



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

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

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

Asunto : a) Sobre la no competencia de SERVIR para emitir opinión en materia de ingresos de personal del sector público
b) Sobre la vigencia y obligatoriedad de las normas

Referencia : Carta 001-2024

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, un ciudadano, en el marco de la promulgación de la Ley N° 32059, Ley que autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR las siguientes consultas:

1. ¿El servidor CAS puede mantenerse con su sueldo al acceder al nombramiento en cuestión?
2. ¿Excepcionalmente se podrá considerar el sueldo del servidor CAS por encima del MUC teniendo en cuenta que los servidores profesionales tienen una remuneración mayor a lo señalado en el MUC?
3. ¿El nombramiento de dicha ley es obligatorio o facultativo para cada servidor CAS?

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 Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.
- 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,

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

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: IFV0PHU



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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 competencia de SERVIR para emitir opinión en materia de ingresos del personal del Sector Público

- 2.4 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° 044-2021², la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia en materia de ingresos del personal del Sector Público, de conformidad con lo establecido en el numeral 2.3 de su artículo 2:

“Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de 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.”

(Énfasis agregado).

- 2.5 Por su parte, el Decreto Supremo N° 153-2021-EF³, en el numeral 3.2 del artículo 3 de su Anexo⁴ establece que, para la aplicación de las medidas en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, en el marco de lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, se debe considerar lo siguiente:

“Artículo 3.- Medidas en materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Para la aplicación de las medidas en materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, en el marco de lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, se debe considerar lo siguiente:

(...)

3.2 Los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprenden los conceptos financiados por Fondos Públicos que corresponden al personal activo y los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado, como ingresos de personal, aportes del Estado, cualquier otro concepto económico o no

² 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.

³ Aprueban Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

⁴ Disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044- 2021, decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de 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: IFV0PHU



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

económico, las pensiones y reconocimientos estatales; así como, gastos por encargo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales, carreras especiales y regímenes previsionales a cargo del Estado, según corresponda, otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo, convenios colectivos y laudos arbitrales emitidos en el marco de la normatividad específica, en lo que corresponda, así como los ordenados por mandatos judiciales, además de las cargas sociales."
(Énfasis agregado).

- 2.6 En esa línea, de acuerdo con el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 153-2021-EF, se consideran ingresos de personal "(...) las contraprestaciones en dinero, 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 compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, así como otros beneficios de similar naturaleza".
- 2.7 Por consiguiente, debido a que SERVIR carece de competencia para evaluar, entre otros, aspectos relativos a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y que las preguntas formuladas en los literales a) y b) del objeto de la presente consulta se encuentran relacionadas con la posible variación de la remuneración del personal administrativo sujeto al régimen del Decreto Legislativo 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, que accederá al nombramiento progresivo establecido en la Ley N° 32059, corresponde pronunciarse a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por ser materia de su competencia.

Sobre la vigencia y obligatoriedad de las normas

- 2.8 Al respecto, debemos recordar que el artículo 109 de la Constitución Política del Perú regula la vigencia y obligatoriedad de la ley señalando lo siguiente: "La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte".
- 2.9 En tal sentido, queda claro que **la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial *El Peruano***, y sus efectos se aplican de manera inmediata a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, **salvo que expresamente se determine lo contrario**.
- 2.10 No obstante, es preciso indicar que, respecto a la aplicabilidad de las normas jurídicas, se debe considerar que existen dos tipos de normas: las autoaplicativas y las heteroaplicativas. Ello ha sido materia de análisis en numerosas oportunidades por el Tribunal Constitucional⁵:
- a) Norma heteroaplicativa: es aquella cuya aplicabilidad no depende de su sola vigencia, sino de la verificación de un evento posterior, sin cuya existencia la norma carecerá indefectiblemente de eficacia. Son normas de eficacia condicionada, sujetas a la realización de algún acto posterior de aplicación o a una eventual regulación legislativa.

⁵ STC 4677-2004-PA/TC, Fundamentos 3 y 4; STC 0300-2002- AA, Fundamento 1; STC 2670-2002-AA, Fundamento 2; STC 0487-2003-AA, Fundamento 2; STC 2302-2003-AA, Fundamento 7; entre otras.

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: IFV0PHU



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

b) Norma autoaplicativa (autoejecutiva, operativa o de eficacia inmediata): es aquella cuya aplicación resulta inmediata e incondicionada una vez que ha entrado en vigencia. Expresado de otro modo, son normas que no requieren actos de desarrollo o ejecución para desplegar sus efectos.

2.11 En consecuencia, con relación a la pregunta formulada en el literal c) del objeto de la presente consulta, si bien la Ley N° 32059 no establece si el nombramiento progresivo que ésta autoriza es obligatorio o facultativo, se precisa que una norma con rango de ley es aplicable de acuerdo a su naturaleza heteroaplicativa o autoaplicativa; en el primer caso, corresponderá previamente la emisión de una reglamentación para su aplicación, mientras en el segundo caso, no requiere de la ocurrencia de un acto posterior para su aplicación.

III. Conclusiones

3.1 Corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas el análisis y pronunciamiento sobre la posible variación de la remuneración del personal administrativo sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, que accederá al nombramiento progresivo establecido en la Ley N° 32059, por ser materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, por lo que corresponde remitir el documento de la referencia a la mencionada entidad, a fin de que se pronuncie conforme a sus atribuciones.

3.2 La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial *El Peruano*, y sus efectos se aplican de manera inmediata a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, salvo que expresamente se determine lo contrario. No obstante, se debe tener presente la naturaleza heteroaplicativa o autoaplicativa de las normas, a fin de determinar si corresponde o no la emisión de su reglamentación o la ocurrencia de un acto posterior para su aplicación.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

IVÁN ALEXÁNDER RENTERÍA OBREGÓN

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/ccg/iro

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 0036836-2024

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: IFV0PHU