Firmado digitalmente por SU LAY Cynthia Cheenyi FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/01/30 18:04:59-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 30 de enero de 2020

INFORME TECNICO N° 000157-2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Aplicación de acciones de desplazamiento a servidores de confianza bajo el régimen laboral de la Ley N° 30057.

Referencia : Oficio N° 00005-2019-OEFA/OAJ

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA consulta a SERVIR lo siguiente, en el marco del régimen de la Ley N° 30057:

a) ¿Es posible aplicar la figura de encargo de funciones a los/as servidores/as de confianza en puestos distintos para los que fueron designados?
b) De ser favorable la respuesta, a dichos servidores de confianza, ¿les resulta aplicable las condiciones o reglas del encargo de funciones? Por ejemplo: el pago del diferencial luego de exceder los 30 días de encargo de funciones, el plazo máximo del encargo, el consentimiento del servidor/civil, entre otras condiciones.
c) De no ser favorable la respuesta, ¿qué figura o acción de personal resulta aplicable en caso se requiera cubrir la jefatura o dirección de una entidad u órgano cuyo puesto no se encuentra con titular?
d) ¿Es posible aplicar las acciones de desplazamiento de rotación, destaque y comisión de servicios a los servidores/as de confianza?
e) De ser favorable la respuesta, a dichos servidores/as de confianza, ¿les resulta aplicable las condiciones o reglas de cada una de estas acciones de desplazamiento?
f) De no ser favorable la respuesta, ¿qué figuras o acciones de personal les resultan aplicables a los/las servidores/as de confianza?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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 aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **PSNCWZL**

o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre los servidores de confianza en el régimen laboral de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.4 En principio, es oportuno señalar que el presente análisis se refiere a la categoría de servidores de confianza en el nuevo régimen del servicio civil regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC).

Así, lo señalado en el presente informe, será aplicable tanto para aquellos servidores de confianza contratados en el marco del régimen laboral de la LSC luego de la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (en adelante, CPE), así como para aquellos servidores de confianza que hubieran transitado efectivamente al nuevo régimen como consecuencia de la aprobación del CPE en virtud de lo previsto en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la LSC[1].

2.5 Así, pues, de acuerdo con el artículo 2° de la LSC, los servidores civiles de las entidades se clasifican en los siguientes grupos: a) Funcionario Público, b) Directivo Público, c) Servidor civil de Carrera y d) Servidor de actividades complementarias, precisándose, adicionalmente, que en cualquiera de dichos grupos pueden existir servidores de confianza.

2.6 Por su parte, de acuerdo con el literal e) del artículo 3° de la LSC, el servidor de confianza *"Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa."*

2.7 De la misma manera, de acuerdo con el artículo 8° de la LSC, en el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección para su incorporación a la entidad se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto, no siendo necesario aprobar un concurso público de méritos.

---

[1] **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**
"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
(…)
TERCERA.- Reglas específicas de implementación del nuevo régimen
(…)
Organización del tránsito de los servidores civiles
(…)
1) Los funcionarios públicos de la entidad y los servidores de confianza que cumplan el perfil, ingresan automáticamente al régimen correspondiente previsto en la Ley, por el solo mérito de la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **PSNCWZL**

Asimismo, en este punto es de precisar que el inciso a) del artículo 178° del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), precisa que uno de los supuestos de contratación directa es precisamente la contratación de servidores de confianza, lo cual resulta concordante, a su vez, con lo previsto en el artículo 263° del mismo reglamento, según el cual, el servidor civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos.

2.8 De otra parte, en virtud de lo previsto en el artículo 77° de la LSC, el número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50), correspondiendo a la entidad determinar la ubicación de los servidores de confianza.

2.9 Luego, el artículo 79° de la LSC establece que el vínculo entre los servidores de confianza y la entidad se establece en un contrato escrito de naturaleza temporal, cuya vigencia se condiciona a la confianza de quien lo designa y donde se precisan las condiciones de empleo, el puesto a ocupar y la contraprestación a percibir. Asimismo, se agrega que el contrato puede resolverse sin que ello genere el derecho a pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna por terminación del vínculo con la entidad pública.

2.10 Así pues, en suma, se puede apreciar que, en el régimen laboral de la LSC, los servidores de confianza cumplen las siguientes características principales:

- Forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó.
- Pueden ubicarse en cualquiera de los grupos de servidores civiles: a) Funcionario Público, b) Directivo Público, c) Servidor Civil de Carrera y d) Servidor de actividades complementarias.
- Su contratación no requiere de concurso público, sin embargo, el servidor debe cumplir con los requisitos del perfil establecido para el puesto.
- El límite máximo de servidores de confianza es de 5% del número de servidores de la entidad, con un mínimo de 2 y un máximo de 50 servidores.
- El contrato puede resolverse sin que ello genere el derecho a pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna.

Sobre la aplicación de acciones de desplazamiento a servidores de confianza sujetos al régimen laboral de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.11 De acuerdo con el artículo 81° de la LSC, el desplazamiento de personal es el acto de administración mediante el cual un servidor civil, por disposición fundamentada de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del Servicio Civil y el nivel ostentado.

Así, las acciones de desplazamiento son: a) Designación como directivo público o servidor de confianza, b) Rotación, c) Destaque, d) Encargo de funciones y e) Comisión de servicios.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **PSNCWZL**

2.12 El artículos 265° del Reglamento de la LSC define y precisa las características de los tipos de desplazamiento reseñados en el párrafo precedente, señalando que estos pueden ser:

a) Designación como directivo público o como servidor de confianza.

b) Rotación.- Que consiste en la reubicación del servidor civil al interior de la entidad para asignarle funciones según el perfil del puesto a ocupar. Se efectúa por decisión de la entidad en el caso de servidores de carrera y de actividades complementarias.

c) Destaque.- Que consiste en el desplazamiento temporal de un servidor civil de carrera y de actividades complementarias a otra entidad a pedido de esta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. El servidor civil percibe las compensaciones económicas en la entidad de destino. El destaque no es menor de treinta (30) días calendario, ni excede el período de un año, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor en caso de destaque a otro ámbito geográfico.

d) Encargo de funciones.- El cual es temporal, excepcional y fundamentado. Solo procede siempre y cuando el servidor civil cumpla con el perfil del puesto vacante. En ningún caso debe exceder el período, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor.

e) Comisión de servicios.- Que consiste en el desplazamiento temporal del servidor civil fuera de la sede habitual de trabajo, dispuesto por la autoridad competente, para realizar funciones correspondientes a su puesto , dentro del territorio nacional o en el extranjero. No excede, en ningún caso, treinta (30) días calendario por vez.

2.13 De la misma manera, a través de los artículos 267° a 269° del Reglamento de la LSC, se han previsto algunas disposiciones específicas para los tipos de desplazamiento por rotación, encargo de funciones y comisión de servicios[2], siendo las principales las que se detalla a continuación:

[2] **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
"Artículo 267.- Rotación
Es el desplazamiento temporal del servidor civil de carrera y complementario dentro de una misma entidad a un puesto similar. Se efectúa por decisión de la entidad. Excepcionalmente, en caso hubiera una diferencia en la compensación económica con el puesto de origen, esta es cubierta por la entidad de destino. La rotación puede darse por un plazo máximo de un año, mediante una Resolución de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, debidamente fundamentada, requiere del consentimiento del servidor si se efectúa fuera del lugar habitual de trabajo, con excepción de los puestos que conlleven, dentro de sus funciones, el traslado permanente cada cierto tiempo.

Artículo 268.- Encargo de funciones
Es el desplazamiento de un servidor civil a un puesto donde se realizan funciones de conducción o dirección en la misma entidad. El encargo podrá ser por el plazo de hasta un (1) año y requiere del consentimiento del servidor civil. Si el encargo excede los 30 días calendario, el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **PSNCWZL**

- En el caso de la rotación:
  - Es el desplazamiento temporal del servidor civil de carrera y de actividades complementarias de una misma entidad a un puesto similar.
  - Puede darse hasta por un plazo máximo de un (1) año.
  - Es dispuesta por resolución de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
  - Requiere el consentimiento del servidor si se efectúa fuera del lugar habitual de trabajo, salvo que el puesto conlleve dentro de sus funciones el traslado permanente cada cierto tiempo.

- En el caso del encargo de funciones:
  - Es el desplazamiento de un servidor civil a un puesto donde se realizan funciones de conducción o dirección en la misma entidad.
  - Puede darse hasta por un plazo máximo de (1) año.
  - Requiere el consentimiento del servidor civil.
  - Si excede de treinta (30) días, el servidor tiene derecho a percibir la diferencia de compensación económica.
  - Es dispuesta por resolución de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

- En el caso de la comisión de servicios
  - Es el desplazamiento temporal de los servidores civiles para realizar funciones correspondientes a su puesto fuera de la entidad, dentro de territorio nacional o en el extranjero.
  - Requiere autorización escrita del superior jerárquico si la comisión no excede de diez (10) días calendario.
  - Si el plazo de la comisión es superior a diez (10) días calendarios, esta debe ser autorizada por el Director de Recursos Humanos, pudiendo ser otorgada hasta por un máximo de treinta (30) días calendario, salvo los casos de capacitación regulados en el reglamento de la LSC.

2.14 Ahora bien, establecido el marco normativo que rige las acciones de desplazamiento en el régimen laboral del servicio civil regulado por la LSC, es oportuno señalar que el artículo 264° del Reglamento de la LSC ha previsto algunas reglas especiales a las que se sujetan los servidores de confianza, precisando en su literal c) que: *"No se les aplica las reglas sobre desplazamiento"*.

servidor tendrá derecho a percibir la diferencia de compensación económica. El encargo de funciones se autoriza mediante una Resolución de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, debidamente fundamentada.

Artículo 269.- Comisión de servicios
Es el desplazamiento temporal de los servidores civiles para realizar funciones correspondientes a su puesto fuera de su entidad, dentro del territorio nacional o en el extranjero. Se requiere autorización escrita del superior jerárquico si la comisión no excede 10 días calendario. De exceder dicho plazo, la comisión debe ser autorizada y sustentada por el Director de Recursos Humanos, teniendo un plazo máximo de hasta por 30 días calendario. Salvo el caso de capacitación de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.
Para efectos de la comisión de servicios fuera del ámbito nacional, la autorización es de acuerdo con las normas que regulan los viajes de los servidores al exterior."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **PSNCWZL**

2.15 No obstante, es preciso señalar que la disposición antes reseñada no debe entenderse como la imposibilidad de aplicar acciones de desplazamiento a servidores civiles de confianza, sino que la misma se refiere únicamente a la inaplicación de las reglas generales que rigen las acciones de desplazamiento, específicamente las previstas en el segundo párrafo del artículo 265° de la LSC, referidas a que el desplazamiento es en el mismo nivel y con la misma compensación, dentro o fuera de la familia de puestos en la cual cumple funciones.

2.16 Sin perjuicio de ello, la posibilidad de aplicar alguna de las acciones de desplazamiento a los servidores de confianza depende de las características especiales de cada uno de los tipos previstos.

Así, pues, conforme a lo desarrollado en los numerales 2.12 y 2.13 del presente informe, se puede apreciar que las reglas especiales para las acciones de desplazamiento de rotación y destaque limitan su aplicación a los servidores civiles de carrera y de actividades complementarias, por lo que dichas medidas de desplazamiento no resultarían aplicables a los servidores de confianza.

No obstante, en el caso de la designación en puesto directivo, el encargo de puesto y la comisión de servicios, la norma precisa que dichas acciones de desplazamiento corresponden a los servidores civiles -en general- por lo que podrían ser aplicadas también a los servidores civiles de confianza. Para tales efectos, las entidades deberán observar las reglas especiales previstas para dichos tipos de desplazamiento, reguladas en los artículos 268° y 269° del Reglamento de la LSC.

III. Conclusiones

3.1 En el régimen laboral de la LSC, los servidores de confianza ostentan las características previstas en el numeral 2.10 del presente informe técnico, las cuales que deberán ser respetadas y aplicadas por todas las entidades públicas.

3.2 Las acciones de desplazamiento en el régimen laboral de la LSC son: a) Designación como directivo público o como servidor de confianza, b) Rotación, c) Destaque, d) Encargo de funciones, e) Comisión de servicios.

3.3 Lo previsto en el literal c) del artículo 264° del Reglamento de la LSC no debe entenderse como la imposibilidad de aplicar acciones de desplazamiento al personal de confianza, sino que ello se refiere únicamente a la inaplicación de las reglas generales previstas en el segundo párrafo del artículo 265° de la LSC (relativas a que el desplazamiento debe realizarse en el mismo nivel y con la misma compensación).

3.4 La posibilidad de aplicar alguna de las acciones de desplazamiento a los servidores de confianza depende de las características especiales de cada uno de los tipos previstos. Las acciones de desplazamiento de rotación y destaque limitan su aplicación a los servidores civiles de carrera y de actividades complementarias, por lo que dichas medidas de desplazamiento no resultarían aplicables a los servidores de confianza.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **PSNCWZL**

3.5 No obstante, las normas que regulan la designación en puesto directivo, el encargo de puesto y la comisión de servicios precisan que dichas acciones de desplazamiento corresponden a los servidores civiles -en general- por lo que podrían ser aplicadas también a los servidores civiles de confianza. Para tales efectos, las entidades deberán observar las reglas especiales previstas para dichos tipos de desplazamiento, reguladas en los artículos 268° y 269° del Reglamento de la LSC.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ear
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **PSNCWZL**