



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° 1394 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la desvinculación de obreros municipales

Referencia : Oficio N° 242-2019-MDLM-GAF-SGGTH

Fecha : Lima, 04 SET. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Gestión del Talento Humano de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de la Molina consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál es el documento que debe formalizar la desvinculación de un trabajador obrero municipal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728?
- b) ¿Quién es la autoridad o funcionario competente para declarar y/o suscribir la desvinculación (cese) de un trabajador obrero municipal?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 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 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. Endureciendo.

Sobre las consultas formuladas

El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), cuya función es dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, entre otras. El artículo 5 de citado decreto legislativo señala que el sistema comprende siete subsistemas, siendo uno de estos, el subsistema de la gestión del empleo.

- 2.4 Por su parte, de acuerdo a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada



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

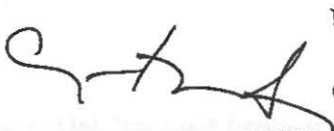
por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (en adelante la Directiva), el subsistema de gestión del empleo incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el SAGRH desde la incorporación hasta la desvinculación.

- 2.5 Ahora bien, este subsistema contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos: a) gestión de la incorporación y b) Administración de personas. Dentro del grupo de administración de personas encontramos el proceso de "desvinculación", en el cual se desarrolla la formalización de la extinción del vínculo. En esa línea, debemos precisar que las oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas, o la que haga sus veces, al ser responsables de la gestión de recursos humanos¹, le corresponde observar las disposiciones específicas para efectos de la gestión del SAGRH dentro de su ámbito de acción, es decir, dentro del subsistema de gestión del empleo.
- 2.6 Por tanto, las Oficinas de Recursos Humanos de cada entidad edil, o la que haga sus veces, es quién se encarga del proceso de desvinculación de los servidores (y obreros), independientemente del régimen laboral al cual se encuentren sujetos (Decretos Legislativos N° 728 o N° 1057-CAS). En ese sentido, estas determinan mediante qué documento poner fin a la relación laboral con un servidor.
- 2.7 Asimismo, la entidad edil deberá tener en cuenta los lineamientos pertinentes determinar a la autoridad correspondiente para suscribir el documento que ponga fin a la relación laboral, según la causal por la que se desvincule al trabajador.

III. Conclusiones

- 3.1 Las Oficinas de Recursos Humanos de cada entidad edil, o la que haga sus veces, es quién se encarga del proceso de desvinculación de los servidores obreros, independientemente del régimen laboral al cual se encuentre sujeto (Decretos Legislativos N° 728 o N° 1057-CAS). En ese sentido, estas determinan mediante qué documento poner fin a la relación laboral con un servidor.
- 3.2 La entidad edil deberá tener en cuenta los lineamientos pertinentes para determinar a la autoridad correspondiente para suscribir el documento que ponga fin a la relación laboral, según la causal por la que se desvincule al trabajador.

Atentamente,


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

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

¹ Artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.