



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 ámbito de las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces  
b) Sobre los contratos de locación de servicios en la Administración Pública  
c) Sobre la obligación de dedicación exclusiva al cargo

Referencia : Oficio N° 018719-2021-CG/SEDEN

**I. Objeto de la consulta:**

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Evaluación de Denuncias de la Contraloría General de la República consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) El cargo de jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, ¿podría considerarse como un cargo de carácter exclusivo?
- b) Si una persona que ejerce el cargo de jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, labora en una entidad bajo la modalidad de locación de servicios, ¿existiría incompatibilidad del ejercicio del cargo si, se desempeña en forma simultánea como docente en otra entidad distinta y a tiempo completo?

**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 ámbito de las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces

- 2.4 En principio, es de señalar que conforme al [Informe Técnico N° 937-2018-SERVIR/GPGSC](#), sobre la determinación de la autoridad que ocupa el cargo de Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, se concluyó lo siguiente:

[...]

3.1. *El "Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces" es el directivo a cargo de la "Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces".*

3.2. *Cuando se requiera determinar qué oficina es "la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos" en una entidad, debe observarse los instrumentos de gestión de la entidad, de los cuales se advierta qué órgano o unidad orgánica tiene funciones que comprenden la gestión de recursos humanos.*

[...]".

- 2.5 En ese sentido, queda claro que el responsable de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos o la oficina que haga sus veces, debe ser un directivo (sujeto a un determinado régimen laboral), cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos<sup>1</sup>, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General).

## Sobre los contratos de locación de servicios en la Administración Pública

- 2.6 Las personas que brindan servicios al Estado bajo la modalidad de servicios no personales, es decir como locadores de servicios, no están subordinados al Estado sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil<sup>2</sup> y sus normas complementarias, asimismo, su contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique en modo alguno una vinculación de carácter laboral o estatutaria con el Estado, es decir, se trata de un contrato distinto a los contratos laborales, los cuales sí contemplan beneficios para los trabajadores por existir un vínculo laboral.
- 2.7 Así, las personas que brindan servicios a la Administración Pública bajo las reglas del artículo 1764 del Código Civil prestan sus servicios a éste de manera independiente por un determinado tiempo a cambio de una retribución, sin que ello implique una vinculación y reconocimiento de derechos de naturaleza laboral o estatutaria con el mismo; precisando que no existe base legal que permita reconocer derechos laborales por las actividades de carácter civil.

<sup>1</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 4.- Oficina de Recursos Humanos

Cada Entidad contará con una Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella y se encuentra a cargo de un directivo cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos. Las entidades con menos de ochenta (80) servidores civiles podrán asignar la función a una oficina a cargo de un directivo cuya función secundaria consista en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos.

Mantienen vínculos funcionales con SERVIR, en tanto son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y son las responsables de gestionar el servicio civil en la entidad.

<sup>2</sup> Artículos: 1756, literal a), 1764, 1765, 1766, 1767, 1768, 1769, 1770.

- 2.8 En ese sentido, a los locadores de servicios, en su condición de prestadores de servicios autónomos, se rigen únicamente por el marco normativo del código civil no siendo factible extenderles las disposiciones exclusivas de los regímenes laborales del Estado (como los son los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057).
- 2.9 Por tales motivos, SERVIR no tiene competencia para emitir pronunciamiento sobre las relaciones de naturaleza civil que se den en la Administración Pública dado que sólo es competente para interpretar las normas pertinentes al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, en su calidad de ente rector del referido sistema<sup>3</sup>.
- 2.10 Sin perjuicio de ello, podemos indicar que de acuerdo con la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, norma vigente y aplicable a todas las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, se prohíbe –bajo responsabilidad del titular de la entidad– celebrar contratos de locación de servicios (servicios no personales, órdenes de servicios, terceros, etc.) para realizar labores subordinadas o no autónomas, las cuales comprenden al desarrollo de las funciones propias de los puestos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.

#### Sobre la obligación de dedicación exclusiva al cargo

- 2.11 Al respecto, nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 1703-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos, en el cual se concluyó lo siguiente:

*“3.2 De acuerdo al literal b) del artículo 16° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se ha establecido el deber de los servidores públicos a prestar servicios de manera exclusiva durante su jornada de trabajo, con excepción de la función docente, que podrá ser ejercida fuera de la jornada de trabajo.*

*3.3 En tal sentido, un servidor público que trabaja a tiempo completo en una entidad podría prestar servicios de manera adicional a la misma u otra entidad, bajo cualquier forma de vinculación, únicamente para el ejercicio de la labor docente; respetando que esta última sea ejecutada dentro de las horas permitidas por la ley y no sean incompatibles con su jornada laboral primigenia, sin superposición de las jornadas laborales que deba cumplir en dichas entidades, de lo contrario se incumpliría la obligación de dedicación exclusiva al cargo.”*

- 2.12 Es decir, los horarios correspondientes a las jornadas laborales que el servidor público debe cumplir en las entidades donde presta servicios no deben superponerse ni cruzarse, de lo contrario se estaría infringiendo la obligación de dedicación exclusiva al cargo.
- 2.13 Por otro lado, serán las entidades públicas las que deberán analizar cada caso en concreto y deslindar las responsabilidades, así como verificar que no exista incompatibilidad horaria, y conforme a ello, aplicarán la norma vigente en el momento de la comisión del hecho infractor.
- 2.14 Finalmente se debe tener en cuenta que una de las funciones y atribuciones de SERVIR es la de emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia<sup>4</sup>, en ese sentido, absuelve consultas sin hacer alusión a algún caso específico, dado que SERVIR no se constituye en instancia

<sup>3</sup> Los contratos de locación de servicios se rigen por la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.

<sup>4</sup> Literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.



previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre casos particulares.

### III. Conclusiones:

- 3.1 Sobre la determinación de la autoridad que ocupa el cargo de Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 937-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos su extremos.
- 3.2 De acuerdo con la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, norma vigente y aplicable a todas las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, se prohíbe –bajo responsabilidad del titular de la entidad– celebrar contratos de locación de servicios para realizar labores subordinadas o no autónomas, las cuales comprenden al desarrollo de las funciones propias de los puestos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.
- 3.3 La consulta contenida en el documento de la referencia ha sido abordada en el [Informe Técnico N° 1703-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos sobre dedicación exclusiva al ejercicio de la función pública.
- 3.4 Los horarios correspondientes a las jornadas laborales que el servidor público debe cumplir en las entidades donde presta servicios no deben superponerse ni cruzarse, de lo contrario se estaría infringiendo la obligación de dedicación exclusiva al cargo.
- 3.5 Corresponderá a las entidades públicas analizar cada caso en concreto y deslindar las responsabilidades, así como verificar que no exista incompatibilidad horaria, y conforme a ello, aplicarán la norma vigente en el momento de la comisión del hecho infractor.

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/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021