



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 943 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Vigencia y aplicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
b) Compensación por horas extras a servidores de confianza.
c) Asignación por 25 y 30 años a favor de docentes universitarios.

Referencia : Oficio N° 327-ORH-2018

Fecha : Lima, 19 JUN. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Agraria La Molina consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Además del Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, que está vigente y es aplicable a la Universidad Nacional Agraria La Molina, ¿qué otros Títulos y Capítulos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil son de aplicación para las instituciones públicas?
- b) Los servidores designados con cargos de confianza (F-1, F-2, F-3) y los servidores de planilla bajo el régimen laboral del D.L. N° 276 pueden acumular horas, y a su vez darse la compensación del mismo.
- c) En caso las Universidades Públicas, es posible el pago de 25 y 30 años a docentes, y que implicaría el incumplimiento de ello.

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.

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 (en adelante SAGRHH), 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.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Sobre la vigencia de las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su aplicación

- 2.4. La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 (en adelante, LSC), se encuentra vigente en todos sus extremos; sin embargo, algunos de sus capítulos son aplicables a los regímenes laborales públicos vigentes (CAS, 276 y 728) y otros estrictamente a los del régimen de la Ley N° 30057.
- 2.5. Así, cabe indicar que el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, establece que a partir del día siguiente de la publicación de la Ley, resultan de aplicación inmediata para los servidores de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, las disposiciones del artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo IV del Título III, referido a los Derechos Colectivos.
- 2.6. Por su parte, la misma disposición establece que las normas de la LSC sobre la capacitación y la evaluación de desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, resultan aplicables una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias. Ahora bien, cabe precisar que dichas disposiciones de la Ley fueron reguladas por el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC).

Es oportuno señalar en este punto que el Reglamento de la LSC, en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria estableció que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses de su publicación. En consecuencia, las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, aplicables a los servidores públicos de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014.

De la misma manera, la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la LSC, modificada por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 117-2017-PCM¹, efectuó precisiones a la aplicación del título referido a la capacitación de los servidores civiles, indicando que:

“(…)

- *A partir de la vigencia de la Ley 30057 y su reglamento, todos los servidores civiles a que se refiere el Libro I del presente reglamento tienen derecho a recibir formación laboral cuando se encuentren comprendidos en el supuesto previsto por el penúltimo párrafo del artículo 26 de la Ley.*
- *Las entidades públicas que aún no cuentan con una resolución de inicio del proceso de implementación podrán brindar formación laboral, de acuerdo a las necesidades de la entidad y/o al cierre de brechas de conocimientos o competencias para cada servidor civil, no resultando de aplicación la disposición contenida en el artículo 14 literal a) del presente Reglamento General, así como aquellas referidas al sistema de gestión de rendimiento.*
- *La formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil. En esos casos, en los primeros cinco años de pertenencia al régimen, el servidor civil está exonerado del plazo de tres años consecutivos o, alternos en un periodo de cinco años de permanencia en el sector público requerido para postular a la capacitación profesional.*



¹ Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

(...)

- Durante los primeros cinco años de implementación de la Ley, los servidores están exonerados de cumplir el plazo establecido en el literal a) del Artículo 24 del presente Reglamento."

2.7. Por su parte, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, modificada por el artículo 3º del Decreto Legislativo Nº 1337², precisó que las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación se sujetan a las siguientes reglas:

"(...)

- a) Queda prohibida la incorporación de personas bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 así como cualquier forma de progresión bajo dicho régimen, salvo en los casos de funcionarios o cargos de confianza.

Hasta la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE, está autorizada la contratación para reemplazo de personas bajo el régimen del Decreto Legislativo 728

- b) El régimen contemplado en el Decreto Legislativo 1057 es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública.
- c) A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación", toda incorporación de servidores que se efectúe se sujeta a las disposiciones del régimen del Servicio Civil contenido en la presente Ley y sus disposiciones complementarias y reglamentarias.
- d) Los destakes entre entidades públicas pueden realizarse desde y hacia las entidades que no cuenten con la resolución de "inicio del proceso de implementación, así como desde y hacia dichas entidades con entidades públicas que hayan iniciado el proceso de implementación, y, desde y hacia las entidades que cuenten con la resolución de "inicio del proceso de implementación. Están permitidos los destakes entre entidades públicas que pertenezcan al régimen previsto en la presente Ley.

(...)

- e) La regulación contenida en los Decretos Legislativos 276 y 728 no referida a principios y gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades, capacitación y evaluación, mantiene su vigencia únicamente para los servidores comprendidos en dichos regímenes, que opten por mantenerse en ellos hasta cuando culminen su vínculo con la entidad."

2.8. De otro lado, se advierte que justamente a efectos de determinar los alcances de aplicación de la LSC, su Reglamento General se dividió en dos Libros: el Libro I denominado "Normas comunes a todos los regímenes y entidades"; y el Libro II, denominado "De Régimen del Servicio Civil". En el libro segundo se encuentran los capítulos aplicables únicamente a servidores del régimen de la Ley Nº 30057 y a las entidades que hayan iniciado su tránsito a dicho régimen.

Asimismo, es de señalar que la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC, ha desarrollado también las reglas de implementación de la LSC, precisando que las entidades que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley Nº 30057, tendrán en cuenta lo siguiente:

"(...)

² Decreto Legislativo que modifica la Ley Nº 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones, la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y el Decreto Legislativo 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- a) **En el caso de las Entidades que cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación les es de aplicación lo siguiente:**
- El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades”.
 - No podrán realizar procesos para incorporar servidores de ningún otro régimen, excepto bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, así como el previsto por la Ley 30057 para los casos contemplados en el primer párrafo del acápite Transito de la entidad de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria, de este reglamento.
 - Excepcionalmente, podrán designar funcionarios o servidores en cargos de confianza bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y 728.
 - Podrán cubrir los puestos directivos con servidores sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 1024, Decreto Ley N° 25650, Ley N° 29806, así como los considerados en los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 28175 y los egresados de la ENAP.
 - No podrán realizar destakes con entidades que no hayan iniciado el proceso de implementación.
- b) **En el caso de las Entidades que cuenten con resolución de culminación del proceso de implementación aplicarán lo siguiente:**
- Las disposiciones contenidas en el Libro I y II del presente Reglamento.
 - Podrán realizar destakes sólo con entidades que hayan iniciado el proceso de implementación.
 - Solo podrán incorporar servidores bajo el régimen de la Ley 30057. No podrán incorporar servidores, a ningún grupo, bajo ningún otro régimen de contratación incluidos los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, 1024, Ley N° 29806, 28175, Decreto Ley N° 25650.
- c) **En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicarán:**
- El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades”.
 - Podrán realizar destakes sólo con entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación.
- d) **En el caso de las empresas que se encuentran bajo la supervisión de FONAFE: SERVIR ejercerá sus funciones y atribuciones del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en coordinación con el citado organismo, con sujeción a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú y sus leyes especiales.”**



Sobre la compensación de horas extras en las entidades de la administración pública

- 2.10. Se entiende por trabajo en sobretiempo o en horas extras a “aquel prestado en forma efectiva en beneficio del empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo (...)”³.

³ Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.27.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.11. Al respecto, el numeral 8.7 del artículo 8° de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, señala que las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.
- 2.12. Ahora bien, en caso de producirse en el sector público una prestación efectiva de servicios fuera de la jornada ordinaria, esta podría ser compensada con periodos equivalentes de descanso físico, lo cual no generaría gasto adicional a la entidad empleadora.
- 2.13. Dicha compensación debe ser realizada observando los criterios señalados en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizado en el año 2012, que precisa como requisito el acuerdo entre empleador y servidor, salvo que dicho acuerdo haya sido realizada con anterioridad o que por alguna norma interna -que haya sido de conocimiento previo por el trabajador- se establezca que la prestación de servicios en días no laborable será compensado con periodos equivalentes de descanso físico⁴.
- 2.14. En ese sentido, corresponde a cada entidad regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación por descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días no laborables, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.
- 2.15. Por otra parte, 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 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.”



⁴ Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2012), pp.34.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Sobre el otorgamiento de las asignaciones por 25 y 30 años de servicios a favor de docentes de universidades públicas

2.16. En lo que respecta a este extremo, es pertinente remitirnos a lo señalado en los numerales 2.4 a 2.9 del Informe Técnico N° 344-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.1 *La actual Ley Universitaria, Ley N° 30220, no contempla el reconocimiento de los subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio así como de las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios a favor de docentes universitarios, por ser estos beneficios aplicables a los servidores de carrera; no obstante, si antes del 09 de julio de 2014, se configuraron los supuestos regulados para el otorgamiento de dichos beneficios, podrán solicitarlo de conformidad con el inciso g) del artículo 52º de la Ley N° 23733 y la Primera Disposición Complementaria Transitoria Final del Decreto Legislativo N° 276.”*

2.17. De lo anterior, se puede apreciar que la vigente Ley N° 30220, Ley Universitaria (en adelante, LU), no reconoce a favor de los docentes universitarios las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios.

2.18. Sin embargo, se tiene que durante la vigencia de la Ley N° 23733⁵, en virtud al inciso g) del artículo 52º de dicha ley, concordante con la Primera Disposición Complementaria Transitoria y Final del D.L. N° 276, dichas asignaciones por 25 y 30 años de servicios también alcanzaban a los docentes universitarios. Por lo tanto, si antes del 09 de julio de 2014⁶ los docentes universitarios cumplieron con los supuestos regulados para el otorgamiento de dichos beneficios, podrán solicitarlos.

2.19. Bajo ese marco, en caso alguna entidad pública hubiera otorgado las asignaciones por 25 y 30 años a docentes universitarios que no se encuentran dentro del supuesto descrito en el numeral precedente, corresponderá a la propia entidad tomar las medidas necesarias a efectos de deslindar las responsabilidades administrativas a que hubiera lugar.

III. Conclusiones

3.1. La LSC se encuentra vigente en todos sus extremos; sin embargo, algunos de sus capítulos son aplicables a los regímenes laborales públicos vigentes (CAS, 276 y 728) y otros estrictamente a los del régimen de la Ley N° 30057; de la misma manera, la propia LSC y su reglamento han desarrollado las reglas para la implementación de la referida ley, tal como se ha desarrollado en los numerales 2.4 a 2.11 del presente informe.

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

⁵ Derogada posteriormente por la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

⁶ Fecha de publicación de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 3.3. La actual Ley Universitaria, Ley N° 30220, no contempla el reconocimiento de los subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio así como de las asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicios a favor de docentes universitarios, por ser estos beneficios aplicables a los servidores de carrera; no obstante, si antes del 09 de julio de 2014, se configuraron los supuestos regulados para el otorgamiento de dichos beneficios, podrán solicitarlo de conformidad con el inciso g) del artículo 52° de la Ley N° 23733 y la Primera Disposición Complementaria Transitoria Final del Decreto Legislativo N° 276.

En caso alguna entidad pública hubiera otorgado las asignaciones por 25 y 30 años a docentes universitarios que no se encuentran dentro del supuesto descrito en el numeral precedente, corresponderá a la propia entidad tomar las medidas necesarias a efectos de deslindar las responsabilidades administrativas a que hubiera lugar.

Atentamente,


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

