



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° 1643-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Alcances del Lineamiento para el nombramiento del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 1885-2019-ME-GRA-DREA/UGEL/ADM-OPER-HTA

Fecha : Lima, **15 OCT. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Dónde ubicar el perfil mínimo del cargo de ‘Operador PAD I’ debido a que en el clasificador de cargos R.M. N° 0091-2012-ED no se encuentra este?, teniendo en cuenta que en esta sede un personal está participando en el proceso de nombramiento y cuenta con Maestría en Administración de la Educación y con título profesional de Licenciado en Educación Secundaria especialidad Lengua y Literatura. Además, cuenta con sentencia judicial – medida cautelar.
- b) Para el puesto de ‘Especialista en Racionalización I’ el clasificador de cargos establece que el servidor debe contar con título profesional universitario de Licenciado en Administración de Empresas. Siendo así, ¿procede el nombramiento del personal participante que tiene título de Licenciado en Educación Primaria, con bachiller profesional en la especialidad de Administración de Empresas graduado en la Escuela Tecnológica de Administración? Además, el servidor viene laborando desde el 2005 previo concurso y cuenta con sentencia judicial – medida cautelar.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es el 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.
- 2.2 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

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



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”

Alcances del Lineamiento para el nombramiento del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 La Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, autorizó -de forma excepcional- el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que, a la fecha de vigencia de dicha Ley, ocupe plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados.
- 2.5 Para una mejor aplicación de dicha disposición, SERVIR emitió el ‘Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personales 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’, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE y publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el sábado 15 de junio de 2019 (en adelante, el Lineamiento).
- 2.6 El Lineamiento busca orientar a las entidades, por lo que desarrolla quién es el personal comprendido, excluido, así como, los requisitos exigibles y el procedimiento a seguir para aplicar la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879.
- 2.7 Ahora bien, respecto al personal que se encuentra vinculada a la entidad en mérito de un mandato judicial, es preciso remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1307-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.2 *El Lineamiento no ha exceptuado de los alcances del nombramiento a las personas vinculadas a la entidad a través de un mandato judicial, ya sea firme o provisional.*

3.3 *Sin embargo, las personas que ingresaron a la entidad mediante mandato judicial (firme o provisional) solo podrán acceder al nombramiento si reúnen los requisitos establecidos en el numeral 3.5 del Lineamiento así como las condiciones señaladas en el numeral 2.9 del presente informe. Caso contrario su solicitud se dará por denegada y la entidad los mantendrá en las mismas condiciones que la resolución judicial dispuso.*

3.4 *Ante un mandato judicial de reposición la entidad se encuentra en la obligación de reponer al demandante en el puesto que el órgano jurisdiccional ha dispuesto. No obstante, debe tenerse en cuenta que el nombramiento procede solo en la plaza orgánica que ocupa el servidor contratado siempre que reúna el perfil y requisitos propios del puesto.*

“(…)”

Sobre los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante para acceder al nombramiento extraordinario

- 2.8 El citado Lineamiento establece, entre otros requisitos, 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 veces¹. El incumplimiento de

¹ 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



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"

cualquiera de los requisitos establecidos en el Lineamiento genera la denegatoria de la solicitud de nombramiento.

Dicha disposición es concordante con el artículo 7 de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), el cual establece que es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante².

- 2.9 Para tales efectos, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna, tales como: el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Manual de Organización y Funciones - MOF; y el Cuadro de Asignación de Personal - CAP, entre otros. Las entidades deben realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización.
- 2.10 De lo señalado, podemos afirmar que son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza). Por su parte, 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).
- 2.11 Siendo así, para la tramitación de las solicitudes de nombramiento en el marco de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 no es indispensable la aprobación de nuevos perfiles de puestos. Ello debido a que la contratación de un servidor bajo cualquier régimen laboral implica, necesariamente, que este reúna los requisitos propios del puesto conforme a los instrumentos de gestión de la entidad.
- 2.12 Finalmente, cabe acotar que el artículo 9 de la LMEP sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

III. Conclusiones

- 3.1 La Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 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. Por su parte, SERVIR emitió el Lineamiento que coadyuva a aplicar correctamente dicha disposición estableciendo quién es el personal comprendido y excluido, los requisitos exigibles y el procedimiento a seguir.



Requisitos para el nombramiento

La Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces, será la encargada de tramitar la solicitud de nombramiento hasta la emisión de la Resolución de Nombramiento. Para acceder al nombramiento del personal administrativo contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo régimen del Decreto Legislativo N° 276, el servidor debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Presentar su solicitud de nombramiento, según Formato Solicitud — Declaración Jurada (Anexo 01).
- Cumplir con los periodos de contratación establecidos en el numeral 3.2.2 del presente Lineamiento.
- Cumplir con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica en la que solicita ser nombrado. Para tal efecto, deberá entregar el Formato Currículo Vitae (Anexo 2).

Los requisitos exigidos deberán cumplirse de manera conjunta, el incumplimiento de uno de ellos genera la denegatoria de la solicitud de nombramiento."

² Inciso d) del artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

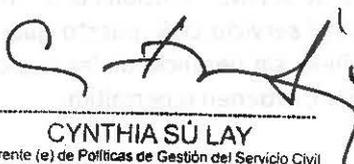
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

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”

- 3.2 De acuerdo con lo señalado en el Informe Técnico N° 1307-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el Lineamiento no ha exceptuado de los alcances del nombramiento a las personas vinculadas a la entidad a través de un mandato judicial (firme o provisional), siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el Lineamiento.
- 3.3 Entre otros requisitos, el 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.
- 3.4 Las entidades públicas, en función a sus necesidades, establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos. Por su parte, 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).
- 3.5 Siendo así, para la tramitación de las solicitudes de nombramiento en el marco de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 no es indispensable la aprobación de nuevos perfiles de puestos. Ello debido a que la contratación de un servidor bajo cualquier régimen laboral implica, necesariamente, que este reúna los requisitos propios del puesto conforme a los instrumentos de gestión de la entidad.
- 3.6 Finalmente, cabe acotar que el artículo 9 de la LMEP sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil.

Atentamente,



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