



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° 113 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre los alcances de la Ley N° 30057 y el personal de la Gerencia de Centros Juveniles y órganos desconcentrados

Referencia : Oficio N° 3242-2018-JUS/OGRRHH

Fecha : Lima, 22 ENE 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos consulta a SERVIR si los trabajadores de la Gerencia de Centros Juveniles y Órganos Desconcentrados transferidos del Poder Judicial al Ministerio de Justicia, están excluidos de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ello teniendo en consideración lo dispuesto por la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30745, Ley de la carrera del trabajador judicial¹.

II. Análisis

Competencia 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 que adopte 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.

Sobre los alcances de la Ley de Servicio Civil y el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado

- 2.4 En principio, debemos señalar que la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala que los Sistemas Administrativos -creadas únicamente por ley- son los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública, que tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública. Asimismo, se señala que en la actualidad se tiene 11 Sistemas Administrativos (**Gestión de Recursos Humanos, abastecimiento, presupuesto Público, tesorería, endeudamiento**

¹ Ley N° 30745, Ley de la carrera del trabajador judicial

“SEGUNDA. Exclusión de la Ley del Servicio Civil

Los trabajadores de la carrera judicial, regulados por la presente ley, están excluidos de los alcances de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Público, contabilidad, inversión Pública, planeamiento Estratégico, defensa Judicial del Estado, control y modernización de la gestión pública).

En efecto, según el Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado (en adelante, el SAGRH), tiene como ente rector a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, órgano técnico especializado que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, disponiendo en el artículo 3° que están sujetas al SAGRH todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo 11° del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

- 2.5 Por su parte, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), en concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General²), ratificando lo señalado anteriormente, indica que el SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.

En esa línea, el nuevo régimen del Servicio Civil es aplicable –de manera general– a todas las entidades³ y servidores del Sector Público, de acuerdo con lo previsto en los artículos 1°, 4° y 5° de la LSC y en el Decreto Legislativo N° 1023. Siendo que la LSC comprende, en determinadas materias, a los servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 de las entidades mencionadas en su artículo 1°.

Sobre la transferencia de personal

- 2.6 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.

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.

- 2.7 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.

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.

² El Reglamento General de la LSC fue publicada en el diario oficial El Peruano el 13 de junio de 2014.

³ Al respecto, el ámbito de aplicación de la Ley alcanza a las siguientes entidades:

- El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- El Poder Judicial.
- Los Gobiernos Regionales.
- Los Gobiernos Locales.
- Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.



**Sobre la exclusión prevista en la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial**

- 2.8 La Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, en su artículo 5° establece que **"El sistema de ingreso a la carrera del trabajador judicial se realiza mediante concurso público de mérito a cargo de la Comisión Permanente de Selección de Personal de la Corte Superior de Justicia o de la Gerencia General, según el caso"**. (el resaltado es nuestro)

Similar disposición es recogida en el artículo 10° del Reglamento de la Ley N° 30745, la cual establece que **"El ingreso a la carrera del trabajador judicial se realiza mediante concurso público de méritos de selección de personal. Dicho ingreso será al primer nivel de la carrera (...)"** (el resaltado es nuestro)

- 2.9 De ello se desprende que el ingreso a la carrera del trabajador judicial, regulada por la Ley N° 30745, únicamente efectúa mediante concurso público de méritos, ello en concordancia con las reglas de acceso al servicio civil establecidas por mandatos imperativos de observancia obligatoria, los cuales son: i) artículo 5° de la Ley N° 28175⁴, Ley Marco del Empleo Público; ii) artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023⁵, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y iii) literal d) del numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 30879⁶, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

Cabe anotar, que el artículo 9° de la referida Ley Marco del Empleo Público sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

- 2.10 De otro lado, la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30745, establece que **"Los trabajadores de la carrera judicial, regulados por la presente ley, están excluidos de los alcances de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil"**. (el resaltado es nuestro)

- 2.11 Al respecto, es menester precisar que la mencionada disposición únicamente excluye de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a aquellos servidores que ingresen al régimen de la carrera del trabajador judicial mediante concurso público de méritos, es decir, que mientras no se realicen procesos de selección para incorporar personal bajo el régimen de la Ley N° 30745 los servidores del Poder Judicial- que pertenecían a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057- seguirán encontrándose bajo los alcances de la Ley del Servicio Civil.

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 5°.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

⁵ Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

Título Preliminar

"Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."

⁶ Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

"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, éste comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2017, 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. (...)"



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”

De igual manera, cabe resaltar que lo dispuesto en la mencionada norma no excluye a los servidores de la carrera del trabajador judicial de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ni de la rectoría de SERVIR.

- 2.12 De otro lado, es menester indicar que lo establecido por la Séptima Disposición Complementaria Final de la Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ, Reglamento de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, sobre:

“SÉTIMA.- Tránsito a la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial

El tránsito del personal actual a la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, se efectuará de manera automática, comprendiendo la ubicación de los trabajadores en el cargo y nivel respectivo, sin afectar los ingresos remunerativos que los mismos ostentan actualmente (...).”

- 2.13 Al respecto, cabe resaltar que el artículo 51° de la Constitución Política señala que: “La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente”.
- 2.14 De ahí que, lo indicado por la Séptima Disposición Complementaria Final de la Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ vulnera los principios constitucionales de jerarquía normativa y de legalidad al vulnerar lo dispuesto en las normas reseñadas en los numerales 2.10 y 2.11 del presente informe. Por tanto, la citada disposición respecto del ingreso automático a la Carrera del Trabajador Judicial devendría en inaplicable pues contraviene lo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 30745, así como las demás normas que regulan el ingreso a la Administración Pública.

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
- 3.2. Conforme se señaló en los numerales 2.10 y 2.11 del presente informe, el ingreso a la carrera del trabajador judicial regulada por la Ley N° 30745 se efectúa previo concurso público de méritos, por tanto lo dispuesto por la Segunda Disposición Complementaria Final de dicha norma únicamente será aplicable a aquellos servidores que se hayan incorporado a este régimen.
- 3.3. Cabe resaltar que lo dispuesto en la mencionada norma no excluye a los servidores de la carrera del trabajador judicial de los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ni de la rectoría de SERVIR.
- 3.4. La Séptima Disposición Complementaria Final de la Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ contraviene los principios constitucionales de jerarquía normativa y de legalidad al vulnerar lo dispuesto en las normas reseñadas en los numerales 2.10 y 2.11 del presente informe.
- 3.5. De ahí que resulta inviable el ingreso automático a la Carrera del Trabajador Judicial pues se estaría vulnerando lo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 30745, así como las demás normas que regulan el ingreso a la Administración Pública.

Atentamente,


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

CSL/abs/ktc

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