



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° 1684 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Reducción remunerativa a trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Documento con registro N° 0024764-2019

Fecha : Lima, 29 OCT. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR sobre la remuneración que le corresponde a un servidor que ingreso al cargo de Jefe de Órgano de Control Institucional, correspondiéndole el Nivel Profesional I, sin embargo, por un proceso de reestructuración o reorganización institucional, el nivel en mención ha sido suprimido.

**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.





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 el nivel remunerativo y categoría de los servidores públicos

- 2.5 Para el ingreso de personal a una entidad pública, cualquiera sea el régimen laboral (con la excepción del régimen de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057) y a través de concurso público de méritos debidamente autorizado, es requisito indispensable la existencia de plaza vacante y presupuestada, en función de un nivel remunerativo establecido en una categoría profesional determinada<sup>1</sup>.
- 2.6 En ese orden de ideas, al momento de su ingreso a la entidad, el servidor ocupará dicha plaza orgánica, y le corresponderá el nivel y la categoría que ésta ya tiene asignados de antemano, los cuales ha obtenido en virtud de haber ganado un concurso público de méritos, y que serán a su vez consignados en la planilla mensual de remuneraciones para el pago respectivo.
- 2.7 En ese sentido, y a tenor de lo señalado precedentemente, se dice que el servidor tiene derecho al nivel y categoría profesional obtenidos al momento de su ingreso<sup>2</sup>.

### Sobre la consulta formulada

- 2.8 Cabe indicar que si bien las entidades públicas -en su condición de empleador- se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, sin embargo el ejercicio de dichas atribuciones o facultades no pueden desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, ni afectar sus derechos constitucionales. Es así que cualquier decisión que adopte el Estado, en calidad de empleador debe emitirse dentro del marco normativo de las potestades regladas que la Ley le faculta, caso contrario, cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal válido.
- 2.9 En ese sentido, las modificaciones que las entidades públicas pudieran efectuar a sus instrumentos de gestión (tales como el CAP, CAP Provisional, PAP, entre otros), deberán sustentarse en criterios objetivos y razonables, sin que afecten o menoscaben los derechos de sus trabajadores.
- 2.10 Así por ejemplo, si una entidad pública debido a razones estructurales modifica el nivel y la categoría remunerativa de una plaza y/o puesto de su estructura orgánica, dicha modificación no podría afectar y/o desconocer el nivel y la categoría remunerativa alcanzada por el servidor que venía ocupando dicha plaza; de lo contrario, se estaría modificando de manera arbitraria las condiciones del contrato de trabajo que suscribió el servidor al momento de su ingreso a la Administración Pública.



<sup>1</sup> Tanto el nivel remunerativo como la categoría profesional son atributos de una plaza o puesto de trabajo. Por lo general la categoría es una forma de clasificar un conjunto de aptitudes y cualidades personales (formación, estudios) del trabajador, en función de lo cual se le asigna una labor determinada y una retribución. Ésta última a su vez puede encontrarse establecida en niveles, relacionados directamente con la categoría a la cual pertenecen.

<sup>2</sup> En el ámbito de la actividad privada cualquier cambio de funciones o puesto de trabajo que signifique una rebaja de categoría profesional que se realice sin un motivo debidamente justificado (en función del perfil y las cualidades profesionales del trabajador) y las necesidades reales de la empresa, vulnera los límites legales estipulados por la ley y el precepto constitucional del respeto a la dignidad del trabajador y por tanto es considerado un acto de hostilidad, regulado en el artículo 30° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, y artículo 49° del Reglamento de Ley de Fomento del Empleo. Puede verse también, al respecto, la Casación N° 6961-2012-Junín.



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

No obstante, las entidades públicas en aras de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores deberán emplear mecanismos alternos que permitan desplazar a los servidores a un puesto de idéntica y/o similar nivel y categoría remunerativa.

- 2.11 Finalmente, cabe indicar que en caso una persona se considere afectada en sus derechos ante un incumplimiento u omisión de la entidad o en caso se observen presuntas irregularidades sobre un asunto en particular, puede interponer su denuncia o queja por tal motivo ante la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR a efectos de que se realicen las acciones de supervisión, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera existir.

### III. Conclusiones

- 3.1 Al momento de su ingreso a la entidad, al servidor le corresponde el nivel y la categoría obtenidos y tiene derecho a conservarlos.
- 3.2 Las entidades públicas -en su condición de empleador- se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, sin embargo el ejercicio de dichas atribuciones o facultades no pueden desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, ni afectar sus derechos constitucionales.
- 3.3 En caso una persona se considere afectada en sus derechos ante un incumplimiento u omisión de la entidad o en caso se observen presuntas irregularidades sobre un asunto en particular, puede interponer su denuncia o queja por tal motivo ante la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR a efectos de que se realicen las acciones de supervisión, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera existir.

Atentamente,



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

