

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el cumplimiento de los mandatos judiciales y laudos arbitrales
b) De la rotación en el régimen del Decreto Legislativo N° 728
c) Sobre las acciones de desplazamientos y otros

Referencia : Oficio N° 062-2020-SGRRHH-MPC

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cañete formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Proceden los descuentos tributarios o previsionales de las remuneraciones ordenadas a pagar por sentencia firme o laudo arbitral?
- b. ¿Procedería la rotación de personal en una entidad que no cuenten con lineamientos que regulen acciones de desplazamiento del personal del D.L. 728? ¿Procedería dicha rotación si se realiza dentro de los criterios de razonabilidad y responda a necesidades del centro de trabajo, respetando las condiciones contractuales esenciales (remuneración y categoría), en concordancia con lo señalado en el artículo 9 del TUO del DL? 728 donde se ha reconocido la facultad que tiene el empleador para introducir cambios en la forma y modo de la prestación laboral de los trabajadores?
- c. ¿Las acciones de desplazamiento de personal bajo el D.L. 276, 728 y 1057 se formalizan mediante resolución de la máxima autoridad administrativa que vendría a ser el Gerente Municipal en el caso de un gobierno local? De presentarse un recurso impugnatorio de apelación contra la disposición de desplazamiento ¿el mismo sería resuelto por SERVIR?
- d. ¿Las constancias, certificados, cursos y/o especializaciones presentadas por los postulantes en un concurso de públicos de méritos tienen algún periodo de vigencia o se encuentran regulados en algún marco normativo?
- e. ¿Correspondería a un gobierno local establecer un horario de labores de su personal menor al establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993? ¿El horario de labores debe ser único para todos los trabajadores considerando los distintos regímenes laborales (D.L. 276, 728 y 1057) que coexisten en dicha entidad? ¿Las horas de atención al público deben realizarse de manera ininterrumpida?



II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el cumplimiento de los mandatos judiciales

- 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.
 - (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.

De la ejecución de un laudo arbitral

- 2.7 Respecto a este punto, debe considerarse que el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1071¹ ha establecido -entre otros- que ninguna actuación o mandato fuera de las actuaciones arbitrales podrá dejar sin efecto las decisiones del tribunal arbitral, excepto el control judicial al que se accede mediante recurso de anulación.
- 2.8 En este sentido, no es competencia de SERVIR evaluar la legalidad del contenido y/o alcances, así como la procedencia de lo ordenado en un laudo arbitral por lo que cualquier pedido de interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar los alcances de su ejecución puede ser solicitado al Tribunal Arbitral, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.
- 2.9 Por ende, toda vez que del tenor de la consulta efectuada se desprende que esta se encuentra referida a los alcances de un laudo arbitral en particular, es necesario precisar que toda controversia que exija la interpretación de las cláusulas de un producto negocial podrá ser dilucidada ante el órgano jurisdiccional competente.

Sobre la rotación en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.10 Sobre este tema, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 948-2016-SERVIR/GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.2 *En el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura de la rotación no cuenta con una regulación especial, sin embargo, la posibilidad de desplazar físicamente a un servidor, para desempeñar iguales o diferentes funciones en la misma entidad o en distinto lugar geográfico, emerge del poder de dirección que ostenta la entidad respecto del servidor en el cumplimiento de las funciones encomendadas, lo que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido, variar algunas condiciones de la prestación de servicios.*

3.3 *En ese sentido, para efectuar la rotación de los servidores en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, las entidades públicas deben observar las disposiciones contenidas en las directivas o lineamientos que previamente hayan aprobado, respetándose las condiciones contractuales esenciales de los servidores involucrados como la remuneración y categoría, según lo previsto en las disposiciones que son propias de su régimen, a efectos*

¹ Decreto Legislativo N° 1071 - Decreto Legislativo que norma el arbitraje

«Artículo 3.- Principios y derechos de la función arbitral.

[...] 4. Ninguna actuación ni mandato fuera de las actuaciones arbitrales podrá dejar sin efecto las decisiones del tribunal arbitral, a excepción del control judicial posterior mediante el recurso de anulación del laudo contemplado en este Decreto Legislativo. Cualquier intervención judicial distinta, dirigida a ejercer un control de las funciones de los árbitros o a interferir en las actuaciones arbitrales antes del laudo, está sujeta a responsabilidad.»



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

de ordenar su gestión administrativa y proscribir cualquier arbitrariedad que se pudiera alegar en la ejecución de dichas acciones.

(...)"

(Resaltado nuestro).

Consideraciones generales respecto a las acciones de desplazamiento

- 2.11 Al respecto, los artículos 75 y 76 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establecen que el desplazamiento del servidor público para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad se efectúa teniendo en consideración su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera, siendo las acciones administrativas de desplazamiento las siguientes: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.
- 2.12 Por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, desarrolla las acciones y el procedimiento de las mencionadas acciones administrativas de desplazamiento de personal.
- 2.13 De esta manera, proceden las acciones administrativas de desplazamiento de personal si cumplen -de manera conjunta- con las condiciones establecidas tanto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, así como en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".
- 2.14 Por otro lado, cabe indicar que el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 establece que las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato; la modificación del lugar no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio.

Dicha disposición debe leerse conjuntamente con el artículo 11 del mismo Reglamento, pues éste último establece que los trabajadores bajo el contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal: designación, rotación y comisión de servicios.

- 2.15 En el caso del Decreto Legislativo N° 728 se deberá observar las disposiciones contenidas en las directivas o lineamientos que previamente hayan aprobado cada entidad.

Sobre la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- 2.16 Al respecto, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001546-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 El Tribunal del Servicio Civil es el órgano integrante de SERVIR que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.



- 3.2 *El Tribunal del Servicio Civil resulta competente para intervenir como órgano de segunda instancia en los conflictos relacionados a las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, de las entidades de los tres niveles de Gobierno: Nacional, Regional y Local.*
- 3.3 *En caso la autoridad competente de la entidad no cumpla con elevar dentro del plazo de ley el recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, estaría incurriendo en responsabilidad administrativa."*

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

- 2.17 Al respecto nos remitiremos al [Informe Técnico N° 1631-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, concluyó:

- "3.1. Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. De esta forma, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.*
- 3.2. La inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.*
- 3.3. De acuerdo a lo señalado en los numerales 2.4 y 2.5 del presente informe, las entidades públicas –en su condición de empleador- se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, sin embargo, el ejercicio de dichas atribuciones o facultades no pueden desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, ni afectar sus derechos constitucionales".*

- 2.18 Por lo tanto, corresponde a las entidades en función a sus necesidades, mediante sus documentos de gestión interna (CAP, MOF, Clasificador de Cargos) establecer los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el CAP, incluidos aquellos cargos calificados como de confianza.

Siendo así, la entidad deberá determinar -en base a las funciones del puesto, procesos y ubicación de la unidad orgánica- qué cursos y/o especializaciones, así como su periodo de vigencia, deben cumplir los postulantes.



De la jornada y el horario de trabajo en la Administración Pública

2.19 Al respecto, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 1450-2019-SERVIR/GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

- “3.1 *La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder el máximo legal establecido en la Constitución (8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo) y para el caso de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 se debe tener en cuenta el horario establecido en el Decreto Legislativo N° 800 (7 horas con 45 minutos) lo cual se encuentra dentro del tope dispuesto por la norma constitucional.*
- 3.2 *SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento sobre la regulación del horario de trabajo en el Informe Técnico N° 1861-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), al cual nos remitimos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el que señalamos que al no existir disposición que con carácter general determine el horario de trabajo de cada entidad de la Administración Pública, este es determinado, de manera objetiva, por la autoridad competente en función de sus necesidades.*
- 3.3 *Las entidades públicas deben regular a través de su Reglamento Interno de los Servidores Civiles, entre otros, el horario de trabajo y tiempo de refrigerio. Asimismo, las entidades deberán tener en cuenta las reglas establecidas para el horario de atención al público, conforme a lo señalado en el artículo 149º del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto supremo N° 004-2019-JUS, siendo este como mínimo de 8 horas diarias, por lo que podrán establecer turnos de trabajo para su personal, con el fin de no afectar el horario de atención al público, respetando la jornada laboral ordinaria de cada trabajador, la cual no puede ser superior a las 8 horas diarias.”*

2.20 En torno a la consulta sobre la continuidad del horario de atención, corresponde remitirnos al TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto supremo N° 004-2019-JUS, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 149. Régimen de las horas hábiles

El horario de atención de las entidades para la realización de cualquier actuación se rige por las siguientes reglas:

1. *Son horas hábiles las correspondientes al horario fijado para el funcionamiento de la entidad, sin que en ningún caso la atención a los usuarios pueda ser inferior a ocho horas diarias consecutivas.*
2. *El horario de atención diario es establecido por cada entidad cumpliendo un período no coincidente con la jornada laboral ordinaria, para favorecer el cumplimiento de las obligaciones y actuaciones de la ciudadanía. Para el efecto, distribuye su personal en turnos, cumpliendo jornadas no mayores de ocho horas diarias.*
3. *El horario de atención es continuado para brindar sus servicios a todos los asuntos de su competencia, sin fraccionarlo para atender algunos en determinados días u horas, ni afectar su desarrollo por razones personales.*

(...)”



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 2.21 De ello se advierte que si bien por mandato expreso de la ley el horario de atención de las entidades públicas es continuado -sin interrupciones-, este no será coincidente con la jornada laboral ordinaria. Para el efecto, la entidad distribuye su personal en turnos, cumpliendo jornadas no mayores de ocho horas diarias.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR, siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial o laudo arbitral, por lo que cualquier pedido de interpretación, aclaración sobre el contenido y los alcances de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.
- 3.2 Mediante el [Informe Técnico N° 948-2016-SERVIR/GPGSC](#), SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la rotación en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, cuyo contenido ratificamos.
- 3.3 Sobre la competencia del Tribunal del Servicio Civil, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001546-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, cuyo contenido ratificamos.
- 3.4 Corresponde a las entidades en función a sus necesidades, mediante sus documentos de gestión interna (CAP, MOF, Clasificador de Cargos) establecer los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el CAP, incluidos aquellos cargos calificados como de confianza. Siendo así, las entidades deberán determinar -en base a las funciones del puesto, procesos y ubicación de la unidad orgánica- qué cursos y/o especializaciones, así como su periodo de vigencia, deben cumplir los postulantes.
- 3.5 Con [Informe Técnico N° 1450-2019-SERVIR/GPGSC](#), SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la jornada y el horario de trabajo en la Administración Pública, cuyo contenido ratificamos.
- 3.6 Del artículo 149 del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto supremo N° 004-2019-JUS, se advierte que el horario de atención de las entidades públicas en ningún caso puede ser inferior a ocho horas diarias consecutivas. Este no será coincidente con la jornada laboral ordinaria, motivo por el cual corresponderá a la entidad distribuir a su personal en turnos, cumpliendo jornadas no mayores de ocho horas diarias.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/ljbb

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **GAM26ZY**