante pueda presentar un documento adicional ante dicho tribunal, el mismo que deberá resolver dicho recurso de conformidad con los criterios resolutivos previstos en el artículo 23° del Reglamento del TSC, y teniendo en cuenta para el contenido de su resolución, lo previsto en el artículo 22° del citado reglamento.

Sobre las licencias en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.34 De acuerdo con el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, referente a los derechos de los servidores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante régimen CAS), se establece lo siguiente:

"Artículo 6.- Contenido

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

(...)

g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales". (El subrayado es nuestro)

- 2.35 En tal sentido, los servidores bajo el régimen CAS tienen derecho, además de las licencias por maternidad y paternidad, a las licencias que se otorguen a los otros servidores o trabajadores sujetos al régimen laboral general de la entidad (sea del régimen del Decreto Legislativo N° 276 o del régimen del Decreto Legislativo N° 728).

- 2.36 Así pues, es de precisar que el artículo 110° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (en adelante, Reglamento del DL 276) contiene la descripción de las licencias a que tienen derecho los funcionarios y servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, dividiéndolas en tres grupos: a) Con goce de remuneraciones, b) Sin goce de remuneraciones y c) a cuenta del periodo vacacional.

Por consiguiente, los servidores sujetos al régimen CAS que desarrollen labores en una entidad que tiene como régimen laboral natural el D.L. N° 276, tendrán derecho también a las licencias descritas en el artículo 110° del Reglamento del DL 276.

- 2.37 Por otro lado, en el caso del régimen laboral de la actividad privada, sus normas generales no han desarrollado los supuestos específicos de las licencias (con goce o sin goce) que



corresponden ser otorgadas a los trabajadores. Ante tal ausencia, cada entidad empleadora emite disposiciones internas orientadas a establecer las licencias que sus servidores podrán solicitar, así como las particularidades de cada una.

De esa manera, si la entidad sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 728 ha regulado en su normativa los supuestos específicos de licencia aplicables a sus servidores, dichas disposiciones serán extensivas también a los servidores vinculados bajo el régimen CAS en las mismas condiciones.

III. Conclusiones:

- 3.1 El Decreto Supremo N° 091-2021-PCM tiene por objeto establecer el ámbito, fases y cronograma para impulsar el tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil, Ley N° 30057, en las entidades del Sector Público. Se ha establecido 5 fases una por año durante el periodo comprendido desde el año 2021 hasta el año 2025, en cada una de las cuales participarán las entidades que establezca SERVIR.
- 3.2 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 (en adelante, LSC), se encuentra vigente en todos sus extremos; sin embargo, algunos de sus capítulos son aplicables a los regímenes laborales públicos vigentes (CAS, 276 y 728) y otros estrictamente a los del régimen de la Ley N° 30057, conforme a lo precisado en los numerales 2.9 al 2.14 del presente informe técnico.
- 3.3 Las disposiciones sobre gestión del rendimiento resultan aplicables a todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la LSC, así como a los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, según se prescribe en el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC.

De conformidad con el artículo 47° del reglamento de la LSC, concordado con el numeral 8.4 de la Directiva de GDR, la obtención de la calificación de “desaprobado” acarrea la desvinculación automática de la entidad; sin embargo, de acuerdo a la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva de GDR, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE, de fecha 31 de marzo de 2021, la aplicación de dicha consecuencia de desvinculación se encuentra suspendida hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023.
- 3.4 No resulta posible que SERVIR se pronuncie con respecto a los efectos que podría tener una eventual sentencia fundada que declare la inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 sobre las relaciones laborales de los servidores sujetos al régimen CAS en el sector público, toda vez que a esos efectos resultaría necesario conocer la fundamentación y alcances de la decisión emitida por el propio Tribunal Constitucional, en tanto que el proceso de inconstitucionalidad contra dicha ley aún se encuentra en trámite.
- 3.5 Con respecto al régimen disciplinario de los docentes contratados bajo la Ley N° 29944 y autoridad competente para conocer el procedimiento sancionador nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 089-2018-SERVIR/GPGSC, cuyas conclusiones se han reseñado en el numeral 2.25 del presente informe.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.6 No corresponde a SERVIR evaluar si una determinada circunstancia tiene mérito para ser considerada al momento de determinar la sanción a imponerse contra un docente sujeto al régimen de la LRM, pues ello constituye una prerrogativa exclusiva de las autoridades del procedimiento disciplinario. Sin perjuicio de ello, es de señalar que corresponde a estas últimas verificar si la circunstancia sometida a consideración puede ser subsumida en alguno de los supuestos descritos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la LPAG, así como las condiciones atenuantes y eximentes de responsabilidad descritas en el numeral 6.4.22 de la Directiva.
- 3.7 Resulta posible que -en el marco de lo regulado por el artículo 21° del Reglamento del TSC- una vez admitido el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, el impugnante presente un documento adicional ante dicho tribunal, el mismo que deberá resolver dicho recurso de conformidad con los criterios resolutivos previstos en el artículo 23° del Reglamento del TSC, y teniendo en cuenta para el contenido de su resolución, lo previsto en el artículo 22° del citado reglamento.
- 3.8 Los servidores sujetos al régimen CAS que desarrollen labores en una entidad que tiene como régimen laboral natural el D.L. N° 276, tendrán derecho también a las licencias descritas en el artículo 110° del Reglamento del DL 276.

Si la entidad se encuentra sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 728 y hubiera regulado en su normativa los supuestos específicos de licencia aplicables a sus servidores, dichas disposiciones serán extensivas también a los servidores vinculados bajo el régimen CAS en las mismas condiciones.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

AYPP/abs/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: JSPZXLN