



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

## INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 durante el Año Fiscal 2022  
b) Sobre el régimen laboral de los Empleados y Obreros municipales  
c) Sobre la aplicación de la Ley N° 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servidores de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales  
d) Sobre el cumplimiento de los mandatos judiciales  
e) Sobre la no competencia de SERVIR para emitir opinión en materia de ingresos del personal del sector público

Referencia : Oficio N° 031-2022-MPCH/GAF-SGGTH-JAOA

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Chepén realiza a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Se puede actualmente (año 2022) contratar mediante Decreto Legislativo N° 728 a obreros municipales? de poder darse el caso ¿cuáles serían los requisitos y procedimiento a seguir para dicha contratación?
- ¿Si existieran plazas vacantes y presupuestadas para la contratación mediante Decreto Legislativo N° 728, podría convocarse a concurso público de méritos, y cuáles serían los requisitos o limitaciones?
- ¿Cuál sería el procedimiento a seguir para cumplir con la Ley N° 31254 e incorporar progresivamente al personal que presta servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral?
- ¿Cuál sería el camino viable para cumplir con la Ley N° 31254 sin perjudicar los intereses de la Municipalidad y evitar responsabilidad alguna?

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



- e) ¿De ser posible la incorporación progresiva de los obreros municipales de limpieza pública y afines cual sería el procedimiento, autoridades que intervienen, documentos, etc., para su cumplimiento?
- f) ¿Pueden los obreros municipales, serenazgos municipales, policías municipales; ser contratados actualmente mediante el Decreto Legislativo N° 1057?
- g) ¿En el caso de los videoperadores y personal administrativo de las centrales de monitoreo o dependencias de seguridad ciudadana, podrían ser contratados mediante Decreto Legislativo N° 1057 y en caso ingresen a la entidad por concurso público de méritos o reposición laboral, cuál sería el régimen que le correspondería: Decreto Legislativo N° 728 o Decreto Legislativo N° 276?
- h) ¿En el caso de los inspectores de transporte, podrían ser contratados mediante Decreto Legislativo N° 1057 y en caso ingresen a la entidad por concurso público de méritos o reposición laboral, cuál sería el régimen que le correspondería: Decreto Legislativo N° 728 o Decreto Legislativo N° 276?
- i) ¿En el caso de reposición laboral de obreros municipales adscritos al Decreto Legislativo N° 728, cuál sería la contraprestación económica que le correspondería, ya que el mandato judicial señala: reponer, reincorporar, o reconocer la relación laboral al demandante en su puesto de trabajo como personal obrero (limpieza pública, parques y jardines, etc.) o en otro puesto de trabajo similar y de igual categoría y nivel remunerativo; sin embargo, no estipula cual deberá ser su contraprestación económica, teniendo en cuenta que todos no perciben el mismo pago por su servicios en calidad de locadores?
- j) ¿Qué instrumento de gestión o documento tendría que tener la entidad que sustente el nivel remunerativo de los obreros municipales y no genere confusión; ya que en años anteriores se ha considerado su último pago como locador?
- k) ¿Se puede consignar en la boleta de pago la fecha de ingreso establecida por mandato judicial de reponer, reincorporar, o reconocer la relación laboral de los trabajadores del D.L. N.º 728 y que documento tiene que justificar dicho procedimiento?
- l) ¿Con respecto al Decreto Supremo N° 003-2022-TR "Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada", le corresponde al incremento de la Remuneración Mínima Vital de S/930.00 a S/ 1,025.00 para trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo N° 728 de la Municipalidad Provincial de Chepén, gobierno local (entidad pública), más aun teniendo en cuenta que no se tiene una escala remunerativa del personal obrero municipal, quienes son contratados bajo dicho régimen?

## 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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema<sup>1</sup>.

- 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 o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado, 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 la contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 durante el Año Fiscal 2022

- 2.4 En primer término, cabe señalar que anualmente las leyes de presupuesto del Sector Público prohíben el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento; no obstante, también se establecen ciertas excepciones que permiten a las entidades públicas contratar personal para determinados supuestos.
- 2.5 Así tenemos que, en las Leyes de Presupuesto del Sector Público de los últimos años fiscales, entre estos, la del año 2022<sup>2</sup>, se estableció como excepción a la regla referida en el párrafo anterior, el ingreso de personal en los siguientes supuestos: la contratación para el reemplazo por cese (el cual comprendía al cese que se hubiese producido a partir del año 2020), para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), en los casos que corresponda.
- 2.6 Ahora bien, es de advertir que la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022<sup>3</sup>, no precisó algún régimen laboral determinado para aplicar los supuestos de

<sup>1</sup> Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

<sup>2</sup> Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022

**"Artículo 8.- Medidas en materia de personal"**

8.1 Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)

c) La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2020, 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. Las plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminadas del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

(...)

Lo establecido en el presente literal no autoriza a las entidades públicas para contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse.

(...)"

<sup>3</sup> Al igual que las Leyes de Presupuesto del Sector Público de los años 2023 y 2024

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



contratación antes señalados; por consiguiente, se desprende que la contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, podía ser efectuada durante el mencionado año fiscal, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, entre otros regímenes, **siempre que se cumplieran, de manera previa, con los requisitos establecidos en el numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley<sup>4</sup>, lo cuales eran los siguientes:**

- a. Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda.
- b. Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas,
- c. Las plazas o puestos a ocuparse cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.

2.7 Asimismo, cabe precisar que, el marco legal antes reseñado, no autorizaba a las entidades públicas a contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse<sup>5</sup>; por consiguiente, **las entidades solo podían efectuar contrataciones para ocupar aquellas plazas vacantes existentes en sus documentos de gestión interna (CAP o CAP Provisional).**

2.8 En ese marco, y atendiendo a las consultas a) y b), se colige que en virtud a lo dispuesto por la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, las entidades públicas contaban con autorización para contratar personal, entre otros regímenes, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y para determinados supuestos: para el reemplazo por motivos de cese –solo de plazas vacantes generadas a partir del año 2020–, para la suplencia temporal de los servidores del sector público, o para el ascenso o promoción del personal en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda; siendo que para dichos casos, las entidades debían cumplir previamente con los requisitos establecidos en el numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley.

<sup>4</sup> Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022

**"Artículo 8.- Medidas en materia de personal**  
(...)

8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal ñ) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario."

<sup>5</sup> De conformidad con el último párrafo contenido en el inciso c) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



## Sobre el régimen laboral de los Empleados y Obreros municipales

- 2.9 En principio, es importante destacar que las entidades del Estado se rigen por distintos regímenes laborales, entre los que se encuentran el regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y el regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Régimen Laboral de la Actividad Privada.
- 2.10 En esa línea, con respecto a las municipalidades, la actual Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 (en adelante LOM) establece que la administración municipal está integrada por los funcionarios, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad, resultando aplicable el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 a las dos primeras categorías (funcionarios y empleados) y al obrero el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, conforme lo indica el artículo 37 de la Ley N° 27972:

***“Artículo 37.- REGIMEN LABORAL***

*Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la ley.*

*Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son trabajadores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios a dicho régimen.”*

- 2.11 Asimismo, en virtud de la Ley N° 30889<sup>6</sup> se precisó que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 2.12 Ahora bien, respecto a la distinción entre obreros y empleados, es preciso remitirnos a lo señalado en el Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), en el que se indicó lo siguiente:

*"2.9 Tradicionalmente, se ha entendido que la distinción entre obrero y empleado ha estado en función de la labor realizado por el trabajador. Así mientras obrero es aquel que realiza trabajo preponderantemente manual, empleado es el que cumple una labor preponderantemente intelectual."*

- 2.13 De acuerdo a lo señalado, y en atención a las consultas f), g) y h) planteadas, se debe considerar en la categoría de obrero al personal que desarrolla labores netamente físicas como: jardinero, limpieza pública, chofer o serenazgo, quienes se sujetan al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos, beneficios y deberes inherentes a dicho régimen laboral. Mientras que, los empleados, quienes realizan labor preponderantemente intelectual, se sujetan al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

<sup>6</sup> Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Publicada en el diario oficial El Peruano el 22 de diciembre de 2018

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



- 2.14 Es importante señalar que en una municipalidad pueden existir actualmente obreros que ingresaron a la misma bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 o de ser el caso bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, quienes se mantienen en dichos regímenes, debiendo percibir todos los beneficios propios de los regímenes antes mencionados, no siéndole aplicable el régimen laboral de la actividad privada, a menos que hayan aceptado pasar a éste, previo concurso de méritos. Sobre este tema, SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 001669-2022-SERVIR-GPGSC<sup>7</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)) el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.

### **Sobre la aplicación de la Ley N° 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servidores de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales**

- 2.15 Mediante la Ley N° 31254, publicada en el diario oficial El Peruano, el 7 de julio de 2021, se prohibió en los gobiernos locales la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que prestan los obreros municipales.
- 2.16 Asimismo, la referida Ley, estableció que los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que realizan los obreros municipales, se prestan bajo el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 278) reconociéndoles los derechos, beneficios y deberes inherentes a dicho régimen, de acuerdo a lo que establece la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades<sup>8</sup>.
- 2.17 En esa línea, la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 31254 dispone un proceso de adecuación que deben seguir los gobiernos locales consistente en la incorporación del personal de limpieza pública que presta servicios mediante tercerización o intermediación laboral al régimen de la actividad privada, prescribiendo lo siguiente:

***“PRIMERA. Proceso de adecuación***

*En el plazo máximo de 1 año, contado a partir de la vigencia de la presente ley, los gobiernos locales incorporan progresivamente, bajo el régimen laboral de la actividad privada, al personal que presta servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, previa evaluación de méritos e idoneidad para los referidos servicios, de acuerdo a lo establecido en la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.”*

- 2.18 Ahora bien, respecto a la aplicación de la Ley N° 31254, es preciso remitirnos al Informe Técnico N° 000244-2023-SERVIR-GPGSC<sup>9</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), a través del cual SERVIR concluyó lo siguiente:

<sup>7</sup> Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668692/5023859-informe-tecnico-1669-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016544>

<sup>8</sup> El artículo 37 de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades (LOM), establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

<sup>9</sup> Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5657424/5011914-informe-tecnico-0244-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704924539>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



- “3.1 *La Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 31254 establece un proceso de adecuación que deben seguir los gobiernos locales, consistente en la incorporación bajo el régimen de la actividad privada al personal que presta servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, previa evaluación de méritos e idoneidad para los referidos servicios, de acuerdo a lo establecido en la LOM.*
- 3.2 *Corresponderá a los gobiernos locales normar el procedimiento de incorporación señalado en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 31254, determinando en la evaluación de méritos del personal los requisitos y procedimientos orientados a la vinculación de servidores civiles bajo dicho régimen, basados en criterios objetivos y fundamentados, garantizando en todo momento que no se vulneren los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.*
- 3.3 *La Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, en su artículo 6, sobre medidas en materia personal, exceptúa de la prohibición de incorporación del personal en el Sector Público, la contratación bajo el régimen de la actividad privada de los trabajadores obreros de limpieza pública en las municipalidades provinciales y/o distritales en el marco de lo establecido en la Ley N° 31254.*
- 3.4 *El plazo de un año para el proceso de adecuación dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 31254 constituye un plazo ordenador, por lo que si bien a la fecha puede haber transcurrido un año desde la entrada en vigencia de la Ley N° 31254, corresponde a los gobiernos locales efectuar la incorporación del personal en mención conforme a lo dispuesto en la citada Ley en concordancia con la LPSP 2023, sin poder calificar sus alcances o negarse motu proprio a la ejecución de lo que dispone, salvo mandato judicial emitido por la autoridad competente.”*

- 2.19 En relación con lo expuesto, cabe precisar que la “previa evaluación de méritos e idoneidad” establecida en la Ley N° 31254 es determinante para la incorporación –bajo el régimen laboral de la actividad privada– del personal que venía prestando los referidos servicios mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral; toda vez que, lo contrario implicaría el quebrantamiento de los principios de acceso al empleo público.
- 2.20 Al respecto, debe señalarse que, el artículo 5 de la N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece que la incorporación al empleo público se realiza mediante concurso público abierto, por grupo ocupacional, en base al mérito y capacidad de la persona en un régimen de igualdad de oportunidades. En esa misma línea, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establece que la incorporación al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo el principio de mérito.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



- 2.21 Por lo tanto, atendiendo a las consultas c), d) y e) formuladas, debemos indicar que, en virtud a la Primera Disposición complementaria Transitoria de la Ley N° 31524, corresponde a los gobiernos locales incorporar bajo el régimen laboral de la actividad privada, al personal que presta servicios de limpieza pública entre otros, mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, previa evaluación de méritos, capacidad e idoneidad; para lo cual, deben normar internamente –a través de Directivas o Lineamientos– el procedimiento correspondiente para la vinculación de servidores bajo dicho régimen, el cual se basa en criterios objetivos y fundamentados, garantizando en todo momento que no se vulneren los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades<sup>10</sup>.
- 2.22 Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el citado informe, el plazo de un año para el proceso de adecuación dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 31254 constituye un plazo ordenador, por lo que si bien a la fecha puede haber transcurrido un año desde la entrada en vigencia de la Ley N° 31254, corresponde a los gobiernos locales efectuar la incorporación del personal en mención conforme a lo dispuesto en la citada Ley en concordancia con la ley de presupuesto del respectivo año fiscal.

### Sobre el cumplimiento de los mandatos judiciales

- 2.23 Respecto a esta temática, corresponde remitirnos a lo desarrollado por SERVIR a través del Informe Técnico N° 000131-2022-SERVIR-GPGSC<sup>11</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), que recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisa lo siguiente:

*"2.4 El artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dispone que **toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad, penal o administrativa.***

2.5 De dicha disposición se derivan al menos tres consecuencias:

- (1) *La primera es que la entidad vinculada por una resolución judicial, una vez notificada la misma, debe efectuar todas las gestiones que sean necesarias para darle estricto cumplimiento, evitando cualquier retraso en su ejecución, y sin hacer calificación alguna que pudiese restringir sus efectos, incurriendo en responsabilidad en caso de infringir dichas reglas.*
- (2) *La segunda, derivada de la anterior, es que SERVIR, aun siendo el órgano rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, no puede emitir opinión sobre el contenido de una sentencia judicial.*

<sup>10</sup> Lo señalado encuentra sustento en el criterio adoptado por SERVIR en el Informe Técnico N° 001381-2021-SERVIR-GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe))

<sup>11</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2022/IT\\_0131-2022-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0131-2022-SERVIR-GPGSC.pdf)

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



(3) *La tercera, es que el incumplimiento de un mandato judicial acarrea responsabilidad civil, penal o administrativa de los funcionarios o servidores que incumplan o retarden su ejecución. Dicha responsabilidad se identificará en cada caso concreto.*

2.6 *Siendo así, la entidad tiene la obligación de dar cumplimiento a lo dispuesto por el Poder Judicial, no pudiendo modificar ningún extremo de lo señalado en el mandato, así como tampoco puede retardar su cumplimiento, dado que ello generará, según corresponda, responsabilidad civil, penal o administrativa del funcionario o servidor encargado de dar cumplimiento a dicho mandato. Asimismo, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de una resolución judicial debe ser formulado ante el órgano jurisdiccional que la haya emitido, empleando los mecanismos procesales establecidos para dicho efecto.*

(Énfasis y subrayado agregados)

- 2.24 Considerando lo señalado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, las entidades públicas tienen la obligación de cumplir las decisiones judiciales emanadas de la autoridad judicial competente en sus propios términos, no siendo posible que sus funcionarios o servidores públicos realicen calificaciones o interpretaciones sobre estos, acción que podría restringir sus efectos o retrasar su ejecución, lo cual los haría pasibles de responsabilidad civil, penal o administrativa.
- 2.25 En ese sentido, en atención a las consultas i), j) y k), debemos señalar que no corresponde a SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial, por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances o forma de ejecución de estos, deberá ser formulado ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos que la Ley contempla.

### **Sobre la no competencia de SERVIR para emitir opinión en materia de ingresos del personal del sector público**

- 2.26 Si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se debe precisar que, desde la vigencia del Decreto de Urgencia N° 044-2021<sup>12</sup>, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (en adelante, la DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente en materia de ingresos del personal del sector público<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público. Publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de mayo de 2021.

<sup>13</sup> Decreto de Urgencia N° 044-2021

**"Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público**  
(...)

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



- 2.27 En esa línea, el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1666<sup>14</sup> señala que la DGGFRH del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias, y para desarrollar normas sobre dichas materias; interpretar el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos. Asimismo, en el literal c) del artículo 9 del mismo cuerpo normativo se indica como una de las funciones de la DGGFRH el emitir opinión vinculante, de manera exclusiva y excluyente, en materias de su competencia.
- 2.28 En el marco de la competencia de la DGGFRH, se debe considerar las definiciones previstas en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1666, en particular las siguientes:

**“Artículo 4. Definiciones**

*Para efectos del presente Decreto Legislativo, son de aplicación las siguientes definiciones:  
(...)*

- e. **Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:** *Son los conceptos de ingresos financiados por fondos públicos que corresponden al personal activo y a los pensionistas, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales, carreras especiales y regímenes previsionales a cargo del Estado, según corresponda; y, comprende los Ingresos del Personal, Aportes del Estado, las Pensiones, Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas, y los Reconocimientos Estatales, así como Gastos por Encargo.*
- f. **Ingresos del Personal:** *Son las contraprestaciones en dinero y de libre disponibilidad, permanentes o periódicas, excepcionales u ocasionales que otorgan las entidades del Sector Público al personal activo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales y carreras especiales, las mismas que comprenden remuneraciones, compensaciones económicas, entregas económicas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios, así como otros de similar naturaleza otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, en lo que corresponda, así como los ordenados por mandatos judiciales.  
(...)”*

- 2.29 Aunado a lo señalado, de conformidad con el artículo 160 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas<sup>15</sup> (en adelante, ROF del MEF), la DGGFRH tiene a su cargo entre otros: “c) Emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público”.

2.3 *La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.  
(...)”*

<sup>14</sup> Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público. Publicado en el diario oficial El Peruano el 24 de setiembre de 2024.

<sup>15</sup> Aprobado por la Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



- 2.30 En ese sentido, debido que SERVIR no tiene competencia para emitir opinión en materia de ingresos del personal del sector público, y siendo que la consulta I) planteada versa sobre la aplicación del incremento de la remuneración mínima vital establecida en el Decreto Supremo N° 003-2022-TR, se recomienda a la entidad remitir su consulta a la DGGFRH para que emita pronunciamiento conforme a sus atribuciones.

### III. Conclusiones

- 3.1 En virtud a lo dispuesto por la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, las entidades públicas contaban con autorización para contratar personal, entre otros regímenes, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y para determinados supuestos: para el reemplazo por motivos de cese –solo de plazas vacantes generadas a partir del año 2020–, para la suplencia temporal de los servidores del sector público, o para el ascenso o promoción del personal en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda; siendo que para dichos casos, las entidades debían cumplir previamente con los requisitos establecidos en el numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley.
- 3.2 De conformidad con el artículo 37 de la Ley N° 27972 (LOM), la administración municipal está integrada por los funcionarios, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad, resultando aplicable el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 a las dos primeras categorías (funcionarios y empleados) y al obrero el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728.
- 3.3 Se considera en la categoría de obrero al personal que desarrolla labores netamente físicas como: jardinero, limpieza pública, chofer o serenazgo, quienes se sujetan al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728. Mientras que, los empleados, quienes realizan labor preponderantemente intelectual, se sujetan al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.
- 3.4 Respecto a la aplicación de la Ley N° 31524, de conformidad con la Primera Disposición complementaria Transitoria de la misma, corresponde a los gobiernos locales incorporar bajo el régimen laboral de la actividad privada, al personal que presta servicios de limpieza pública entre otros, mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, previa evaluación de méritos, capacidad e idoneidad; para lo cual, deben normar internamente –a través de Directivas o Lineamientos– el procedimiento correspondiente para la vinculación de servidores bajo dicho régimen, el cual se basa en criterios objetivos y fundamentados, garantizando en todo momento que no se vulneren los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.
- 3.5 El plazo de un año para el proceso de adecuación dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 31254 constituye un plazo ordenador, por lo que si bien a la fecha puede haber transcurrido un año desde la entrada en vigencia de la Ley N° 31254, corresponde a los gobiernos locales efectuar la incorporación del personal en mención

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

conforme a lo dispuesto en la citada Ley en concordancia con la ley de presupuesto del respectivo año fiscal.

- 3.6 Con relación al cumplimiento de mandatos judiciales, las entidades públicas tienen la obligación de cumplir las decisiones judiciales emanadas de la autoridad judicial competente en sus propios términos, no siendo posible que sus funcionarios o servidores públicos realicen calificaciones o interpretaciones sobre estos, acción que podría restringir sus efectos o retrasar su ejecución, lo cual los haría pasibles de responsabilidad civil, penal o administrativa.
- 3.7 No corresponde a SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial de reincorporación laboral, por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances o forma de ejecución de estos, deberá ser formulado ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos que la Ley contempla.
- 3.8 Respecto a la aplicación del incremento de la remuneración mínima vital establecida en el Decreto Supremo N° 003-2022-TR, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas emitir opinión por ser materia de ingresos del personal del sector público. En consecuencia, se recomienda a la entidad dirigir consulta a la citada Dirección General, a fin de que se pronuncie conforme a sus atribuciones.

Atentamente,

Firmado por

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA**

Especialista – Coordinadora de Gestión Jurídica

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**KARIN PAOLA ALCALÁ HILASACA**

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/pjpa/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. 0023471-2022

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: J7DQ90V