"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
GERENCIA DE POLITICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
25 MAR. 2011
RECIBIDO
Firma: Rosario Hora: 12:00

Lima, 24 MAR 2011

OFICIO N° 253 -2011-SERVIR/PE

Señor
PABLO HELI VISALOT LEVANO
Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Presente.-

Asunto : Consulta sobre modificación de nivel remunerativo en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 100-2011-MTPE/4/12

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita absolver una consulta sobre modificación de nivel remunerativo del Decreto Legislativo N° 276.

Al respecto, adjunto al presente el Informe Legal N° 248-2011-SERVIR/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el mismo que cuenta con la conformidad de la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - OAJ - V° B°

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - GPGRRHH - V°B° M. BALLEN

EDMUNDO BETETA OBREROS
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

EBO/MBT/MMC/it
Reg. N° 21279-2011

INFORME LEGAL Nº 248 -2011-SERVIR/GG-OAJ

A	:	**MARIANA BALLÉN TALLADA** Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
De	:	**MANUEL MESONES CASTELO** Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Referencia	:	Oficio Nº 100-2011-MTPE/4/12
Asunto	:	Consulta sobre modificación de nivel remunerativo en el régimen del Decreto Legislativo Nº 276
Fecha	:	Lima, 22 MAR 2011

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación al documento de la referencia, por medio del cual el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo consulta si es posible que los Directores Nacionales, que eran de nivel F-6 hasta el mes de agosto de 2010 (mes en que se aprobó el nuevo Cuadro para Asignación de Personal de dicha entidad), mantengan su nivel remunerativo, a pesar de haberse cambiado la denominación de su cargo a Director General y haberse modificado el nivel remunerativo a F-5.

Previamente, cabe indicar que SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, y que en esa línea, absuelve consultas sobre el sentido y alcance de la normativa sobre el 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 de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

En ese sentido, expresamos lo siguiente:

1. En los términos del Decreto Legislativo Nº 276 (aunque no en los de la Ley Marco del Empleo Público), los funcionarios de nivel remunerativo F-6 y F-5 son de confianza, y según el artículo 2 de dicha norma, los funcionarios de este tipo no están comprendidos en la carrera administrativa.

2. El estar la relación de dichos funcionarios con el Estado originada en la confianza (y, formalmente, en la resolución que los ha designado), determina que no hacen carrera y que, en esa línea, no tienen derecho a una estabilidad laboral de salida: su remoción es libre y no genera consecuencia indemnizatoria alguna.

3. Tales consideraciones permiten explicar que la situación de dichos funcionarios debe ajustarse a los instrumentos de gestión de cada entidad, de modo que sí son

objeto de alguna modificación que incida en el nivel remunerativo de aquéllos, éstos debe adecuarse a tales modificaciones, adecuación que podría operar, alternativamente, de dos maneras:

a) Manteniendo el funcionario su relación funcionarial original, pero con la modificación que corresponda (por ejemplo, con un nuevo nivel remunerativo o un cargo con una denominación diferente), o,

b) Cesando y volviéndose a vincular (formalmente) con la entidad. Esto es, concluyendo su primera designación para volver a ser designado, pero en nuevas condiciones.

Ninguna de estas opciones vulnera derecho laboral alguno, en tanto ambas concuerdan con la naturaleza de la relación del funcionario de confianza con el Estado, que implica el desempeño de funciones en relación inmediata con el más alto nivel de la entidad y que determina un necesario ajuste a los requerimientos institucionales, máxime cuando éstos suponen una modificación en la estructura organizacional.

4. Debe señalarse, finalmente, que la modificación de los instrumentos de gestión que se efectúe debería estar respaldada en los informes técnicos correspondientes que, entre otros aspectos, hayan verificado la estricta necesidad de variar el nivel remunerativo correspondiente a determinada(s) plaza(s) y el impacto de dichas variaciones en las gestión del personal.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el correspondiente proyecto de oficio para vuestra visación, de encontrarlo conforme, y trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente,

MANUEL [illegible] CASTELO
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MMC/aepv
D:/Mis doc/archivos 2010/Informes legales (IL)/ IL-nivel remunerativo-MINTRA