



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **JOSÉ GUTIÉRREZ SANTAFÉ**  
ESPECIALISTA DE PROYECTOS NORMATIVOS DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Opinión sobre Proyecto de Ley N° 5003/2022-CR, Ley que establece modalidades de desplazamiento laboral, así como el ascenso para los trabajadores a plazo indeterminado del Decreto Legislativo 1057

Referencia : Oficio 1871-PL5003-2022-2023-P-CTSS-CR

Mediante documento de la referencia, la Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 5003/2022-CR, Ley que establece modalidades de desplazamiento laboral, así como el ascenso para los trabajadores a plazo indeterminado del Decreto Legislativo 1057 (en adelante, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

### I. Competencia de SERVIR

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

### II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 Conforme se tiene del artículo 1 del Proyecto de Ley, este tiene por objeto establecer modalidades de desplazamiento laboral como rotación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia, así como el ascenso para los trabajadores a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y, tiene por finalidad garantizar el goce de las modalidades de desplazamiento laboral, así como el ascenso, para los referidos trabajadores (artículo 2).

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: HMBLZLO



- 2.2 En línea con su objeto, en su artículo 3, el Proyecto de Ley detalla y describe las figuras de rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, transferencia y designación temporal como las modalidades de desplazamiento aplicables al personal a plazo indeterminado del régimen del Decreto Legislativo 1057. En tanto que, en su artículo 4, precisa que el referido personal puede presentarse a los procesos de ascenso en la misma entidad donde presta servicios. Finalmente, en su Única Disposición Complementaria Final plantea que el Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM.
- 2.3 En su Exposición de Motivos, se señala que normas, como la Ley N° 30057 y la Ley N° 29944, contemplan diversas modalidades de desplazamiento y posibilidad de ascenso; sin embargo, los trabajadores CAS solo pueden acceder a la suplencia, la designación temporal, la rotación temporal y la comisión de servicios, de manera restringida; y, no tienen derecho a ascensos. En ese sentido, los procesos de movimiento de personal para el personal del Decreto Legislativo 1057 representan una necesidad urgente que atender para garantizar posibilidades de crecimiento profesional, personal y laboral; así también en el caso de las resignaciones se permitiría que los trabajadores puedan irse a nuevos espacios laborales distintos a sus actuales puesto quizá por unidad familiar, por interés personal o por salud y de esta manera tener un mejor rendimiento laboral y finalmente se considera apropiado la rotación en función a nuevas destrezas desarrolladas o aprendidas por los trabajadores que mejores los resultados de la institución y que garantice un buen clima institucional<sup>1</sup>.
- 2.4 Respecto del Análisis Costo – Beneficio, en la Exposición de Motivos del proyecto, se precisa que la presente propuesta no genera gasto adicional al Tesoro Público porque no se requerirá de ningún presupuesto o asignación financiera para que se ponga en marcha, por el contrario, permitirá darles movilidad laboral a los trabajadores satisfaciendo sus necesidades de ubicación, cambio y tránsito de su puesto laboral hacia otro mejor por iniciativa propia y en función a su propio desempeño profesional.

### III. Análisis del Proyecto de Ley

- 3.1 En principio, es oportuno recordar que SERVIR en su condición de ente rector del SAGRH en el sector público, ostenta competencia para emitir opinión únicamente con relación a aquellos proyectos normativos que pertenezcan a dicho sistema, o cuya aplicación pudiera tener incidencia directa o indirecta sobre alguna materia perteneciente a este, a efectos de advertir sobre sus efectos o proponer fórmulas que prevengan efectos contraproducentes.
- 3.2 En línea con ello, se debe precisar que SERVIR, conforme se advierte de los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, es un organismo técnico especializado, rector del SAGRH, el cual comprende los siguientes subsistemas: (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales; en tal sentido, en el marco de lo establecido en el literal h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, corresponde a SERVIR emitir opinión técnica

<sup>1</sup> Extraído de los párrafos décimo quinto y décimo sexto del acápite: "Modalidades de desplazamiento de los trabajadores bajo el régimen CAS" del rubro fundamentos de la propuesta, de la Exposición de Motivos.

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: HMBLZLO



vinculante en las materias de su competencia<sup>2</sup>, la misma que se encuentra delimitada al SAGR<sup>3</sup> y el servicio civil peruano<sup>4</sup>.

### Acciones de desplazamiento del personal en la Administración Pública

3.3 En el Sector Público nacional coexisten diversos regímenes de contratación generales y especiales vigentes; así, entre los regímenes de contratación generales se tiene los regulados por:

- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo (adecuado para la Administración Pública según el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR).
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.4 Por otro lado, en el caso de los regímenes de contratación especiales, se tiene:

- Para el personal de la salud, se encuentra vigente la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud y sus modificatorias y normas complementarias; así como, la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, precisada por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2011-SA.
- Para el personal del Sector Educación, se tiene vigente la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (comprende a los profesores contratados, así como a los auxiliares de educación nombrados y contratados), Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (comprende a los asistentes y auxiliares contratados) y la Ley N° 30220, Ley Universitaria (comprende a los jefes de prácticas).
- En los Sectores Defensa e Interior, se tiene la Ley N° 28359<sup>5</sup>, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas y el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.
- Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial.

<sup>2</sup> SERVIR en calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en su autoridad técnico-normativa y, por lo tanto, sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de las normas relativas al mencionado sistema administrativo fijan una posición que debe ser considerada por todas las oficinas de recursos humanos en su calidad de integrantes del Sistema. En tal sentido, todos los informes técnicos emitidos por SERVIR –incluso aquellos que no hayan sido aprobados por el Consejo Directivo– tienen calidad de vinculante.

<sup>3</sup> **Decreto Legislativo N° 1023**

«Artículo 2.- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos».

<sup>4</sup> **Decreto Legislativo N° 1023**

«Título Preliminar – Principios del servicio civil y del compromiso del estado al servicio de la ciudadanía [...] Artículo II.- El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado. [...]».

<sup>5</sup> La Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, si bien establece un régimen especial de carrera, regula la actuación de las personas que cumplen el servicio militar voluntario acuartelado o no acuartelado.



- Ley N° 30483, Ley de la Carrera Fiscal,
- Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.

3.5 Cada una de las normas citadas, contiene disposiciones sobre la carrera, obligaciones, deberes y derechos del personal. En línea con ello, entre los regímenes de contratación general en los que se encuentra desarrollado en forma integral las acciones de desplazamiento del personal, son los regulados por el Decreto Legislativo N° 276 y la Ley N° 30057, en cuyo marco se han establecido normas que contienen un desarrollo integral sobre los desplazamientos del personal, definido como el acto de administración mediante el cual un servidor, 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, la formación, capacitación y experiencia del servidor<sup>6</sup>; Asimismo, se contempla las figuras o modalidades de desplazamiento aplicables en cada régimen, conforme se detalla a continuación:

- a) Designación.** Consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad; en este último caso se requiere del conocimiento previo de la entidad de origen y del consentimiento del servidor. Si el designado es un servidor de carrera, al término de la designación reasume funciones del grupo ocupacional y nivel de carrera que le corresponda en la entidad de origen. En caso de no pertenecer a la carrera, concluye su relación con el Estado<sup>7</sup>.
- b) Rotación.** Consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario<sup>8</sup>.
- c) Reasignación.** Consiste en el desplazamiento de un servidor, de una entidad pública a otra, sin cesar en el servicio y con conocimiento de la entidad de origen. La reasignación procede en el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera siempre que exista plaza vacante no cubierta en el correspondiente concurso de ascenso. La reasignación a un nivel inmediato superior de la carrera sólo procede mediante concurso de méritos para el ascenso, conforme a lo establecido en el presente reglamento<sup>9</sup>.
- d) Destaque.** Consiste en el desplazamiento temporal de un servidor a otra entidad a pedido de ésta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. El servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen. El destaque no será menor de treinta (30) días,

<sup>6</sup> Artículo 81 de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 75 del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

<sup>7</sup> Artículo 77 del Reglamento de la Carrera Administrativa. La Ley N° 30057, circunscribe la designación para el desempeño de cargo de directivo público o como servidor de confianza.

<sup>8</sup> Artículo 78 del Reglamento de la Carrera Administrativa. Para el caso del personal del régimen del Servicio Civil, se regula en el artículo 267 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

<sup>9</sup> Esta modalidad de desplazamiento no se contempla para el caso del personal del régimen del Servicio Civil.

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: HMBLZLO



ni excederá el período presupuestal, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor.

- e) **Permuta.** Consiste en el desplazamiento simultáneo entre dos servidores, por acuerdo mutuo, pertenecientes a un mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y provenientes de entidades distintas. Los servidores deberán contar con la misma especialidad o realizar funciones en cargos compatibles o similares en sus respectivas entidades; para casos distintos a los señalados se requiere necesariamente la conformidad previa de ambas entidades.
- f) **Encargo.** Es el desplazamiento temporal para el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatibles con niveles de carrera superiores al del servidor. Opera únicamente en ausencia temporal del titular y en ningún caso debe exceder el período presupuestal.
- g) **Comisión de Servicios.** Es el desplazamiento temporal del servidor fuera de la sede habitual de trabajo, dispuesta por la autoridad competente, para realizar funciones según el nivel de carrera, grupo ocupacional y especialidad alcanzados y que estén directamente relacionadas con los objetivos institucionales. No excederá, en ningún caso, el máximo de treinta (30) días calendario por vez.
- h) **Transferencia.** Consiste en la reubicación del servidor en entidad diferente a la de origen, a igual nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado. La transferencia tiene carácter permanente y excepcional y se produce solo por fusión, desactivación, extinción y reorganización institucional. Esta acción administrativa conlleva además la respectiva dotación presupuestal que pasará a formar parte del presupuesto de la nueva entidad<sup>10</sup>.

3.6 Para el caso del personal del Decreto Legislativo N° 728, la única modalidad de desplazamiento autorizada es el destaque que se encuentra contemplada en la Vigésima Segunda<sup>11</sup> Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, su operatividad se sujeta a las reglas específicas establecidas en la referida disposición transitoria.

3.7 En el caso del personal del Decreto Legislativo N° 1057, la regulación sobre los desplazamientos del personal se encuentra contenida en su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, norma que en su artículo 11 contempla las modalidades siguientes:

- a) La designación temporal, para que el personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, pueda representar a la entidad ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados; así como, para asumir funciones como directivo superior o empleado de confianza.

<sup>10</sup> Esta modalidad de desplazamiento no se contempla para el caso del personal del régimen del Servicio Civil.

<sup>11</sup> Incorporada por el Decreto Supremo N° 075-2016-PCM, Decreto Supremo que modifica el numeral ii) del literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final e incorpora la Vigésima Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



- b) La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.
  - c) La comisión de servicios, para realizar funciones temporales fuera de la entidad contratante, siempre que la necesidad del servicio requiera el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad.
- 3.8 Finalmente, en el caso del personal de los regímenes de contratación especiales, es de advertir que el desarrollo integral sobre acciones de desplazamiento, se encuentran contemplados únicamente en la Ley N° 29944, Ley N° 30512 y la Ley N° 29709, en todos los casos aplicables únicamente entre entidades que cuentan con personal del mismo régimen, no existiendo la posibilidad alguna de autorizar desplazamientos del personal de un régimen aplicable en una entidad a otra entidad en la que sea aplicable un régimen de contratación distinto.

#### **Efectos de las acciones de desplazamientos del personal y alcances del Proyecto de Ley**

- 3.9 Conforme se tiene de las definiciones precedentemente descritas, las acciones de desplazamiento del personal pueden conllevar diversos efectos. Un primer efecto que se advierte es el traslado del servidor de un determinado espacio de trabajo a otro, en algunos casos al interior de una misma entidad, como es el caso de la rotación, encargo, comisión de servicios y designación; y, en otros casos de una entidad a otra, tal es el caso del destaque, reasignación, transferencia, permuta y designación. En el caso de la designación es de advertir que resulta viable su desplazamiento tanto al interior de la propia entidad como de una entidad a otra.
- 3.10 El segundo efecto que se advierte en las acciones de desplazamiento del personal, es que en el caso de desplazamientos a diferentes entidades, conllevan, en unos casos, el traslado de obligaciones y responsabilidades de la entidad de origen hacia la entidad de destino, como es el caso de la designación y reasignación; pero en otros casos, las obligaciones y responsabilidades se mantienen en la entidad de origen o quedan a cargo de la entidad de origen, como es el caso del destaque y transferencia; adicionalmente, puede configurarse la asunción de obligaciones y responsabilidades recíprocas, como en el caso de la permuta.
- 3.11 En el caso de las normas generales y especiales antes descritas y que contienen regulación integral y propia sobre los desplazamientos del personal, es de advertir que más allá de las obligaciones y responsabilidades que les toca asumir a una u otra entidad, su operativización de todas las modalidades de desplazamiento son viables debido a que no se encuentra ninguna limitación o restricción para ello, dado que dichas normas regulan niveles remunerativos y/o categorías remunerativas, así como establecen una política de ingresos transversales para el personal comprendido en su ámbito, aún cuando pertenezcan a entidades diferentes.
- 3.12 Ahora bien, en el caso de los regímenes de contratación que constituyen un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad; y, que carece de una estructura de carrera que permita la progresión y profesionalización en el sector público, como es el caso de los regímenes regulados por 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: HMBLZLO



Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057, es de advertir que se presentan efectos que deben ser abordados con mayor cuidado, principalmente cuando el desplazamiento del personal conlleve el traslado del personal de una entidad a otra, pero que las obligaciones y responsabilidades se mantienen a cargo de la entidad de origen; en dicho contexto, para el caso del personal del Decreto Legislativo N° 728, a pesar del tiempo transcurrido (más de 30 años desde su aplicación en el ámbito público) no se ha habilitado o autorizado todas las modalidades de desplazamiento identificadas en la Administración Pública, salvo el caso del destaque bajo condiciones expresamente descritas en la norma que lo regula.

- 3.13 En efecto, conforme a las definiciones detalladas precedentemente, la **reasignación**, por ejemplo, implica el desplazamiento definitivo de un servidor de una entidad pública a otra, en el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera siempre que exista plaza vacante en la entidad de destino; al respecto se debe señalar que, si bien el planteamiento del Proyecto de Ley de autorizar la referida modalidad para el personal permanente del Decreto Legislativo N° 1057, es compatible con la definición general, su operativización devendría en inviable, debido a que en el marco del Decreto Legislativo N° 1057, el personal de dicho régimen no se encuentra organizado por grupos ocupacionales y no se ha contemplado las categorías remunerativas, conforme se plantea en el Proyecto de Ley.
- 3.14 En el caso de la modalidad de **destaque**, el desplazamiento implica el traslado temporal de un servidor a otra entidad para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional, en tanto que las remuneraciones del servidor quedan a cargo de la entidad de origen. Sin embargo, el Proyecto de Ley plantea que el pago de las remuneraciones y beneficios del personal destacado quede a cargo de la entidad de destino; lo que representaría una distorsión a la definición transversal del destaque como modalidad de desplazamiento del personal; y, por el contrario, se advierte que tiene una similitud con la figura de la reasignación; por lo que correspondería integrarlo en la figura de la reasignación, con los riesgos identificados en el punto precedente.
- 3.15 Respecto de la **permuta**, es importante recordar que se trata de desplazamiento simultáneo entre dos servidores, por acuerdo mutuo, pertenecientes a un mismo grupo ocupacional y nivel de carrera y provenientes de entidades distintas. Sobre este extremo, se advierte que se configura obligaciones y responsabilidades recíprocas por parte de las entidades involucradas; sin embargo, bajo la misma lógica descrita para el caso de la resignación, al no existir grupos ocupacionales y categorías remunerativas, resulta inviable su operativización; dado que, aún cuando pudiera identificarse equivalencia de grupos ocupacionales y categorías remunerativas, los montos de los ingresos que se otorgan no son transversales en todas las entidades, ni siquiera entre entidades que pertenecen a un mismo sector (en el Sector Salud, por ejemplo, un profesional contratado por la modalidad CAS en un hospital ubicado en la ciudad Lima gana un monto distinto que aquel contratado en un hospital de Ancash) o un mismo pliego presupuestal (por ejemplo, un profesional contratado por la modalidad CAS en un hospital Cusco gana un monto distinto que aquel contratado en la UGEL Cusco); debido a que no existe una escala de ingresos transversal aplicable a todos los trabajadores del referido de decreto legislativo.
- 3.16 En el caso de la **transferencia**, según la definición transversal, implica la reubicación del personal en entidad diferente a la de origen, a igual nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado. La transferencia tiene carácter permanente y excepcional y se produce solo por fusión,

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: HMBLZLO



desactivación, extinción y reorganización institucional; además esta acción administrativa conlleva la respectiva dotación presupuestal que pasará a formar parte del presupuesto de la nueva entidad. Sin embargo, el Proyecto de Ley plantea que los *“trabajadores, de manera excepcional, pueden ser reubicados, a igual nivel remunerativo y grupo ocupacional, en una entidad distinta a la que realizó su contratación de origen”*; en este caso, se advierte que el planteamiento es abierto, ya no se circunscribe a entidades que se encuentren en proceso de fusión, desactivación, extinción o reorganización institucional; tampoco se advierte si dicha transferencia conllevaría también la transferencia de recursos desde la entidad de origen hacia la entidad de destino, o se financiaría con el presupuesto de la entidad de destino; en caso el financiamiento quede a cargo de la entidad de destino, la modalidad de desplazamiento propuesto se asemejaría más bien a la reasignación. Por lo que, en caso el legislador considere necesario mantener la pretensión de incorporar esta figura de desplazamiento, lo correcto sería integrarlo en la modalidad de reasignación.

- 3.17 Como es de advertir, las acciones de desplazamiento del personal no solo implican el traslado del personal de un espacio de trabajo a otro o de una entidad a otra, también conlleva el traslado de obligaciones y responsabilidades, las mismas que en los regímenes de contratación que contemplan una estructura de carrera, grupos ocupacionales, niveles remunerativos o categorías remunerativas, política de ingresos transversales son viables en su operativización alineadas también con las definiciones precedentemente descritas; sin embargo, en el caso de los regímenes de contratación que no contemplan los grupos ocupacionales y categorías remunerativas, no resultan viables.
- 3.18 Sin perjuicio de todo lo señalado, es importante mencionar que la regulación actual de los desplazamientos para el personal del Decreto Legislativo N° 1057 se encuentra contemplado en su norma reglamentaria, en tal sentido no resulta indispensable que la regulación sobre la materia se contemple en una norma con rango legal, pudiendo desarrollarse válidamente en otra norma reglamentaria sea mediante la modificación de la existente o de manera independiente. En dicho contexto, actualmente, SERVIR viene evaluando la posibilidad de regular los desplazamientos del personal del Decreto Legislativo N° 1057, contemplando las figuras estrictamente necesarias y que no impliquen la intervención simultánea de más de una entidad en la asunción de obligaciones y responsabilidades, respecto del personal desplazado.

### **Progresión en la carrera del personal de la Administración Pública y el concurso público de méritos**

- 3.19 Al respecto, se debe señalar que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el derecho de acceso a la función pública es un derecho fundamental cuyo contenido implica lo siguiente: acceder o ingresar a la función pública, ejercerla plenamente, ascender en la función pública en condiciones iguales de acceso (Sentencia del Expediente 00011-2020-PI/TC, fundamento 77).
- 3.20 Consecuentemente, el principio de meritocracia debe observarse no solo en el acceso (incorporación) al empleo, sino también en el desarrollo de la línea de carrera (ascensos de un nivel a otro) y cambio de grupo ocupacional.
- 3.21 El Proyecto de Ley, en su artículo 4, plantea autorizar para que el personal del Decreto Legislativo N° 1057 pueda participar en los procesos de ascenso en la misma entidad donde prestan

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: HMBLZLO



servicios. Sin embargo, es importante señalar que el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, constituye un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Se organiza bajo un sistema de puestos, por lo que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal.

- 3.22 En dicho contexto, se advierte que el Decreto Legislativo N° 1057 no ha previsto mecanismo legal alguno para el ascenso y/o cambio de grupo ocupacional del personal que se encuentra comprendido bajo dicho régimen.
- 3.23 Asimismo, resulta importante señalar que el solo hecho que en el Sector Público exista un clasificador de cargos con los requisitos para cada nivel o puesto no hacen por sí misma una progresión reglada y menos aún una carrera interna. Por esa razón, cada entidad pública que cuente con servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, deberá regular discrecionalmente, según sus propias necesidades y recursos, los procedimientos internos bajo los cuales se realizan concursos internos de promoción entre sus servidores, sin que ello pueda significar una progresión en la carrera.
- 3.24 A mayor abundamiento, se tiene que muchas entidades públicas han implementado concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía; sin embargo, la creación de procedimientos reglados de profesión por grupos ocupacionales al interior de este régimen debe respetar los principios contenidos en el artículo IV del Título Preliminar y el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 3.25 Ahora bien, si la pretensión del legislador es autorizar que el personal del Decreto Legislativo N° 1057, participe en los procesos de ascensos que convoquen las entidades para regímenes laborales distintos al regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, la propuesta constituiría una distorsión a las reglas transversales vigentes en la Administración Pública, dado que la progresión en la carrera es una figura que se encuentra diseñada para permitir que el personal pueda desarrollar carrera en la Administración Pública, esto es escalar desde el nivel inicial en la que se ubica al momento de su incorporación hacia niveles superiores existentes en el régimen, en virtud a su experiencia adquirida (tiempo mínimo de permanencia en un nivel) y sus nuevos conocimientos (capacitación requerida para el siguiente nivel). Una vez cumplidos ambos requisitos, el servidor se encuentra habilitado para participar en el concurso de ascenso, ello conlleva necesariamente la realización de un concurso de méritos previo.

### Competencias del Ministerio de Economía y Finanzas

- 3.26 Aun cuando en la Exposición de Motivos se señala que la iniciativa legislativa no demandará recursos adicionales al tesoro Público, en caso de aprobarse podría demandar gastos no previstos en materia de ingresos del personal, motivo por el cual, si bien SERVIR tiene la facultad de emitir opinión técnica respecto de las normas del funcionamiento del SAGRH, es preciso señalar que mediante el artículo 2 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 se estableció que la atribución para brindar opiniones técnicas relacionadas a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público la ejerce

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: HMBLZLO



de forma exclusiva y excluyente el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

- 3.27 En virtud de lo expuesto, de conformidad con lo regulado en el Decreto de Urgencia N° 044-2021, las solicitudes de opinión técnica que incidan en los ingresos de personal del Sector Público deben ser formuladas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, a fin que pueda emitir opinión, conforme a sus competencias y atribuciones.

#### IV. Conclusiones

En relación con el Proyecto de Ley N° 5003/2022-CR, Ley que establece modalidades de desplazamiento laboral, así como el ascenso para los trabajadores a plazo indeterminado del Decreto Legislativo 1057, se concluye que no resulta viable, por lo siguiente:

- 4.1 Las acciones de desplazamiento del personal no solo implican el traslado del personal de un espacio de trabajo a otro o de una entidad a otra, también conlleva el traslado de obligaciones y responsabilidades, las mismas que en los regímenes de contratación que contemplan una estructura de carrera, grupos ocupacionales, niveles remunerativos o categorías remunerativas, política de ingresos transversales son viables en su operativización alineada con las definiciones; sin embargo, en el caso de los regímenes de contratación que no contemplan los grupos ocupacionales y categorías remunerativas, no son viables.
- 4.2 La regulación actual sobre los desplazamientos para el personal del Decreto Legislativo N° 1057, se encuentra contemplada en su norma reglamentaria, en tal sentido no resulta indispensable que la regulación sobre la materia se contemple en una norma con rango legal, pudiendo desarrollarse válidamente en otra norma reglamentaria sea mediante la modificación de la existente o de manera independiente. En dicho contexto, actualmente, SERVIR viene evaluando la posibilidad de regular los desplazamientos del personal del Decreto Legislativo N° 1057, contemplando las figuras estrictamente necesarias y que no impliquen la intervención simultánea de más de una entidad en la asunción de obligaciones y responsabilidades, respecto del personal desplazado.
- 4.3 La progresión en la carrera es una figura diseñada para permitir que el personal pueda desarrollar carrera en la Administración Pública, esto es escalar desde el nivel inicial en la que se ubica al momento de su incorporación hacia niveles superiores existentes en el régimen, en virtud a su experiencia y nuevos conocimientos adquiridos. Una vez cumplidos ambos requisitos, el servidor se encuentra habilitado para participar en el concurso de ascenso, ello conlleva necesariamente la realización de un concurso de méritos previo.
- 4.4 No resulta viable autorizar los ascensos en los regímenes de contratación que no fueron diseñados para incorporar una carrera al interior del Estado, dado que el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, constituye un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Se organiza bajo un sistema de puestos, por lo que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal

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: HMBLZLO



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 unidad, la paz y el desarrollo"

- 4.5 Finalmente, si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica respecto de las normas del funcionamiento del SAGRH, de conformidad con lo regulado en el Decreto de Urgencia N° 044-2021, las solicitudes de opinión técnicas que incidan en los ingresos de personal en el Sector Público deben ser formuladas ante la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por lo que se recomienda solicitar la opinión técnica de dicho sector a fin que pueda pronunciarse conforme a sus competencias y atribuciones.

Lo expuesto es cuanto informo a su despacho para los fines pertinentes, se adjunta el proyecto de oficio para dar respuesta al Congreso de la República.

Atentamente,

FIRMADO POR

**JOSÉ GUTIÉRREZ SANTAFÉ**

Especialista de Proyectos Normativos del Sistema  
Administrativo de Recursos Humanos  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

FIRMADO POR (VB)

**NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI**

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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: HMBLZLO