INFORME TÉCNICO Nº 1923-2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 276 y otro

Referencia : Documento con registro Nº 42939-2019

Fecha : Lima, 12 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana realiza a SERVIR las siguientes consultas:

a) Una persona que, en mérito a un mandato judicial, fue contratada en una plaza distinta a la ordenada y que se le denegó su nombramiento por no cumplir el perfil de dicho puesto, ¿puede solicitar, nuevamente, su nombramiento ahora que recién fue asignada en la plaza que le correspondía según el mandato judicial?

b) Una persona que fue reincorporada a la entidad en mérito a un mandato judicial; sin embargo, no ha sido contratada en el puesto ordenado por el Poder Judicial debido a que no existe la plaza vacante del puesto (abogado I), ¿tendría que pedir ente el Poder Judicial la asignación de una plaza vacante que vaya acorde a su perfil de abogado? ¿esta controversia podría ser resuelta administrativamente?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

2.2 Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.

2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al 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 del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación de la consulta

2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por el consultante, por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

2.5 La Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (en adelante LPSP 2019) autorizó, excepcionalmente, el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que a la fecha de su vigencia ocupe plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados, previa verificación del cumplimiento de los perfiles establecidos por la normatividad pertinente para cada plaza, siempre que la entidad no haya aprobado su Cuadro de Puestos de la Entidad en el marco de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

2.6 Posteriormente, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de junio de 2019, fue aprobado el "Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personal en el Sector Público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público" (en adelante, el Lineamiento).

2.7 De acuerdo con el citado Lineamiento, se encuentran comprendidos dentro de sus alcances, el personal administrativo que a la entrada en vigencia de la LPSP 2019, esto es al 01 de enero de 2019 (o primer día hábil de enero de 2019[1]) se encontraban ocupando una plaza orgánica y presupuestada, contratados por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; además, deberán cumplir con el requisito relacionado a los periodos de contratación y con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada.

De los requisitos y/o atributos propios de la plaza para acceder al nombramiento extraordinario

2.8 Sobre este tema, nos remitimos a lo expuesto en el Informe Técnico Nº 1664-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el que se concluyó -entre otros- lo siguiente:

"(...)

3.2 Entre otros requisitos, el citado Lineamiento establece que el servidor contratado debe cumplir con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada, lo cual debe ser verificado por la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en el Lineamiento genera la denegatoria de la solicitud de nombramiento.

3.3 Dicha disposición es concordante con el artículo 7 de la LMEP, por lo que las personas que ingresan a los cargos previstos en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad (por ejemplo, el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Manual de Organización y Funciones - MOF y el Cuadro de Asignación de Personal - CAP)."

2.9 Cabe agregar que el nombramiento del personal administrativo se efectúa en la plaza orgánica presupuestada que viene ocupando al momento de presentar su solicitud, conforme señala el numeral 3.4 del Lineamiento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE.

2.10 Ahora bien, considerando los plazos predeterminados por el Lineamiento y la realidad distinta que tiene cada entidad, es posible que se pueda realizar más de un proceso de nombramiento. Para ello, la entidad deberá establecer el cronograma respectivo en la oportunidad que lo estime pertinente, teniendo en cuenta que el proceso no se exceda del presente ejercicio fiscal.

[1] Para mayor detalle, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1094-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

Lo anterior, considerando la vigencia de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, y del Lineamiento, esto es al 31 de diciembre de 2019, para que las entidades públicas realicen las acciones necesarias para atender las solicitudes de nombramiento dentro de los plazos establecidos, bajo responsabilidad administrativa.

2.11 En ese sentido, en atención a la consulta a) planteada, debemos señalar que en el supuesto que la entidad realice un nuevo proceso de nombramiento, dentro del presente ejercicio fiscal, el servidor que sea contratado en un nuevo puesto de la misma entidad podría acceder al nombramiento, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el Lineamiento, entre los cuales se encuentra el cumplimiento del perfil del puesto que viene ocupando.

Sobre los medios impugnatorios en el proceso de nombramiento

2.12 Sin perjuicio de lo anterior, debemos señalar que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, cualquier servidor puede ejercer su derecho de contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos establecidos en los artículos 218º y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG).

2.13 Por tanto, el resultado final del proceso de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, que se emita en el marco de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, podrá ser impugnado a través de los recursos de reconsideración o apelación. Para ello, el servidor legitimado tendrá el plazo de quince (15) días hábiles para impugnar ante la autoridad que emitió el acto (resultado final del proceso de nombramiento).

2.14 Cabe precisar que el recurso de reconsideración será resuelto por la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces, observando el artículo 219º del TUO de la LPAG, dado que la elaboración del Cuadro Final de Resultados es responsabilidad de esta. Por otro lado, el recurso de apelación contra el resultado final será atendido por el Tribunal del Servicio Civil, quien es competente para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación, en virtud de su atribución de resolución de controversias establecida en el literal e) del artículo 11° del Decreto Legislativo N° 1023[2].

Del cumplimiento de mandatos judiciales

2.15 Por otra parte, debe tenerse presente que el artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 civil, penal o administrativa que la ley señala; disposición de la que se desprende que la entidad vinculada por una resolución judicial debe efectuar todas las gestiones que sean necesarias para darle estricto cumplimiento.

2.16 Así, en el caso de los servidores repuestos o reincorporados, <u>las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar la reincorporación del servidor de acuerdo a las condiciones establecidas por el juez en su sentencia judicial</u>.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

[2] Cabe agregar que a partir del 01 de julio del 2019, el Tribunal del Servicio Civil implementó la competencia para resolver recursos de apelación derivados de los actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, sobre el resto de materias, esto es, acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo. Dicha competencia ha sido puesta en conocimiento a través del comunicado publicado el día 29 de junio de 2019 en del Diario Oficial "El Peruano".

2.17 En ese sentido, SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre la forma de ejecución de una resolución judicial. Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

III. Conclusiones

3.1 En virtud de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2019, durante el presente año fiscal, las entidades de la Administración Pública están autorizadas para realizar el nombramiento en la entidad donde el personal administrativo, que a la entrada en vigencia de la LPSP 2019, se encuentre prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, siempre que haya cumplido con el periodo de contratación, así como, con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada, entre otros requisitos previstos en el citado Lineamiento.

3.2 A través del Informe Técnico Nº 1664-2019-SERVIR/GPGSC, se indicó, entre otros aspectos, que el servidor contratado debe cumplir con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada, lo cual debe ser verificado por la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en el Lineamiento genera la denegatoria de la solicitud de nombramiento.

3.3 El nombramiento del personal administrativo se efectúa en la plaza orgánica presupuestada que viene ocupando al momento de presentar su solicitud, conforme señala el numeral 3.4 del Lineamiento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 075-2019-SERVIR/PE.

2.18 Considerando los plazos predeterminados por el Lineamiento y la realidad distinta que tiene cada entidad, es posible que se pueda realizar más de un proceso de nombramiento en la entidad. En ese supuesto, el servidor que sea contratado en un nuevo puesto de la misma entidad podría acceder al nombramiento, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el Lineamiento, entre los cuales se encuentra el cumplimiento del perfil del puesto que viene ocupando.

3.4 Por otra parte, el resultado final del proceso de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, puede ser impugnado a través de los recursos de reconsideración o apelación. El recurso de reconsideración será resuelto por la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces; mientras que, corresponderá al Tribunal del Servicio Civil resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación interpuestos contra dicho resultado final por ser de su competencia.

3.5 Respecto al cumplimiento de mandatos judiciales, SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre la forma de ejecución de una resolución judicial. Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019