Firmado digitalmente por CERNA GARCIA DE ORSOS Maria Eugenia Del Carmen FAU 20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2022/02/01 17:02:40-0500

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

Lima, 01 de febrero de 2022

INFORME TECNICO N° 000140-2022-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 : Sobre la participación de SERVIR en la designación y elección de directivos de las empresas municipales

Referencia : Documento con registro N° 44420-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Empleados de la Empresa Municipal de Mercados S.A. – SIDEMMSA, nos consulta si SERVIR participa en la designación y elección de los funcionarios, directivos, servidor civil de carrera, servidores de actividades complementarios y servidores de confianza en una empresa municipal; o qué grado de participación tiene SERVIR para la designación y elección del personal antes mencionado.

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.

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: **7QCQLBF**

De las empresas municipales y su condición de entidades sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

2.4 Respecto de la actividad empresarial del Estado, cabe señalar que conforme lo dispuesto por el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1031 las empresas del Estado se rigen por las normas de la actividad empresarial del Estado y de los Sistemas Administrativos de este, en cuanto sean aplicables, y supletoriamente por las normas que rigen la actividad empresarial privada, principalmente por la Ley General de Sociedades y el Código Civil, siendo el caso que dicha disposición es también aplicable a las empresas de los gobiernos locales (municipalidades provinciales o distritales), conforme a lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria y Transitoria del mencionado Decreto Legislativo[1]**.**

Al respecto, cabe anotar que, según la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE), los sistemas administrativos son un tipo de sistema[2] que regula la utilización de los recursos en las entidades públicas, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso[3], se encuentran a cargo de un ente rector[4], que somete a las entidades al cumplimiento de sus directivas, y sus normas, procedimientos y guías son vinculantes para todas las entidades de la Administración Pública[5].

2.5 Ahora bien, mediante Informe Técnico N° 015-2017-SERVIR/GPGSC cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, se señaló que:

"(…)

3.2. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) está comprendido por todas las entidades de la administración pública, incluidos los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades, que incluyen estas últimas a las empresas de los gobiernos locales.

3.3. *SERVIR ejerce sus funciones y atribuciones sobre las empresas que conforman la actividad empresarial del Estado, incluidas las empresas municipales, salvo las empresas del Estado bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), en las cuales las ejerce en coordinación con dicho organismo"*.

[1] **Decreto Legislativo N° 1031, Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado**
Disposición Complementaria, Transitoria y Modificatoria del
PRIMERA.- Disposiciones aplicables a las empresas de los tres niveles de gobierno
Las disposiciones de los artículos 3, 4, numeral 5.2 del artículo 5, artículo 6, numerales 7.1 y 7.3 del artículo 7 y del artículo 10 del presente Decreto Legislativo, también son de obligatorio cumplimiento para las Empresas del Estado pertenecientes al nivel de gobierno regional y local. Para estas empresas, la autorización a que se refiere el numeral 5.2 del artículo 5 será dictada mediante acuerdo del Consejo Regional o acuerdo del Concejo Municipal, según corresponda

[2] Para la LOPE, los sistemas son conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública. Son de aplicación a todo el Estado y a todo nivel, lo que incluye organismos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales

[3] Puede verse el artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE).

[4] Autoridad técnico-normativa a cargo de dictar las normas y establecer los procedimientos relacionados con su ámbito, coordinar su operación técnica y correcto funcionamiento.

[5] Se dice que los sistemas administrativos tienen carácter transversal, porque afectan y vinculan a toda entidad que conforma el Estado; sin importar el nivel de gobierno o su nivel de autonomía.

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: **7QCQLBF**

De esta manera, las empresas municipales de los Gobiernos Locales se encuentran sujetas a las disposiciones del Sistema Administrativo de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), y a la rectoría de Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Por tanto, la planificación y organización de la gestión de los recursos humanos de las empresas municipales deberá diseñarse de acuerdo a la estructura del SAGRH, aprobada por el Decreto Legislativo N° 1023, y a las disposiciones que emite SERVIR, en su condición de ente rector.

2.6 Ahora bien, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), establece que los trabajadores de las empresas del Estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley; no obstante, se indica que los trabajadores de las empresas del Estado (las empresas municipales)[6] se rigen supletoriamente por la Ley del Servicio Civil en las materias reguladas en el artículo III de su Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

2.7 En ese sentido, los principios de la LSC, la organización del Servicio Civil y el régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador de la LSC son de aplicación supletoria a los trabajadores de las empresas municipales.

Sobre la designación de personal en las empresas municipales

2.8 Al respecto, debemos indicar que la potestad para la contratación o designación del personal de las empresas municipales no le corresponde SERVIR, toda vez que su rol como ente rector del SAGRH es la de definir, implementar y supervisar las políticas de personal de todo el Estado, siendo sus pronunciamientos sobre temas genéricos, sin hacer alusión a casos concretos o específicos.

2.9 Así, por ejemplo, SERVIR brinda asistencia técnica sobre la elaboración y/o actualización del CAP provisional de las entidades y empresas públicas, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos; mas no tiene potestad para participar en la contratación o designación del personal de una entidad o empresa pública, ya que son las propias entidades y empresas públicas las que, a través de sus documentos internos de gestión y dentro de los parámetros establecidos por las leyes pertinentes, efectúan la contratación de su personal mediante concurso público, salvo las excepciones previstas por ley.

III. Conclusiones

3.1 Conforme a lo establecido por las normas reseñadas en los numerales 2.4 al 2.7 del presente informe, las empresas municipales de los Gobiernos Locales se encuentran sujetos a las disposiciones del Sistema Administrativo de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), y a la rectoría de Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

3.2 SERVIR brinda asistencia técnica sobre la elaboración y/o actualización del CAP provisional de las entidades y empresas públicas, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos; mas no tiene potestad para participar en la contratación o designación del

[6] La no alusión al FONAFE nos permite concluir que se refiere a aquellas que no están bajo el ámbito de este.

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: **7QCQLBF**

personal de una entidad o empresa pública, ya que son las propias entidades y empresas públicas las que, a través de sus documentos internos de gestión y dentro de los parámetros establecidos por las leyes pertinentes, efectúan la contratación de su personal mediante concurso público, salvo las excepciones previstas por ley.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccg/jms
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: **7QCQLBF**