



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° 344 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el régimen del personal de SERNANP

Referencia : Oficio N° 002-2018-SUTRASERNANP-SG

Fecha : Lima, **06 MAR. 2018**

I. Objeto de la Consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato único de Trabajadores del SERNANP consulta respecto del régimen laboral de los servidores que prestan servicios en SERNANP.

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.

De la transferencia de personal como consecuencia del proceso de fusión por absorción

- 2.4. Por efecto de la fusión por absorción una entidad estatal (la incorporante) asume a título universal, los derechos, obligaciones, activos, pasivos, situaciones y relaciones jurídicas de otra entidad (la incorporada); la cual deja de existir, para todo efecto jurídico.

En virtud de esta figura jurídica (la fusión), la entidad incorporante asume también la condición de empleador respecto del personal transferido por efecto de ésta. Por tanto, la transferencia de personal implica una cesión de posición contractual respecto de la





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"

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.

- 2.5. 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.

Sobre la transferencia del personal del INRENA a SERNANP

- 2.6. Previamente, debemos indicar que el Instituto Nacional de Recursos Naturales (en adelante INRENA) fue creado por Decreto Ley N° 25902 como un organismo público descentralizado del Ministerio de Agricultura, cuyo personal se encontraba comprendido bajo el régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728.
- 2.7. Mediante el Decreto Legislativo N° 1013 se creó el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (en adelante SERNANP) como un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente.

Así también la Tercera Disposición Complementaria Final del mencionado Decreto Legislativo aprobó la fusión de la Intendencia de Áreas Naturales Protegidas del Instituto Nacional de Recursos Naturales (INRENA) con el SERNANP, siendo éste último el ente incorporante. Para tal efecto, dispuso la transferencia de los bienes muebles e inmuebles, recursos, **personal**, acervo documentario, derechos, obligaciones, convenios y contratos, pasivos y activos del INRENA al SERNANP.

- 2.8. Con la absorción del INRENA por parte del SERNANP, esta última asumió directamente la administración y gestión de los recursos humanos transferidos, lo cual implicó que se adoptaran las acciones administrativas necesarias para adecuar su organización, distribución, pago de remuneraciones, ejercicio de poder disciplinario, así como la finalización de las relaciones laborales con arreglo a ley, lo cual se resume en el poder de dirección inherente a todo empleador.





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”

No obstante, debemos acotar que el personal desplazado como consecuencia de la transferencia de una entidad a otra, conserva el régimen laboral al que se encontraba sujeto así como sus respectivos derechos y obligaciones¹.

- 2.9. De otro lado, es pertinente acotar que de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM, “Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP”, el régimen laboral del personal del SERNANP se establece de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1013, es decir, que el personal de SERNANP se regirá por lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- 2.10. Siendo ello así, y teniendo en consideración lo señalado en el numeral 2.4 del presente informe, podemos colegir que actualmente el SERNANP cuenta con personal perteneciente a los regímenes de la carrera administrativa y al del régimen de la actividad privada, pues este último grupo fue transferido como consecuencia del proceso de fusión entre el INRENA y el SERNANP.
- 2.11. Sin perjuicio de lo señalado, y aun cuando no es materia de consulta, consideramos pertinente indicar a modo de ilustración que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, crea un nuevo régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en la Administración Pública, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Por tanto, las entidades públicas-indistintamente de su régimen laboral- deberán prepararse para la implementación del nuevo régimen del servicio civil siguiendo la ruta de los Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE.

III. Conclusiones

- 3.1 En virtud de la fusión, la entidad incorporante asume también la condición de empleador respecto del personal transferido por efecto de ésta. Por tanto, 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 Como consecuencia del proceso de fusión por absorción dispuesto por Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, INRENA transfirió sus bienes muebles e inmuebles, recursos, **personal**, acervo documentario, derechos, obligaciones, convenios y contratos, pasivos y activos a SERNANP, asumiendo esta última la administración y gestión de los recursos humanos transferidos adoptando las acciones administrativas necesarias para adecuar su organización, distribución, pago de remuneraciones, ejercicio de poder disciplinario, así como la finalización de las relaciones laborales con arreglo a ley, lo cual se resume en el poder de dirección inherente a todo empleador.



¹ Esta conclusión se apoya en el criterio que en reiteradas ocasiones ha sostenido el Tribunal Constitucional, en el sentido que una ley no puede convertir el régimen laboral de un trabajador, salvo que éste lo admita expresamente, porque las normas no tienen efecto retroactivo y porque hacerlo, implicaría una violación del artículo 62º de la Constitución Política, que garantiza que los términos contractuales no pueden ser modificados por las leyes.



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 Bajo este contexto, y teniendo en consideración lo señalado en el numeral 2.4 del presente informe, podemos colegir que actualmente el SERNANP cuenta con personal perteneciente a los regímenes de la carrera administrativa y al del régimen de la actividad privada, pues este último grupo fue transferido como consecuencia del proceso de fusión entre INRENA y SERNANP.

3.4 De otro lado, y aun cuando no es materia de consulta, consideramos pertinente indicar a modo de ilustración que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, crea un nuevo régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en la Administración Pública, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Por tanto, las entidades públicas-indistintamente de su régimen laboral- deberán prepararse para la implementación del nuevo régimen del servicio civil siguiendo la ruta de los Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE

Atentamente,



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