



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° 1777 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la contratación de personal para la ejecución de proyectos de inversión y otros

Referencia : Oficio N° 399-2019-SRD.ILO-UE/GR.MOQ

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

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerente Subregional de Ilo de la Unidad Ejecutora N° 003 - Ilo formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. Los trabajadores repuestos por mandato judicial, contratados para labores temporales dada la naturaleza de su contratación (proyectos de inversión), pueden ser cesados al término del proyecto de inversión a pesar de contar con una sentencia judicial o deben mantener vínculo laboral a plazo indeterminado, afectando con ello a otros proyectos de inversión.
- b. En caso el vínculo laboral sea a plazo indeterminado que acciones se deben cumplir para el pago de las remuneraciones del personal repuesto según su régimen laboral, formalizar sus puestos en el CAP y sus funciones en el ROF de la entidad.
- c. Es posible iniciar el tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

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.

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.





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”

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 tanto, de forma general se emitirá opinión respecto de las normas que regulan la contratación de personal para la ejecución de proyectos de inversión y otros.

Sobre el cumplimiento de las resoluciones judiciales

- 2.5 Sobre el particular, debe tenerse presente que el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 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.
- 2.6 Por tanto, 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 la base de cálculo de un beneficio reconocido en la sentencia debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

De la vinculación del Estado a través de las reglas de acceso al servicio civil

- 2.7 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.
- 2.8 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 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.

- 2.9 Cabe acotar que el artículo 9 de la Ley N° 28175 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general

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”

e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

- 2.10 De este modo, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en condiciones de igualdad de oportunidades³.

Por tanto, las entidades públicas no pueden establecer mecanismos diferentes (ya sea a través de convenios colectivos u otro medio) para el ingreso a la Administración Pública, debido a que no se puede vulnerar las exigencias establecidas en las normas imperativas respecto al acceso al servicio civil, y los principios del proceso de selección de personal (mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad).

- 2.11 Por otra parte, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, por su parte, señala en su Tercera Disposición Transitoria⁴, que en la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: “a) *El ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular.*”
- 2.12 En ese sentido, las personas solo pueden ingresar a la Administración Pública a través de las reglas del acceso al servicio civil antes señaladas.

Respecto a la contratación de personal para la ejecución de proyectos de inversión

- 2.13 Sobre, este tema debemos remitirnos al Informe Técnico N° 1146-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual concluyó lo siguiente:

“3.1 Los proyectos de inversión tienen una naturaleza estrictamente temporal, y cuando una entidad programe la ejecución de obras públicas, estas deben contar con la asignación presupuestal correspondiente, el personal técnico - administrativo y los equipos necesarios, por lo que dicha ejecución no debería generar la contratación de personal técnico - administrativo, más aún personal bajo el régimen CAS, por existir una prohibición expresa.

3.2 En caso la entidad considere necesario incorporar personal adicional, deberá cumplir todos los requisitos legalmente determinados y seguir los trámites establecidos para tal efecto. En caso de proceder la incorporación, esos servidores civiles tendrán el régimen general correspondiente a los servidores de la entidad, bajo una modalidad de contratación temporal.

3.3 Cada entidad deberá establecer las disposiciones aplicables al proceso de contratación temporal de personal para los proyectos de inversión pública, tales como los requisitos que debe cumplir dicho personal, su remuneración, las funciones a realizar, entre otros aspectos;



³ Pues existe obligación de que todo organismo público y empresa del Estado de comunicar las convocatorias vigentes en el Servicio Nacional del Empleo, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-2018-TR, norma de alcance general.

⁴ Disposición vigente, conforme lo establece la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440.



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

debiendo observar la disponibilidad presupuestal, así como la naturaleza y necesidades de cada proyecto de inversión pública.” (Énfasis nuestro)

Del tránsito de las entidades al régimen del Servicio Civil

2.14 El literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, distingue los tipos de entidad pública que se encuentran dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH). Así tenemos a:

- i. Las entidades denominadas “entidad pública Tipo A” a la organización que cuente con personería jurídica de derecho público, la cual tiene potestades administrativas sujetas a las normas comunes de derecho público.
- ii. Por su parte, una “entidad Tipo B” constituye los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras (según Ley N° 28411) de una entidad Tipo A, la misma que debe definir a estos como entidad Tipo B a través de una resolución. De esta forma, la entidad tipo B tendrá la competencia para contratar, sancionar y despedir, de acuerdo a lo establecido por dicha norma; caso contrario, de no emitirse dicha resolución, se infiere que la entidad Tipo A asumirá tales competencias.

2.15 De esta manera, las entidades del SAGRH serán consideradas como tales en la medida que puedan ser definidas de esa forma en función a los criterios señalados en el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 y reseñados en el numeral precedente del presente informe.

2.16 Ahora bien, para el tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil, las entidades públicas deben seguir una serie de etapas que implican una revisión de la situación actual de la entidad, así como una mejora de su organización y de sus recursos humanos con el objetivo de sentar las bases para mejorar el desempeño de las entidades y los servidores públicos. Su implementación exige el compromiso de la entidad en su conjunto y, en especial, de la Alta Dirección, para el cumplimiento de cada etapa⁵.

2.17 Finalmente, cabe precisar que en mérito a lo señalado en la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, para el tránsito de una entidad Tipo B, no se requiere que la entidad Tipo “A” a la que pertenece haya iniciado su propio tránsito. En igual sentido, el tránsito de la entidad Tipo A no conlleva implícito el de la entidad Tipo B.

III. Conclusiones

SERVIR, siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido.

⁵ De acuerdo al numeral 1 del documento “Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057”.



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”

- 3.2 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.
- 3.3 Sobre la contratación de personal para la ejecución de proyectos de inversión, debemos remitirnos al Informe Técnico N° 1146-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos.
- 3.4 En aplicación a lo señalado en la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, para el tránsito de una entidad tipo B, no se requiere que la Entidad Tipo “A” a la que pertenece haya iniciado su propio tránsito. En igual sentido, el tránsito de la entidad Tipo A no conlleva implícito el de la entidad Tipo B.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY

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

