



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 Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la transitoria para homologación

Referencia : Oficio N° 040-2020-GRP-GGR-DGA/DRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Gerente de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿A quiénes les corresponde la transitoria para homologación?
- b) ¿Un personal nombrado y/o de carrera, habiendo ejercido el cargo de funcionario de confianza y habiendo percibido la transitoria para homologación estando el función, al cesar en el cargo, tiene derecho a seguir percibiendo dicho concepto remunerativo, en qué monto y a partir de cuándo?
- c) Dicha percepción, al concluir la designación, ¿es permanente?
- d) ¿Cuáles son las condiciones y/o requisitos para percibir la transitoria para homologación?

II. Análisis

Competencia 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 transitoria para homologación

- 2.4 Al respecto, nos remitiremos al Informe Técnico N° 1606-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se señaló lo siguiente:

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: GNMYYMMV



"(...)

2.20 *Mediante Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP se aprobó el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal" (en adelante el Manual), con la finalidad de orientar el desplazamiento de los servidores y funcionarios de la Administración Pública.*

2.21 *De esta manera, a través de las Disposiciones Generales y Específicas del Manual se estableció que entre las acciones administrativas para el desplazamiento se encontraba la designación, la cual consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directa o de confianza, cuyo carácter es temporal, no conlleva estabilidad laboral, requiere de plaza vacante y se formaliza con Resolución Suprema⁷.*

2.22 *Asimismo, en el numeral 3.1.14 del literal 3.1 del punto III del Manual se estableció textualmente lo siguiente:*

"Los servidores de carrera que hayan accedido para ocupar cargos de confianza, señalados en el anexo 11 del D.S. 051-91-PCM y su modificatoria, tienen derecho a percibir después de haber concluido la designación la transitoria para homologación, previa deducción del 35% de la Bonificación Especial, percibida en el cargo de confianza, siempre y cuando hayan estado desempeñando el cargo en forma real y efectiva por un período no menor de doce (12) meses ininterrumpidos o por un período acumulado no menor de 24 meses, disposición que rige a partir del 27 de febrero de 1992".

2.23 *De ahí que podamos advertir que la percepción de la transitoria para homologación, por haberse desempeñado un cargo de confianza, estará condicionada al previo cumplimiento de los requisitos que se detallan a continuación:*

- Debe tratarse de un **servidor de carrera**, esto es, que tenga la calidad de nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276;*
- El servidor de carrera haya sido **designado con Resolución Suprema para desempeñar un cargo de confianza** (de plaza vacante), previsto en el anexo 11 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM y su modificatoria; y,*
- El desempeño del cargo se haya producido en forma real y efectiva, **por un periodo mínimo de doce (12) meses ininterrumpidos o un periodo acumulado no menor de veinticuatro (24) meses.***

*Siempre y cuando se cumplan los requisitos antes descritos, y **solamente después de que culmine tal designación, el servidor de carrera tendrá derecho a percibir la transitoria para homologación por desempeño de cargo de confianza**, previa deducción del 35% de la bonificación especial percibida en dicho cargo.*

Tal deducción (35%) no resulta ser otra que la bonificación especial prevista en el inciso a) del artículo 12º del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, la cual es otorgada a los funcionarios y directivos del régimen de la Carrera Administrativa.

2.24 *Bajo esas premisas normativas, siendo un derecho del servidor de carrera percibir la transitoria para homologación por desempeño de cargo de confianza, en tanto se cumplan los presupuestos antes glosados, también resulta plausible señalar que una vez*



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

producido ello no podrá acumularse a él otro concepto igual, producido con posterioridad.

En otras palabras, si después de haberse generado el referido derecho, el servidor de carrera volviera a ser designado para desempeñar un cargo de confianza, y en esta nueva ocasión volviera a cumplir con los preceptos normativos puntualizados en el numeral 2.23 del presente informe, corresponderá a dicho servidor percibir la transitoria para homologación que resulta más favorable, no pudiendo por tanto percibir dos (2) transitorias para homologación por desempeño de cargo de confianza, al no haberse contemplado -legal o normativamente- que tal concepto fuese acumulativo. (...)"

- 2.5 Sin perjuicio de lo expuesto, es preciso señalar que mediante el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, se establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la competente para emitir opinión sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público¹.

En ese sentido, recomendamos consultar al citado órgano de línea del Ministerio de Economía y Finanzas para que, en función a sus competencias, emita la opinión respecto al monto de la transitoria para homologación en los casos que corresponda.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la transitoria para homologación en el Informe Técnico N° 1606-2016-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe, por lo que nos remitimos a lo señalado en el citado informe.
- 3.2 Sin perjuicio de lo señalado, recomendamos dirigir la presente consulta a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas por ser la competente para emitir opinión sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

¹ Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público

"Artículo 6.- Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

6.1 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

6.2 Son funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en forma exclusiva y excluyente:

(...)

10. Emitir informe sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para la programación de fondos públicos."