



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° 1558 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Autorización excepcional de nombramiento de personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 001-2019-GR-C/DRE-C/UGEL-C/COM

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

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consulta a SERVIR sobre el proceso de nombramiento dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto Público para el Año Fiscal 2019, en relación a los requisitos de años de contratación, cumplimiento del perfil del cargo, así como el personal no comprendido en el nombramiento y el certificado del CONADIS.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

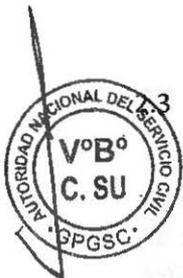
2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

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.

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.





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”

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.

De la acumulación de años de contratación para acceder al nombramiento extraordinario

- 2.8 Del numeral 3.2.2 del Lineamiento se desprende que existen dos supuestos de acumulación de periodos de contratación por servicios personales bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 para labores de naturaleza permanente;
- a) Tres (3) años: Deben ser consecutivos (sin interrupciones) y en la misma plaza.
 - b) Cuatro (4) años: Pueden ser alternados (no requiere continuidad), se consideran los contratos celebrados con diferentes entidades o incluso con la misma entidad.
- 2.9 Conviene precisar que, en el Sector Educación una institución educativa o un instituto técnico/superior no necesariamente constituye una entidad pues muchas veces la gestión de sus recursos humanos se encuentra a cargo de la instancia de gestión educativa descentralizada (UGEL, DRE/GRE). En tal sentido, para determinar qué constituye una "entidad" en el Sector Educación se debe analizar si tiene la condición de empleador; es decir, si tiene a su cargo directamente los procesos de recursos humanos (vinculación, mantenimiento, desvinculación, etc.).



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



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”

Por ejemplo: Si el personal de una institución educativa es contratado, remunerado, sancionado y desvinculado por la UGEL, será esta quien asume la condición de entidad empleadora y no la institución educativa adscrita a dicha UGEL.

2.10 Asimismo, concordando dicha disposición con lo señalado en el numeral 3.3 del Lineamiento y el Decreto Legislativo N° 276, no serán considerados para la acumulación de los tres (3) o cuatro (4) años de contratación los supuestos siguientes:

- i. Contratos de naturaleza accidental (suplencias),
- ii. Periodos desempeñando cargos de responsabilidad directiva y/o confianza,
- iii. Periodos retribuidos bajo una política remunerativa distinta a la del Decreto Legislativo N° 276²,
- iv. Periodos laborados en programas o proyectos especiales,
- v. Contratos bajo regímenes distintos al del Decreto Legislativo N° 276.

2.11 Es menester resaltar que el cumplimiento del tiempo contratación requerido en el numeral 3.2.2 del Lineamiento se debe configurar al 1 de enero de 2019 (o al primer día hábil de enero) por ser la fecha de entrada en vigencia de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879.

2.12 Es decir, aquellas personas que reúnan tres (3) años consecutivos de contratación en la misma plaza o cuatro (4) años alternados de contratación luego del 1 de enero de 2019 definitivamente no podrán acceder al nombramiento.

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

2.13 Así, 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 veces³. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en el Lineamiento genera la denegatoria de la solicitud de nombramiento.

Cabe resaltar que 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 vacante⁴.



² Informe Técnico N° 1282-2019-SERVIR/GPGSC; disponible en www.servir.gob.pe.

³ 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

“3.5. 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.”

⁴ 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”

- 2.14 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.
- 2.15 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). Siendo así, las personas que ingresan a la administración pública, deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 2.16 En ese sentido, 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).
- 2.17 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.

Del personal no comprendido en el nombramiento extraordinario

- 2.18 En cuanto al personal no comprendido, el numeral 3.3 del Lineamiento establece lo siguiente:

“3.3. Personal no comprendido

No se encuentra comprendido el personal que labora en el Sector Público en los siguientes casos:

- a. Cargos directivos o de confianza,*
- b. Personal contratado en Programas o Proyectos especiales, por la naturaleza temporal de los mismos,*
- c. Personal perteneciente a carreras o regímenes especiales,*
- d. Personal que realiza funciones de carácter temporal o accidental,*
- e. Personal contratado bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio u otras formas de contratación distintas a las establecidas por el Decreto Legislativo N° 276.”*

- 2.19 De ello se advierte que no se excluye a aquellas personas que tienen un proceso administrativo disciplinario en curso; no obstante, es importante precisar que aquellos servidores que hayan sido sancionados con la destitución no se encontrarían comprendidos en el referido Lineamiento, en tanto dicha sanción acarrea el término de la relación laboral y por ende, que el servidor ya no ocupe una plaza presupuestada, requisito indispensable para el nombramiento.

- 2.20 Además, cabe señalar que de acuerdo con el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1295, en todo proceso de incorporación de personas al Estado, sea cual fuere la modalidad, es obligación de





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”

los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades a que hace referencia el numeral 3.1 del artículo 3 del citado Decreto Legislativo⁵, verificar de modo previo a la vinculación, que la persona no se encuentre inhabilitado para ejercer función pública conforme al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC.

De la evaluación de solicitudes por parte de la Oficina de Recursos Humanos

- 2.21 El numeral 4 del Lineamiento delega la responsabilidad de evaluar las solicitudes de nombramiento a la Oficina de Recursos Humanos (o la oficina que tenga a su cargo la administración de personal) de cada entidad.
- 2.22 Siendo así, dicha oficina deberá tomar en cuenta las precisiones desarrolladas en el numeral 2.7 del presente informe al momento de contabilizar los periodos de contratación de los servidores que soliciten acogerse al beneficio del nombramiento.
- 2.23 Finalmente, recalcamos que el Lineamiento no contempla la conformación de comisiones o figuras análogas para el proceso de nombramiento autorizado por la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879; por lo que las entidades no podrán trasladar dicha responsabilidad a órganos colegiados u oficinas distintas a la Oficina de Recursos Humanos, de lo contrario los nombramientos aprobados podrían verse inmersos en vicios que afecten su validez.

Sobre los derechos laborales de la persona con discapacidad

- 2.24 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, tiene por finalidad establecer el régimen legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.
- 2.25 Entre los derechos de la persona con discapacidad, en el artículo 45, inciso 45.1, se establece que, éste tiene **derecho a trabajar**, en igualdad de condiciones que las demás en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.
- 2.26 Por lo tanto, las personas con discapacidad podrán acceder al beneficio extraordinario de nombramiento dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2019, siempre que al 01 de enero de 2019 (o primer día hábil de enero de 2019) se encuentre ocupando una plaza orgánica y presupuestada, contratado 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.



⁵Decreto Legislativo N° 1295 - Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública

“Artículo 3. Inscripción y actualización del Registro

3.1 Es obligación de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades comprendidas en el artículo 1 del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General con excepción de las mencionadas en el inciso 8, inscribir las sanciones así como sus modificaciones y rectificaciones, tramitadas de acuerdo al procedimiento correspondiente dentro de los plazos y formas que indique el reglamento. (...).



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

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 Para acceder al nombramiento autorizado por la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, los servidores solicitantes deberán acogerse a uno de los dos supuestos de acumulación de periodos de contratación por servicios personales bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 para labores de naturaleza permanente;
- Tres (3) años: Deben ser consecutivos (sin interrupciones) y en la misma plaza.
 - Cuatro (4) años: Pueden ser alternados (no requiere continuidad), se consideran los contratos celebrados con diferentes entidades o incluso con la misma entidad.
- 3.3 En el Sector Educación por “entidad” se entiende a aquella que tiene la condición de empleador, es la que tiene a su cargo los procesos de recursos humanos.
- 3.4 Aquellas personas que reúnan tres (3) años consecutivos de contratación en la misma plaza o cuatro (4) años alternados de contratación luego del 1 de enero de 2019 definitivamente no podrán acceder al nombramiento.
- 3.5 Entre otros requisitos, el citado 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.
- 3.6 Dicha disposición es concordante con el artículo 7 de la LMEP, por lo que 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).
- El Lineamiento no excluye a aquellas personas que tienen un proceso administrativo disciplinario en curso; no obstante, es importante precisar que aquellos servidores que hayan sido sancionados con la destitución no se encontrarían comprendidos en el referido Lineamiento, en tanto dicha sanción acarrea el término de la relación laboral y por ende, que el servidor ya no ocupe una plaza presupuestada, requisito indispensable para el nombramiento.
- 3.8 La evaluación de las solicitudes de nombramiento es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad. No existe habilitación legal para que las entidades conformen





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”

comisiones u figuras análogas que se encarguen de atender las solicitudes de nombramiento al amparo de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879. La contravención a lo dispuesto en el Lineamiento podría acarrear la nulidad de los nombramientos aprobados.

- 3.9 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, tiene por finalidad establecer el régimen legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.
- 3.10 Las personas con discapacidad podrán acceder al beneficio extraordinario de nombramiento dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la LPSP 2019, siempre que al 01 de enero de 2019 (o primer día hábil de enero de 2019) se encuentre ocupando una plaza orgánica y presupuestada, contratado 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.

Atentamente,



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

