



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° 1713 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el cambio del grupo ocupacional

Referencia : Oficio N° 278-2019/MDN-A

Fecha : Lima, **30 OCT. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Alcalde de la Municipalidad Distrital Fronteriza de Namballe solicita a SERVIR emitir opinión sobre los recursos de reconsideración de algunos trabajadores, sobre el cambio de grupo ocupacional.

**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**

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.

**Respecto al cambio de grupo ocupacional**

- 2.5 En principio, cabe mencionar que el objeto del Decreto Legislativo N° 276 es establecer los principios, normas y procesos que regulan el ingreso a la Carrera Administrativa, así como la





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

progresión, entre otras materias. De la citada norma así como de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM se desglosa que tanto el ingreso a la Carrera Administrativa como la progresión se efectúa mediante concursos públicos.

- 2.6 Asimismo, se ha establecido que el ingreso a la Carrera Administrativa se realiza siempre por el primer nivel del grupo ocupacional al cual se postula, siendo que el servidor de carrera tiene derecho a que se respete el nivel de carrera alcanzado así como la remuneración que corresponde a dicho nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley. En ese sentido, la entidad empleadora no podría variar automáticamente el nivel que ostenta el servidor de carrera.
- 2.7 En ese sentido, para la progresión -entendida como el avance o mejora en la Carrera Administrativa- no basta con poseer los requisitos normativamente establecidos, también es necesario pasar por el concurso respectivo.
- 2.8 Al respecto, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 2151-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) en el que se concluyó, entre otros, lo siguiente:

- La progresión en la carrera administrativa se efectúa a través de: i) ascenso del servidor de carrera al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y, ii) cambio de grupo ocupacional. En ambos casos se requiere de un previo concurso público de méritos, existencia de plazas vacantes presupuestadas y cumplimiento obligatorio de los requisitos normativamente establecidos.
- Una vez que un servidor ha ingresado a la carrera administrativa en determinado grupo ocupacional, la progresión podrá ser expresada a través del ascenso sucesivo al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previa participación en el concurso de ascenso y cumplimiento de los requisitos establecidos para cada grupo ocupacional.
- Sólo cuando el servidor de carrera haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional podrá solicitar la progresión a través del cambio del grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló. Sin embargo, la realización de un concurso de ascenso está supeditado a las necesidades institucionales de personal en función del servicio y a la disponibilidad presupuestal.
- El “nivel inmediato superior” está referido a una progresión nivel por nivel, considerando cada uno de los niveles de la carrera administrativa previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276; sin aludir a los niveles existentes en la entidad, en la cual, por necesidades institucionales, puede no estar contemplados algunos niveles de la carrera administrativa en el CAP o PAP. En este caso, de manera previa, la entidad deberá adecuar sus instrumentos de gestión interna conforme a las necesidades institucionales y a los niveles de carrera administrativa.

- 2.9 Por otro lado, en el Informe Técnico N° 1407-2017-SERVIR/GPGSC, se indicó, entre otros aspectos, lo siguiente:

*“3.2 Solo cuando el servidor de carrera haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional podrá solicitar la progresión a través del cambio del grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso respectivo, por el primer nivel del grupo*





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

*ocupacional al que postuló. Sin embargo, la realización de un concurso de ascenso está supeditado a las necesidades institucionales de personal en función del servicio y a la disponibilidad presupuestal.*

*3.3 El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con plaza presupuestada, ante lo cual cualquier acción deviene en nula, bajo responsabilidad del titular de la entidad y del funcionario que haya autorizado lo contrario”*

- 2.10 Por lo tanto, debemos indicar que no resulta legalmente viable modificar el puesto que un servidor ocupa en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), de manera que automáticamente su puesto aumente de nivel sin concurso alguno. Ello resultaría contrario a lo dispuesto en la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411<sup>1</sup>, que establece “b) *Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP y/o del Presupuesto Analítico de Personal - PAP. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular.*”

### III. Conclusiones

- 3.1 El Decreto Legislativo N° 276 establece los principios, normas y procesos que regulan el ingreso a la Carrera Administrativa, así como la progresión, entre otras materias. De la citada norma así como de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM se desglosa que tanto el ingreso a la Carrera Administrativa como la progresión se efectúa mediante concursos públicos.
- 3.2 Respecto a la progresión en la carrera administrativa, nos ratificamos en las opiniones contenidas en los Informes Técnicos N° 2151-2016-SERVIR/GPGSC y N° 1407-2017-SERVIR/GPGSC.
- 3.3 Para la progresión -entendida como el avance o mejora en la Carrera Administrativa- no basta con poseer los requisitos normativamente establecidos, también es necesario pasar por el concurso respectivo; sin perjuicio del cumplimiento de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

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

<sup>1</sup> Disposición vigente, conforme lo establece la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440.

