



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1999 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Alcance de los beneficios por convenio colectivo al personal reincorporado
b) Incremento remunerativo
c) Cese por límite de edad en el Decreto Legislativo N° 276
d) Compensación de horas del personal de confianza
e) Autorización excepcional de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 0072-2019-MPHI-GAFyT/RPJC

Fecha : Lima, **19 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Administración, Finanzas y Tributaria de la Municipalidad Provincial de Huari formula a SERVIR las siguientes consultas:

- Procede el pago de beneficios obtenidos vía convenio colectivo a los servidores repuestos bajo los alcances de la Ley N° 24041.
- ¿Cuál es el procedimiento adecuado para cesar a un personal nombrado (por límite de edad) y los plazos a seguir? ¿Corresponde el pago íntegro de la remuneración (a pesar de haber cumplido 70 años) debido a que laboró y registro su ingreso? ¿La liquidación de beneficios debe efectuarse hasta el día en que debió ser cesado o hasta la notificación de la Resolución de cese?
- ¿Se puede rotar a un servidor a una plaza que no existe en el CAP? ¿Se puede rotar a un personal nombrado que tiene cargo Directivo al de Especialista? ¿Es posible la rotación a una plaza de menor jerarquía?
- Procede la compensación de horas o días libres con goce de remuneraciones al personal de confianza
- Procede el nombramiento dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto Público para el Año Fiscal 2019, de un trabajador permanente, cuya condición de permanente se encuentra en proceso de nulidad.
- Procede el nombramiento dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto Público para el Año Fiscal 2019, de un trabajador bajo los alcances de la Ley N° 24041 y de un trabajador repuesto judicialmente que a partir del 2019 se le reconoce bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276.





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

II. Análisis

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

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Del alcance de los beneficios por convenio colectivo al personal reincorporado por mandato judicial

- 2.5 Sobre este tema, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 770-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 Los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga les corresponden a los servidores civiles contratados, nombrados o reincorporados judicialmente (por medida cautelar o sentencia), bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 y de la Ley del Servicio Civil. El personal contratado bajo locación de servicios no son beneficiarios de los derechos colectivos por cuanto no tienen vínculo de naturales laboral con la entidad, ni se encuentran en el ámbito de aplicación de derechos colectivos de la LSC.

3.2 Para efectos de determinar si al personal reincorporado judicialmente les alcanzan los beneficios de un convenio colectivo, deberá evaluarse lo señalado en el punto 2.17 del presente informe¹, por lo que corresponderá a las entidades públicas analizar cada caso particular."

¹ "2.17 Por tanto, a efectos de determinar si al personal reincorporado (sujeto a algún régimen laboral) les alcanzan los beneficios de un producto negocial, deberá evaluarse lo siguiente:

i) Si el producto negocial (convenio o laudo arbitral) ha sido celebrado por la mayoría absoluta de las organizaciones sindicales, ello a fin de determinar la universalidad de los beneficiarios de las materias que se han negociado.





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Sobre la procedencia de incrementos remunerativos a través de convenios colectivos

- 2.6 En lo que respecta a la procedencia de incrementos remunerativos a través de convenios colectivos, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó -entre otros- lo siguiente:

"(...)

3.2 Las leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivo.

3.3 Cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.

3.4 De acuerdo a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los expedientes contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015 y a los expedientes contra la Ley del Servicio Civil, el incremento remunerativo vía negociación colectiva en el Sector Público requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

3.5 Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil."

- 2.7 Cabe agregar que, la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, también ha establecido en su artículo 6 la prohibición de incremento de remuneraciones y la aprobación de bonificaciones u otros beneficios en el sector público, lo cual es aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno.
- 2.8 Finalmente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

- ii) El ámbito de aplicación del producto negocial, para determinar la situación de los afiliados y no afiliados, en caso se trate de organizaciones sindicales que negocian independientemente, cuando no se configure la mayoría absoluta; y
- iii) Los tipos de cláusulas (convencionales o permanentes) del producto negocial, así como su vigencia o duración, para efectos de determinar qué tipos de derechos o beneficios se han pactado, los requisitos para su acceso y cuál es la temporalidad en el otorgamiento de cada uno de ellos."



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Respecto al cese por límite de edad en el Decreto Legislativo N° 276

- 2.9 Sobre este tema, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1324-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó -entre otros- lo siguiente:

"3.2 El cese justificado por límite de edad se materializa a través de la resolución correspondiente emitida por la entidad empleadora. Al respecto, no se ha establecido en el Decreto Legislativo N° 276 ni en su reglamento el plazo para la emisión de dicha resolución, de lo cual también se desprende la existencia de obligación de las entidades de emitir la resolución de cese de forma inmediata una vez cumplido el supuesto de hecho de la norma (cumplimiento de los 70 años de edad del servidor)."

- 2.10 En ese sentido, corresponde a la entidad evaluar cada caso en concreto y formalizar el término de la relación laboral con la emisión de la resolución correspondiente, caso contrario se entendería que la vinculación servidor-Estado está vigente.

De la rotación de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en el sector educación

- 2.11 Al respecto, corresponde remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1324-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 La rotación para el personal administrativo nombrado del sector educación se regula por el Reglamento de Rotaciones, Reasignaciones y Permutas, aprobado por la Resolución Ministerial N° 0639-2004-ED, en tanto este no se oponga a las disposiciones legales sobre acciones o modalidades de desplazamiento en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".

3.2 Toda actuación de las autoridades administrativa del Comité de Evaluación, encargados de calificar los expedientes del personal para su rotación, debe realizarse conforme al principio de legalidad."

Respecto a la compensación de horas extras en las entidades de la administración pública

- 2.12 En lo que respecta a la posibilidad de compensación de horas extras para el caso de los servidores de confianza, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 186-2014-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

"(...)

- 3.1 En principio, 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





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

dicho supuesto, éstos tienen derecho a compensar con descanso físico las horas extras generadas.

3.2 Si bien los empleados de confianza no están sujetos a la jornada de la entidad ni a un control de asistencia, ello no implica que la entidad deba remunerar los días u horas dejados de laborar por éstos, salvo que cuenten con una licencia o permiso con goce de remuneraciones, otorgados conforme a ley.

Lo anterior no significa que la entidad deba en todos los casos implementar una fiscalización del tiempo de trabajo del empleado de confianza, quien por la naturaleza de sus funciones se encuentra exento de dicho control, empero, de verificarse días u horas no laborados, la entidad debe proceder con el descuento respectivo."

Sobre la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

- 2.13 La Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (en adelante LPSP 2019) autorizó, excepcionalmente, el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que a la fecha de su vigencia ocupe plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados, previa verificación del cumplimiento de los perfiles establecidos por la normatividad pertinente para cada plaza, siempre que la entidad no haya aprobado su Cuadro de Puestos de la Entidad en el marco de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.14 Posteriormente, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de junio de 2019, fue aprobado el "Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personal en el Sector Público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público" (en adelante, el Lineamiento).
- 2.15 De acuerdo con el citado Lineamiento, se encuentran comprendidos dentro de sus alcances, el personal administrativo que a la entrada en vigencia de la LPSP 2019, esto es al 01 de enero de 2019 (o primer día hábil de enero de 2019²) se encontraban ocupando una plaza orgánica y presupuestada, contratados por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; además, deberán cumplir con el requisito relacionado a los periodos de contratación y con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada.

De la acumulación de años de contratación para acceder al nombramiento extraordinario

- 2.16 Del numeral 3.2.2 del Lineamiento se desprende que existen dos supuestos de acumulación de periodos de contratación por servicios personales bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 para labores de naturaleza permanente;

² Para mayor detalle, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1094-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- a) Tres (3) años: Deben ser consecutivos (sin interrupciones) y en la misma plaza.
- b) Cuatro (4) años: Pueden ser alternados (no requiere continuidad), se consideran los contratos celebrados con diferentes entidades o incluso con la misma entidad.

2.17 Es menester resaltar que el cumplimiento del tiempo contratación requerido en el numeral 3.2.2 del Lineamiento se debe configurar al 1 de enero de 2019 (o al primer día hábil de enero) por ser la fecha de entrada en vigencia de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879.

2.18 Es decir, aquellas personas que reúnan tres (3) años consecutivos de contratación en la misma plaza o cuatro (4) años alternados de contratación luego del 1 de enero de 2019 definitivamente no podrán acceder al nombramiento.

Del personal no comprendido en el nombramiento extraordinario

2.19 En cuanto al personal no comprendido, el numeral 3.3 del Lineamiento establece lo siguiente:

"3.3. Personal no comprendido

No se encuentra comprendido el personal que labora en el Sector Público en los siguientes casos:

- a. Cargos directivos o de confianza,*
- b. Personal contratado en Programas o Proyectos especiales, por la naturaleza temporal de los mismos,*
- c. Personal perteneciente a carreras o regímenes especiales,*
- d. Personal que realiza funciones de carácter temporal o accidental,*
- e. Personal contratado bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio u otras formas de contratación distintas a las establecidas por el Decreto Legislativo N° 276."*

2.20 Debido a que la autorización de nombramiento constituye un beneficio extraordinario, este se rige exclusivamente por lo dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 y el Lineamiento, por lo que, únicamente, aquellos servidores que se encuentren señalados en el numeral 3.3 del Lineamiento no resultarán elegibles para acogerse a dicho beneficio.

III. Conclusiones

3.1 SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre los alcances de los beneficios por convenio colectivo al personal reincorporado por mandato judicial, en el Informe Técnico N° 770-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.

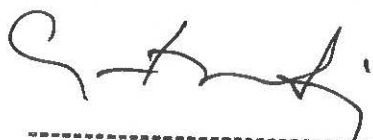
3.2 Asimismo, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la prohibición de incrementos remunerativos mediante convenios colectivos, en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 3.3 Corresponde a la entidad evaluar cada caso en concreto y formalizar el término de la relación laboral con la emisión de la resolución correspondiente, caso contrario se entendería que la vinculación servidor-Estado está vigente.
- 3.4 Respecto a la rotación de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en el sector educación, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1324-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:
- 3.5 Respecto a la posibilidad de compensación de horas extras para el caso de los servidores de confianza, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 186-2014-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos.
- 3.6 En virtud de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2019, durante el presente año fiscal, las entidades de la Administración Pública están autorizadas para realizar el nombramiento en la entidad donde el personal administrativo, que a la entrada en vigencia de la LPSP 2019, se encuentre prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, siempre que haya cumplido con el periodo de contratación, así como, con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada, entre otros requisitos previstos en el citado Lineamiento.
- 3.7 Para acceder al nombramiento autorizado por la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, los servidores solicitantes deberán acogerse a uno de los dos supuestos de acumulación de periodos de contratación por servicios personales bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 para labores de naturaleza permanente;
- a) Tres (3) años: Deben ser consecutivos (sin interrupciones) y en la misma plaza.
 - b) Cuatro (4) años: Pueden ser alternados (no requiere continuidad), se consideran los contratos celebrados con diferentes entidades o incluso con la misma entidad.
- 3.8 La autorización de nombramiento constituye un beneficio extraordinario, este se rige exclusivamente por lo dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 y el Lineamiento, por lo que, únicamente, aquellos servidores que se encuentren señalados en el numeral 3.3 del Lineamiento no resultarán elegibles para acogerse a dicho beneficio.

Atentamente,



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

