



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 2046 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Transferencia de personal del OSINERGMIN al OEFA
b) Otorgamiento de seguro de salud a través de EPS para servidores transferidos
c) Implementación de beneficios a través del programa de bienestar

Referencia : a) Oficio N° 086-2019-OEFA/OAD-URH
b) Oficio N° 234-2019-OEFA/OAD-URH
c) Oficio N° 327-2019- OEFA/OAD-URH
d) Oficio N° 437-2019-OEFA/OAD-URH

Fecha : Lima, 30 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) consulta a SERVIR lo siguiente:

- Como consecuencia de la transferencia de servidores de una entidad pública otra ¿se conserva el beneficio de que la entidad de destino asuma el costo total del plan de salud a través de una Entidad Prestadora de Salud (EPS), que la entidad de origen asumía para dicho personal?
- De conservarse el mencionado beneficio ¿el otorgamiento del mismo constituye un incremento remunerativo o creación de un beneficio, prohibido por el artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- SERVIR es 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.
- 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.*

Sobre la transferencia de personal

- En principio, debemos señalar que la transferencia de personal implica una cesión de posición contractual respecto de la entidad empleadora, sin que la continuidad del vínculo laboral del personal se vea afectada.





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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

En otras palabras, si un servidor de una Entidad A es transferido a la Entidad B, a partir de dicho momento esta última asume la condición de entidad empleadora del servidor, sin que ello implique la interrupción de dicho vínculo.

- 2.4 Ahora bien, las reglas que regulan la transferencia de personal varían de acuerdo al régimen laboral al que se encuentre sujeto el servidor. Así, por ejemplo en el caso de los servidores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 se regirán por las disposiciones contenidas en sus normas reglamentarias y complementarias tales como: el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, "Desplazamiento de personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP, los cuales establecen reglas de desarrollo para la transferencia del personal sujeto a dicho régimen.
- 2.5 En el caso de los servidores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728, no existe una regulación especial para la transferencia de personal, por lo que dicho desplazamiento se realiza conforme a lo que indique la norma que autoriza la transferencia en el caso concreto.

Sobre la transferencia de personal del OSINERGMIN al OEFA

- 2.6 La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29325, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental, dispuso que mediante Decreto Supremo refrendado por los Sectores involucrados, se establecerán, entre otros, el cronograma para la transferencia del respectivo acervo documentario, personal, bienes y recursos, de cada una de las entidades al Organismo de Fiscalización Ambiental (en adelante OEFA).
- 2.7 En mérito a ello, el Decreto Supremo N° 01-2010-MINAM se aprobó, entre otros, que el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (en adelante OSINERGMIN) transfiera al OEFA el acervo documentario, personal, bienes y recursos destinados al ejercicio y cumplimiento de las funciones de supervisión, fiscalización y sanción en materia ambiental, conforme a las disposiciones legales sobre la materia.
- 2.8 Siendo así, y teniendo en consideración lo señalado en el numeral 2.6 del presente informe, podemos colegir que el personal transferido de OSINERGMIN al OEFA mantuvo su régimen laboral, por lo que correspondía a esta última, en su condición de entidad receptora, respetar todos los derechos laborales inherentes al régimen laboral de los servidores transferidos así como el monto de su remuneración.
- 2.9 No obstante, debe tenerse presente que la entidad receptora del personal transferido (OEFA) no se encuentra obligada a otorgar los beneficios que hubiera venido entregando a título de liberalidad la entidad de donde proviene dicho personal, ni aquellos que se derivaran de convenios institucionales suscritos por dicha entidad con otras.
- 2.10 Sin perjuicio de ello, la entidad receptora sí se encontrará obligada a otorgar a los servidores transferidos los mismos beneficios que viene entregando a sus propios servidores, siempre que su régimen laboral lo permita y se cumplieran las mismas condiciones para su otorgamiento.
- 2.11 Asimismo, debe precisarse que no existe óbice para que la entidad receptora pudiera implementar posteriormente para todos sus servidores el otorgamiento de beneficios de similar naturaleza a los que eran entregados en la entidad transferente, en el marco de su programa de bienestar, de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria y respetando las restricciones presupuestales previstas en las leyes anuales de presupuesto.





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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

Sobre la contratación de una Entidad Prestadora de Salud

- 2.12 Al respecto, nos remitiremos al Informe Técnico N° 1180-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual señaló respecto de la contratación de Entidades Prestadoras de Salud en la Administración Pública, lo siguiente:

"(...)

2.5. *La Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social contempla la posibilidad de que las entidades empleadoras puedan otorgar cobertura de salud a sus trabajadores en actividad, mediante servicios propios o a través de planes o programas de salud contratados con Entidades Prestadoras de Salud (EPS, en adelante).*

2.6. *No obstante, la citada norma establece que en caso las entidades empleadoras opten por brindar la cobertura de salud a sus trabajadores mediante planes o programas de salud contratados con una EPS, estos deberán contemplar los mismos beneficios para todos los trabajadores cubiertos y sus derechohabientes, independientemente de su nivel remunerativo.*

Dicha cobertura no podrá ser inferior al Plan Mínimo de Atención que ofrece ESSALUD, salvo consentimiento expreso del trabajador, los copagos no podrán superar el 2% del ingreso mensual del asegurado por cada atención de carácter ambulatorio ni el 10% por cada hospitalización. Asimismo, dicha cobertura deberá incluir la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando corresponda, y no podrá excluir la atención de dolencias preexistentes.

2.7. *De lo señalado, se desprende que las entidades públicas -en su condición de empleador- podrán optar por contratar a favor de sus trabajadores planes y/o programas de salud que brindan las Entidades Prestadoras de Salud".*

- 2.13 De lo señalado, se desprende que las entidades públicas -en de su condición de empleador- pueden optar por contratar a favor de sus trabajadores planes o programas de salud a una Entidad Prestadora de Salud, sin embargo ello no constituye una obligación que pudiera ser exigible por los servidores.

- 2.14 Asimismo, es debe recordarse que el acceso al beneficio de cobertura del seguro de salud a través de una EPS se mantiene únicamente durante la permanencia del servidor en la entidad que la hubiera contratado y hasta el período de latencia (posterior al cese) que hubiera sido establecido en el respectivo contrato.

Por lo tanto, tratándose de un beneficio derivado de la suscripción de un contrato entre la entidad empleadora y una EPS, en caso de la transferencia de los servidores a una entidad distinta no implica la transferencia también de este beneficio.

Sin perjuicio de ello, en caso la entidad receptora contara también con un contrato con alguna EPS para el otorgamiento de seguro de salud, los servidores transferidos también podrán afiliarse al mismo. No obstante, en caso la entidad receptora no otorgará dicho beneficio, los servidores deberán ser inscritos al seguro brindado por ESSALUD.

Del pago de primas de seguro particular de salud y los programas de bienestar

- 2.15 Conforme al artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para



implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia.

- 2.16 Dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se tiene- entre otros- al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, siendo parte de este el proceso de Bienestar Social¹, el cual comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros (conforme al numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH). Como productos esperados de este proceso se tiene a - entre otros- el Plan de bienestar social.

Por ello, en el diseño de un programa integral de bienestar laboral es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, a fin de procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Las actividades y recursos logísticos de un programa de bienestar social podrán ser financiados con recursos de la entidad pública, dentro del marco normativo vigente y la disponibilidad presupuestal correspondiente al año fiscal.

- 2.17 En vista que la LMEP y la Directiva SAGRH recogen lineamientos de política que persiguen la creación y fortalecimiento de espacios que garanticen el bienestar laboral de todo servidor y su desarrollo integral como persona, los programas de bienestar social diseñados e implementados por las entidades públicas bajo dicho soporte legal comprenden a todos los servidores de la entidad, al margen de su régimen de contratación (principio constitucional y laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación).
- 2.18 Por lo tanto, es indispensable que las actividades de gestión del bienestar del personal no colisionen o se confundan con las condiciones de trabajo ni tampoco constituyan una ventaja patrimonial ni sean de libre disponibilidad, dado que los programas de bienestar social en las entidades públicas tienen por objetivo crear condiciones favorables de calidad de vida para cada uno de sus servidores, a fin de fomentar un agradable clima laboral que propicie actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y por ende la calidad de los servicios brindados.

III. Conclusiones

- 3.1. La transferencia de personal implica una cesión de posición contractual respecto de la entidad empleadora, sin que la continuidad del vínculo laboral del personal se vea afectada. Cabe precisar que el personal desplazado como consecuencia de la transferencia de una entidad a otra, conserva el régimen laboral al que se encontraba sujeto en su entidad de origen así como sus respectivos derechos y obligaciones.
- 3.2. Las entidades receptoras de personal que hubiera sido transferido desde otras entidades públicas no se encuentran obligadas a otorgar los beneficios que hubieran venido entregando a título de liberalidad las entidades transferentes, ni aquellos beneficios que se derivaran de convenios institucionales o contratos suscritos por dicha entidad.
- 3.3. El acceso al beneficio de cobertura del seguro de salud a través de una EPS constituye un beneficio derivado de la suscripción de un contrato entre la entidad empleadora y una EPS, por lo que en caso

¹ Literal e) del numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

de transferencia de los servidores a una entidad distinta, ello no implica la transferencia también de este beneficio.

- 3.4. Sin perjuicio de ello, en caso la entidad receptora contara también con un contrato con alguna EPS para el otorgamiento de seguro de salud, los servidores transferidos también podrán afiliarse al mismo. No obstante, en caso la entidad receptora no otorgara dicho beneficio, los servidores deberán ser inscritos al seguro brindado por ESSALUD.
- 3.5. De otro lado, es pertinente indicar que la LMEP y la Directiva SAGRH recogen lineamientos de política que persiguen la creación y fortalecimiento de espacios que garanticen el bienestar laboral de todo servidor y su desarrollo integral como persona. Los programas de bienestar social diseñados e implementados por las entidades públicas bajo dicho soporte legal comprenden a todos los servidores de la entidad, al margen de su régimen de contratación (principio constitucional y laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación).
- 3.6. Por lo tanto, es indispensable que las actividades de gestión del bienestar del personal no colisionen o se confundan con las condiciones de trabajo ni tampoco constituyan una ventaja patrimonial ni sean de libre disponibilidad, dado que los programas de bienestar social en las entidades públicas tienen por objetivo crear condiciones favorables de calidad de vida para cada uno de sus servidores, a fin de fomentar un agradable clima laboral que propicie actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y por ende la calidad de los servicios brindados.

Atentamente,



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



1. El presente documento es una copia de la información que se encuentra en el archivo adjunto.

2. La información contenida en este documento es confidencial y no debe ser divulgada a terceros.

3. La información contenida en este documento es confidencial y no debe ser divulgada a terceros.

4. La información contenida en este documento es confidencial y no debe ser divulgada a terceros.

5. La información contenida en este documento es confidencial y no debe ser divulgada a terceros.

6. La información contenida en este documento es confidencial y no debe ser divulgada a terceros.

CYNTHIA SU LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

7. La información contenida en este documento es confidencial y no debe ser divulgada a terceros.

8. La información contenida en este documento es confidencial y no debe ser divulgada a terceros.