

**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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre el nombramiento en el marco de la Centésima Vigésima Novena
Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879

Referencia : Oficio N° 012-2020-SITRAMUN-RIOJA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja consulta a SERVIR sobre la posibilidad de que la Municipalidad Provincial de Rioja haya dejado fuera del nombramiento a una servidora bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 por supuestamente no cumplir con el perfil de puesto, sin tomar en cuenta que, en un inicio, en la publicación de final de resultados se le consideraba como Apto.

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 nombramiento en el marco de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879

- 2.4 A través de 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) se 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

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: LJV0VJA



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.

- 2.5 Posteriormente, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de junio de 2019, se aprobó 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).
- 2.6 De acuerdo con el citado Lineamiento, se encontraban 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 2019¹) 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, debían 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

- 2.7 Sobre este tema, nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 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)."*

- 2.8 Cabe agregar que el nombramiento del personal administrativo se efectuaba en la plaza orgánica presupuestada que venía ocupando el servidor al momento de presentar su solicitud, conforme señalaba el numeral 3.4 del Lineamiento.
- 2.9 Asimismo, de acuerdo con el citado Lineamiento se advierte que era competencia y responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la entidad realizar la evaluación y verificación del cumplimiento de los requisitos para el nombramiento, como es el caso del cumplimiento de los perfiles de los cargos de los solicitantes.
- 2.10 Finalmente, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la entidad debía emitir el cuadro final de resultados, en el marco del proceso de nombramiento, siendo que este acto administrativo podía ser materia de impugnación (reconsideración o apelación) por parte del servidor legitimado para ello.

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



Sobre la nulidad de oficio del acto administrativo

- 2.11 En cuanto a la nulidad de oficio, también denominada potestad de invalidación, tenemos que en aras de respetar la vigencia del principio de orden jurídico, la Administración puede eliminar sus actos viciados en su propia vía, y aun invocando como causales sus propias deficiencias.
- 2.12 En ese sentido, de acuerdo al artículo 213° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (en adelante TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en cualquiera de los casos enumerados en su artículo 10° de la misma norma, las entidades de la Administración Pública pueden declarar de oficio la nulidad de sus actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público. La aludida nulidad solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, salvo que se trate de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario.
- 2.13 De esta manera, es posible concluir que las entidades públicas tienen potestad para declarar de oficio la nulidad de sus actos administrativos *-expresión de autotutela-* dentro del plazo legal correspondiente². No obstante, si la nulidad es formulada mediante recurso impugnatorio, esta será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo.

Sobre los medios impugnatorios en el proceso de nombramiento

- 2.14 Al respecto, 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 218° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG).
- 2.15 Por tanto, el resultado final del proceso de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, que se emitiera en el marco de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, podía ser materia de impugnación a través de los recursos de reconsideración o apelación.
- 2.16 En tal sentido, el recurso de reconsideración debía ser resuelto por la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces, observando el artículo 219° del TUO de la LPAG, dado que la elaboración del Cuadro Final de Resultados era responsabilidad de esta. Mientras que, el recurso de apelación contra el resultado final debía ser atendido por el Tribunal del Servicio Civil, quien resulta competente en virtud de su atribución de resolución de controversias establecida en el literal e) del artículo 11° del Decreto Legislativo N° 1023³.

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS

"Artículo 213.- Nulidad de oficio

(...) 213.3 La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de dos (2) años, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos."

³ 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 el Diario Oficial "El Peruano".



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 de la Universalización de la Salud"

III. Conclusiones

- 3.1 A través la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 se autorizó, excepcionalmente, a las entidades a nombrar al personal administrativo que estuviera contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados. Asimismo, SERVIR emitió el Lineamiento que coadyuvó a aplicar correctamente dicha disposición estableciendo quién es el personal comprendido y excluido, los requisitos exigibles y el procedimiento a seguir.
- 3.2 Respecto de los requisitos y/o atributos propios de la plaza para acceder al nombramiento extraordinario, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1664-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.3 De acuerdo con el citado Lineamiento, era competencia y responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la entidad realizar la evaluación y verificación del cumplimiento de los requisitos para el nombramiento. Finalmente, esta oficina debía emitir el cuadro final de resultados, el cual podía ser materia de impugnación (reconsideración o apelación) por parte del servidor legitimado para ello.
- 3.4 En cualquiera de los casos enumerados en su artículo 10° del TUO de la LPAG, las entidades de la Administración Pública pueden declarar de oficio la nulidad de sus actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público. La aludida nulidad solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, salvo que se trate de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario.
- 3.5 Por otra parte, el resultado final del proceso de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, podía ser impugnado a través de los recursos de reconsideración o apelación. El recurso de reconsideración debía ser resuelto por la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces; mientras que, el Tribunal del Servicio Civil resuelve en última instancia administrativa los recursos de apelación interpuestos contra dicho resultado final por ser de su competencia.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI 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\2020

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: LJVOVJA