



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° 1754-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : **Aplicación de la Ley N° 24041 al personal contratado bajo el Decreto Legislativo N° 276**

Referencia : **Documento con registro N° 13088-2018**

Fecha : **Lima, 11 NOV. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Un servidor contratado bajo el régimen del Decreto legislativo N° 276 que laboró por dos años en una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), ¿debe ser nombrado como servidor permanente en dicha entidad al amparo de la Ley N° 24041? Si el director de dicha UGEL emite una resolución encargando la plaza (que venía ocupando el servidor contratado) a un servidor nombrado de dicha sede, ¿la plaza catalogada como plaza Profesional en el CAP y PAP de la entidad puede ser coberturada por encargo?
- b) Si en el CAP y PAP de una institución se indica que una plaza tiene la categoría de profesional y dicha plaza está siendo ocupada por un servidor contratado, ¿podemos concluir que esta plaza es vacante permanente (es decir que no es vacante por ausencia temporal del titular)?, ¿en qué documentos de gestión de la sede de la UGEL Recuay se puede demostrar que la plaza es vacante permanente?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 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.
- 2.2 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

- 2.3 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 lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Sobre la aplicación de la Ley N° 24041 al personal contratado bajo el Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 El Decreto Legislativo N° 276 ha previsto la existencia de dos tipos de servidores: los nombrados y los contratados. Mientras los primeros servidores civiles se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa y se sujetan a las normas que la regulan, los segundos no forman parte de dicha carrera sino que se vinculan a la administración pública para prestar el servicio objeto de la contratación.
- 2.5 La contratación de servidores puede darse para que estos realicen temporalmente actividades de carácter permanente así como servicios de naturaleza temporal o accidental. En ambos casos, el contrato se celebra a plazo fijo (fecha de inicio y fin determinada); sin embargo, por necesidad de servicio, la entidad podría disponer la renovación del mismo.
- 2.6 Posteriormente a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 276, fue promulgada la Ley N° 24041, que en su artículo 1° estableció que aquellos servidores contratados para labores de naturaleza permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y que tengan más de un (01) año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados o destituidos, salvo por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, según el procedimiento correspondiente.
- 2.7 Asimismo, es pertinente señalar que el artículo 2 de la citada norma ha dispuesto que los servidores contratados que desarrollen determinadas actividades no están comprendidos en los beneficios de la Ley N° 24041; así, ha expresado lo siguiente:

"Artículo 2.- No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar:

- 1.- Trabajos para obra determinada.*
- 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.*
- 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración.*
- 4.- Funciones políticas o de confianza."*

- 2.8 En ese sentido, para que un servidor pueda sujetarse a lo dispuesto por la Ley N° 24041, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- Realizar labores de naturaleza permanente.
- No desempeñar trabajos para obra determinada; labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada; labores eventuales o accidentales de corta duración; o funciones políticas o de confianza.
- Tener más de un año ininterrumpido de servicios en la entidad.

9 Sin perjuicio de ello, debemos tener en cuenta que el artículo 8 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, referido a las medidas en materia de personal, así como las leyes presupuestales de años anteriores, prohíbe el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma





“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

establece¹ ; aplicándose esta prohibición a toda contratación de personal para la Administración Pública, entre otros, al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276).

Sobre la rotación del personal administrativo del sector educación, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.10 Las acciones o modalidades de desplazamiento de este régimen laboral, se encuentran señaladas en el artículo 76 del Decreto Legislativo N° 005-90-PCM², Reglamento del Decreto Legislativo N° 276; asimismo, están desarrolladas en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP.
- 2.11 Adicionalmente, cabe mencionar que a través de la Resolución Ministerial N° 0639-2004-ED, se aprobó el Reglamento de Rotaciones, Reasignaciones y Permutas para el personal administrativo del Sector Educación (en adelante, Reglamento), norma que se encuentra vigente y es de aplicación para dicho personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en tanto este no se oponga a las disposiciones legales sobre acciones o modalidades de desplazamiento regulados en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”.
- 2.12 Ahora bien, el artículo 78 del Decreto Legislativo N° 005-90-PCM, establece que la rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Asimismo, establece que dicha rotación se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo.
- 2.13 En la misma línea, el artículo 4 del Reglamento de Desplazamientos, modificado mediante Resolución de Secretaría General N° 320-2017-MINEDU, establece lo siguiente:

“La rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados, siempre que exista el cargo y plaza y además cumpla con los requisitos establecidos en el Manual de Clasificador de Cargos del cargo materia de la rotación.” (Subrayado agregado)

Al respecto, debemos indicar que lo dispuesto en esta norma debe ser interpretado en concordancia con el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP “Desplazamiento de Personal”, el cual establece en su numeral 3.2.2 (segundo párrafo), que la rotación supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor.

¹ Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018

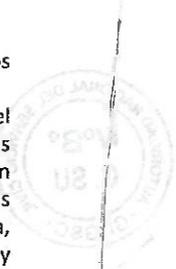
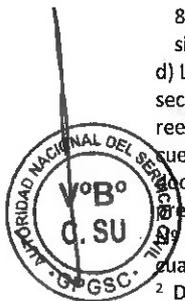
Artículo 8°. Medidas en materia de personal

8.1 Prohíbese el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: (...)

d) La contratación para el reemplazo por cese, ascenso o promoción del personal, o para la suplencia temporal de los servidores del sector público, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2015, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. En el caso del ascenso o promoción del personal las entidades deberán tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal b) de la tercera disposición transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de personal, una vez finalizada la labor para la cual fue contratada la persona, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente”.

² Decreto Legislativo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276.

“Artículo 76. Las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores dentro de la Carrera Administrativa son: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.”





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"

- 2.14 Por su parte, los artículos 5 y 6 establecen los requisitos y las condiciones -respectivamente- para la procedencia de la rotación del personal administrativo, tales como el que sea un servidor activo nombrado y que dicha acción de desplazamiento se realice dentro de la misma institución educativa, entre otros.
- 2.15 Por otro lado, el artículo 7 del Reglamento señala que la rotación del personal administrativo puede realizarse por las siguientes razones: a) interés personal; b) salud; y, c) necesidad institucional.
- 2.16 Por lo tanto, para el personal administrativo nombrado³ del Sector Educación (Sede Central del Ministerio de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, entre otras) es de aplicación el Reglamento de Rotaciones, Reasignaciones y Permutas referido, en tanto este no se oponga a las disposiciones legales sobre acciones o modalidades de desplazamiento regulados en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 y en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", por lo que el personal administrativo deberá cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en el Reglamento antes señalado.

Sobre el encargo como modalidad de desplazamiento

- 2.17 Sobre el encargo como modalidad de desplazamiento, debemos indicar que el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, concordante con el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, señala que el encargo es la acción administrativa o modalidad de desplazamiento mediante la cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor, siendo de carácter temporal y excepcional dentro de la entidad y se formaliza con resolución del titular de la misma.
- 2.18 Es así que el citado Manual Normativo de Personal ha previsto dos tipos de encargo:
- Encargo de puesto: acción administrativa mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestada vacante.
 - Encargo de funciones: acción administrativa mediante la cual se autoriza al servidor encargado el desempeño de funciones por ausencia del titular de la plaza debido a licencia, vacaciones, destajo o comisión de servicio.
- 2.19 En este punto, es necesario precisar que el *encargo de puesto* se deberá otorgar respetando el perfil o requisitos del puesto materia del encargo, previstos en los documentos de gestión de la entidad, dado que el servidor de carrera deja de desempeñar su puesto originario para avocarse o asumir un puesto vacante con funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, debido a que el titular se encuentra ausente de manera permanente.

En cambio, en el *encargo de funciones* simultáneamente a las funciones propias de su puesto, el servidor de carrera ejerce funciones de responsabilidad directiva, es decir, esta clase de encargo

³ Resolución Ministerial N° 0639-2004-ED

Artículo 2.- El presente Reglamento comprende al personal administrativo nombrado que presta servicios en:

- Sede Central del Ministerio de Educación.
- Direcciones Regionales de Educación.
- Unidades de Gestión Educativa Local.
- Instituciones Educativas de Educación Básica estatales de los niveles y modalidades de Educación Inicial, Primaria, Secundaria, Especial, Ocupacional y Superior no Universitaria.

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva en adición a las funciones propias del puesto originario; en consecuencia, y atendiendo a una necesidad institucional que permita conservar el normal funcionamiento u operatividad de la entidad y de su respectiva unidad orgánica, es posible que el servidor de carrera no cumpla con el perfil o requisitos mínimos estipulados en los documentos de gestión de la entidad para el puesto materia del encargo, dado que sí reúne el perfil o requisitos del puesto originario.

III. Conclusiones

- 3.1 La Ley N° 24041 otorga a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 una protección contra el cese siempre que tengan más de un (01) año ininterrumpido de labores. Esta protección encontraba límite si el servidor incurría en alguna falta grave tipificada en el Decreto Legislativo N° 276; sin embargo actualmente se aplican las normas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC.
- 3.2 La Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, así como las leyes presupuestales de años anteriores, en su artículo 8 prohíbe el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma establece; aplicándose esta prohibición a toda contratación de personal para la Administración Pública, entre otros, al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276).
- 3.3 La rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados, siempre que exista el cargo y plaza y además cumpla con los requisitos establecidos en el Manual de Clasificador de Cargos del cargo materia de la rotación.
- 3.4 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".
- 3.5 Conforme el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "*Desplazamiento de Personal*", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, el encargo es la acción administrativa o modalidad de desplazamiento mediante la cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor, siendo de carácter temporal y excepcional dentro de la entidad y se formaliza con resolución del titular de la misma.

Atentamente,



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

