



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° 1692 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Alcances de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

Referencia : Oficio N° 0231-2019-GORE.ICA/GR-GGR

Fecha : Lima, **29 OCT. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente General Regional del Gobierno Regional de Ica realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Se puede conformar comisiones (Sub comisiones y Comisiones central) para el proceso de nombramiento en mérito de la Ley N° 30879 y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE?
- b) ¿Quién debe actuar en el proceso de nombramiento como entidad? ¿está permitido que las Direcciones Regionales (Unidades Ejecutoras) actúen como Comisiones del Proceso de Nombramiento y la entidad (GORE) sea la que emita la resolución de nombramiento o las Direcciones Regionales, respectivamente?
- c) ¿Cuál es la diferencia entre Entidad y Pliego? ¿las Direcciones Regionales – Educación, Salud, Vivienda y otras – en mérito a su autonomía pueden emitir la resolución de nombramiento y no el Gobernador Regional?

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.

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





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

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

- 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 la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

- 2.5 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) 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 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.
- 2.6 Posteriormente, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de junio de 2019, fue aprobado 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).
- 2.7 De acuerdo con el citado Lineamiento, se encuentran 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, deberán 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.

Sobre el procedimiento para el nombramiento

- 2.8 Al respecto, nos remitimos al Informe Técnico N° 1337-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) a través del cual se señaló lo siguiente:

“2.9 Considerando que –de acuerdo a lo señalado en el numeral 2.5 del presente informe– este procedimiento de nombramiento se rige únicamente por lo establecido en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de

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

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

*la Ley N° 30879 y el Lineamiento, los pasos que la entidad deberá seguir son únicamente aquellos señalados expresamente en el numeral 4 del Lineamiento. Consecuentemente, **no será posible que la entidad añada pasos y/o evaluaciones adicionales al procedimiento predeterminado por el Lineamiento.***

- 2.10 *En ese mismo sentido resulta necesario subrayar que el numeral 4 del Lineamiento establece que el procedimiento de nombramiento es llevado a cabo por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad (o la que haga sus veces²); por lo que **no deberán conformarse comisiones orientadas a evaluar las solicitudes de nombramiento. La inobservancia de esta disposición podría generar vicios de nulidad en los nombramientos aprobados.***

Sobre la definición de entidad pública y titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

2.9 De acuerdo con el 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 (en adelante, Reglamento de la LSC), se establecen las siguientes definiciones:

- i. **Entidad pública Tipo A:** Organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.
- ii. **Entidad pública Tipo B:** Órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:
 - a. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
 - b. Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
 - c. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

La citada norma establece que **esta definición se aplica exclusivamente para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos** y no tiene implicancias para aspectos de estructura y organización del Estado ni para otros sistemas administrativos o funcionales.

- iii. **Titular de la entidad:** Asimismo, **para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.

2.10 Atendiendo a lo señalado, y considerando la naturaleza jurídica de los gobiernos regionales², se colige que, solo para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, los

² Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.



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

gobiernos regionales constituyen entidades Tipo A, teniendo la potestad para declarar – a través de sus titulares³ – a sus órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras⁴ como entidades Tipo B⁵ cuando cumplan con los criterios señalados en el numeral 2.9 del presente informe.

- 2.11 Siendo así, cada tipo de entidad contará con su respectivo titular, debiendo ser la máxima autoridad administrativa.

Al respecto, es oportuno señalar que de acuerdo al artículo 43° del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de las entidades es: “*Es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica de la entidad. Contiene las competencias y funciones generales de la entidad; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia.*”

Por lo tanto, la identificación de la máxima autoridad administrativa de la entidad debe encontrarse en su correspondiente Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

- 2.12 En ese sentido, el proceso de nombramiento debe ser llevado a cabo por cada entidad pública, Tipo A y Tipo B, según corresponda, y la resolución de nombramiento debe ser emitida por el Titular de la entidad de la respectiva entidad (sea tipo A o tipo B) donde se lleve a cabo el proceso de nombramiento. Para ello, se debe considerar las definiciones ‘entidad’ y ‘Titular de la entidad’ conforme a las definiciones establecidas en el Reglamento de la LSC debido a que estas resultan aplicables para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

De la definición de Pliego Presupuestario

- 2.13 Al respecto, es preciso remitirnos a la definición establecida en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, en el que se señala lo siguiente:

“Artículo 6°

(...)

6.2 *Son Pliegos Presupuestarios, (...), las Entidades Públicas que tienen aprobado un crédito presupuestario en la Ley de Presupuesto del Sector Público. Los Pliegos presupuestarios se crean o suprimen mediante Ley.”*

Asimismo, de acuerdo con el citado decreto Legislativo constituye entidad pública a nivel de Gobierno Regional, los gobiernos regionales y sus organismos públicos descentralizados⁶.

“Artículo 2.- Legitimidad y naturaleza jurídica

Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal.”

³ Para efectos del SAGRH, el “titular de la entidad” es la máxima autoridad administrativa de la entidad; siendo que en el caso de los gobiernos regionales este es el Gerente General (literal “j” del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil).

⁴ Conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

⁵ La potestad de una entidad Tipo A para declarar a sus órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras como entidades Tipo B es facultativa y no obligatoria (numeral 3.2 del Informe Técnico N° 356-2016-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe).

⁶ Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público





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”

2.14 Finalmente, es pertinente señalar que la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público⁷. En ese sentido, para mayores alcances sobre el concepto de ‘pliego presupuestario’ se recomienda remitir su consulta a la citada dirección por ser de su competencia.

III. Conclusiones

- 3.1 En virtud de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2019, durante el presente año fiscal, las entidades de la Administración Pública están autorizadas para realizar el nombramiento en la entidad donde el personal administrativo, que a la entrada en vigencia de la LPSP 2019, se encuentre prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, siempre que haya cumplido con el periodo de contratación, así como, con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada, entre otros requisitos previstos en el citado Lineamiento.
- 3.2 A través del Informe Técnico N° 1337-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual se ratifica en todos sus extremos, se señaló que el procedimiento de nombramiento es llevado a cabo por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de la entidad; por lo que no deberán conformarse comisiones orientadas a evaluar las solicitudes de nombramiento. La inobservancia de esta disposición podría generar vicios de nulidad en los nombramientos aprobados.
- 3.3 De acuerdo con las definiciones establecidas en el Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, existen dos tipos de entidades públicas: Tipo A y B; asimismo, en titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública.
- 3.4 Considerando las definiciones para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el proceso de nombramiento debe ser llevado a cabo por cada entidad pública, Tipo A y Tipo B, según corresponda; asimismo, la resolución de nombramiento debe ser emitida por el Titular de la entidad de la respectiva entidad (sea tipo A o tipo B) donde se lleve a cabo el proceso de nombramiento.
- 3.5 De acuerdo con el artículo 6º del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, son pliegos presupuestarios las Entidades Públicas que tienen aprobado un crédito presupuestario en la Ley de Presupuesto del Sector Público. Asimismo, para mayores alcances sobre este concepto, se recomienda remitir su consulta a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Atentamente,



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

CSL/abs/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

⁷ Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

