



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 1972 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Concursos internos de ascenso en las entidades públicas sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Oficio N° 143-2019-MTC/21.ORH

Fecha : Lima, **18 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de Provías Descentralizado formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Es viable la realización de concursos internos de ascenso en las entidades públicas sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728, a pesar de la vigencia del artículo 5 de la Ley N° 28175, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023 y el literal d) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019?
- b. De ser viable ¿Solo podrán participar aquellos servidores que hubieran acceso a Provías Descentralizado mediante concurso público, toda vez que, de acuerdo al Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR-OAJ, el cual tiene la condición de opinión vinculante, precisa que en el concurso interno para promoción del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada, participarán los servidores que hubieran accedido a la entidad mediante concurso público de méritos?

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

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 la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre ascenso del servidor público a mérito de un convenio colectivo

- 2.5 En principio, debemos indicar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.6 Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5 de la Ley N° 28175¹, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023², norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.7 En tal sentido, el servidor que ingrese a la Administración Pública (sujetándose a las normas antes detalladas) tiene derecho a que se respete el nivel y/o puesto alcanzado a través del concurso público, así como la remuneración que corresponde a dicho nivel y/o puesto, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley. En ese sentido, la entidad empleadora no podría variar automáticamente el nivel y/o puesto que ostenta el servidor.
- 2.8 Por lo tanto, no es posible que por convenio colectivo se pueda establecer el ascenso automático del nivel y/o puesto que ostenta el servidor, dado que ello supondría una trasgresión a los principios del proceso de selección de personal (mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad).

De esa manera, la inobservancia de dichas reglas de acceso al servicio civil genera la nulidad de pleno derecho del acto que las contraviene, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita, conforme con lo expuesto en el artículo 9 de la LMEP.

¹ Artículo 5.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

² Artículo IV.- *El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 2.9 Además, se debe tener en cuenta que la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, así como las leyes presupuestales de años anteriores, referido a las medidas en materia de ingreso de personal, en su artículo 8 prohíbe el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma establece; aplicándose esta prohibición a toda contratación de personal para la Administración Pública, sea a través del régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) o del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

Sobre los concursos internos de ascenso en las entidades públicas sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.10 Respecto a este tema, nos remitimos al Informe Técnico N° 558-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó lo siguiente:

“3.1 El ingreso de personal a la Administración Pública, indistintamente del régimen de vinculación, se realiza a través de concursos públicos de méritos, según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y al Artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023.

3.2 El servidor que ingrese a la Administración Pública (sujetándose a las normas antes detalladas) tiene derecho a que se respete el nivel y/o puesto alcanzado a través del concurso público, así como la remuneración que corresponde a dicho nivel y/o puesto, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley. En ese sentido, la entidad empleadora no podría variar automáticamente el nivel y/o puesto que ostenta el servidor.

3.3 Conforme al Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ, el cual tiene condición de opinión vinculante, el concurso interno para la promoción del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 no se opone a la LMEP, siempre que los servidores que concursan el interior de la entidad hubieran ingresado a la misma mediante concurso público de méritos. En este caso, la entidad deberá cumplir necesariamente los lineamientos señalados en el numeral 2.10 de dicho informe; precisándose que en el régimen laboral de la actividad privada se efectúa una promoción del personal y no una progresión, dado que no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado.

(...)”

III. Conclusiones

- 3.1 No es posible que por convenio colectivo se pueda establecer el ascenso automático del nivel y/o puesto que ostenta el servidor, dado que ello supondría una trasgresión a los principios del proceso de selección de personal (mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad).
- 3.2 La Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, así como las leyes presupuestales de años anteriores, referido a las medidas en materia de ingreso de personal, en su artículo 8 prohíbe el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma establece; aplicándose esta prohibición a toda contratación de personal para la Administración Pública, sea a través





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

del régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) o del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

3.3 Sobre los concursos internos de ascenso en las entidades públicas sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728, nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 558-2019-SERVIR/GPGSC, disponible en: www.servir.gob.pe; cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.

Atentamente,

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

