



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° 1495 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el régimen laboral de un Programa adscrito a una entidad que ha transitado al régimen del servicio civil

Referencia : Oficio N° 141-2019/MINEM-OGA-ORH

Fecha : Lima, **24 SET. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Energía y Minas consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Cuál es el régimen laboral o modalidad contractual que deberá emplearse para la incorporación de personal a un Programa Nacional, creado con la finalidad de desarrollar una actividad específica y de duración temporal, adscrito a un Ministerio que ha transitado al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?
- b. ¿Es posible que los puestos que se creen para el funcionamiento del Programa se convoquen bajo el régimen del servicio civil, como actualmente es el régimen de la entidad, o debe ser bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios?
- c. En caso el Programa deba nacer bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios, ¿el Programa podrá acceder progresivamente al tránsito al 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.

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.





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”

De la naturaleza de los programas

- 2.4 De acuerdo a la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, los programas y proyectos especiales son creados, en el ámbito de competencia del Poder Ejecutivo, en un Ministerio o en un Organismo Público. Los Programas son estructuras funcionales creadas para atender un problema o situación crítica o implementar una política pública específica, en el ámbito de la entidad a la que pertenece. Asimismo, precisa que solo por excepción la creación de un programa conlleva a la formación de un órgano o unidad orgánica en una entidad.
- 2.5 De lo señalado, podemos colegir que la creación de un Programa tiene como finalidad de que el Estado atienda las necesidades de la población y coadyuve a mejorar su calidad de vida, ya sea en materia de educación, salud, infraestructura, entre otros.

Es así que, atendiendo a la problemática que se pretende abordar, el universo del grupo objetivo (beneficiarios), las condiciones geográficas, los objetivos planteados u otros, las entidades evaluarán la pertinencia de que la implementación del Programa se encuentre a cargo de uno de sus órganos o unidades orgánicas o en su defecto se cree una nueva organización que cuente con una estructura orgánica propia y autonomía administrativa. Dicha decisión deberá encontrarse plasmada en la norma de creación del programa.

De ahí que, en el primer supuesto la entidad deberá adecuar sus instrumentos de gestión (ROF, CAP, PAP, CPE, MPP, u otros) en aras de coadyuvar a la implementación del Programa, mientras que en el segundo supuesto, la norma de creación del Programa también deberá establecer la elaboración y aprobación de los instrumentos de gestión, así como el régimen laboral del mismo.

- 2.6 En ese sentido, la norma de creación del Programa deberá establecer, entre otros, cuál será la estructura orgánica, dependencia funcional, régimen laboral, entre otros.

Del tránsito al nuevo régimen del servicio civil y la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.7 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:
- 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.
 - 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.
- 2.8 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.





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”

- 2.9 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 etapa¹.

Una vez que la entidad ha transitado² al régimen del Servicio Civil, las personas nuevas que se incorporen a la entidad lo harán bajo el régimen del Servicio Civil; mientras que los servidores del régimen de los Decretos Legislativos N° 276 y 728 podrán optar (decisión que es voluntaria) por concursar para acceder a puesto bajo el nuevo régimen o por permanecer en su régimen actual³. Cabe señalar que no es necesario que los servidores comuniquen de esta decisión a SERVIR.

En cuanto a los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, debe tenerse presente que en dicho régimen la contratación es de naturaleza temporal, la cual es susceptible de ser ampliada vía renovación o prórroga. Cabe agregar que de acuerdo con el literal b) de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, el régimen contemplado en el Decreto Legislativo N° 1057 es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública.

- 2.10 No obstante, en tanto no se haya emitido la resolución de la referida culminación del proceso de implementación, ningún contrato realizado al amparo del Decreto Legislativo N° 1057 podrá tener una duración mayor a seis (6) meses calendario mientras la entidad se encuentre en proceso de implementación (entiéndase, resolución de inicio del proceso de implementación), sin perjuicio de las renovaciones que se pudieran efectuar, de acuerdo con el numeral 6 de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, referida a la Organización del tránsito de los servidores civiles.

De las consultas planteadas

- 2.11 En cuanto a la consulta a), conforme se señaló en el numeral 2.5 del presente informe, previamente deberá verificarse si la norma de creación del Programa ha establecido que para su implementación se cree también una nueva organización que cuente con una estructura orgánica propia, o si dicha responsabilidad ha sido encargada a una determinado órgano o unidad orgánica de la entidad.

Así pues, en el caso de que para la implementación del Programa se haya dispuesto la creación de una nueva organización, el régimen laboral de los servidores que presten servicios en dicho Programa será el que haya sido establecido en su respectiva norma de creación.

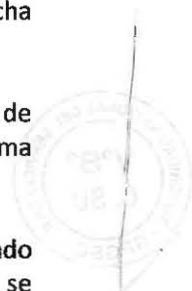
De lo contrario, en caso la implementación del Programa haya sido encargado a un determinado órgano o unidad orgánica de la entidad, el personal que preste servicios en dicho programa se sujetará al mismo régimen laboral de la entidad.

- 2.12 Respecto de la consulta b), es pertinente indicar que la LSC tiene por finalidad que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de

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

² Se considera que la entidad ha transitado al régimen del servicio civil cuando se produce la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), luego de lo cual puede convocar a concursos bajo el nuevo régimen.

³ Ello de conformidad con lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, en concordancia con la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de su Reglamento General de la LSC, respecto a que el traslado de los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728 al nuevo régimen del Servicio Civil es voluntario y previo concurso público de méritos.





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”

un mejor servicio civil. Para tal efecto, el servicio civil se rige por determinados principios como el interés general, según el cual el régimen del servicio civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.

En efecto, la LSC y su Reglamento de la LSC disponen que excepcionalmente, por situaciones debidamente justificadas, se puede contratar personal de manera temporal y directa, a plazo fijo, en los casos de suspensión previsto por el artículo 47° de la ley y en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades, cabe precisar que el personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al grupo de servidores civiles de carrera⁴.

Ahora bien, teniendo en consideración que la contratación se encuentra regulada dentro del Libro II del Reglamento General de la LSC, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dicha modalidad de contratación podrá ser empleada por aquellas entidades públicas que cuentan con plazas pertenecientes al nuevo régimen del servicio civil⁵.

Dicho de otro modo, las entidades públicas podrán incorporar personal mediante contratación temporal cuando: i) han culminado su proceso de tránsito al nuevo régimen del servicio civil o ii) encontrándose en tránsito cuenten con CPE aprobado y acrediten que cumplen con los requisitos previstos en el artículo 166° del Reglamento de la LSC⁶, pero que aún no realizan concursos públicos bajo el régimen del servicio civil.

- 2.13 Finalmente en cuanto a la consulta c), debemos señalar que de acuerdo a las reglas de implementación previstas en la Segunda Disposición Complementaria de la LSC, la contratación temporal del artículo 84° de la LSC no impide que las entidades públicas puedan continuar incorporando personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 hasta la culminación del proceso de implementación en las mismas, conforme se señaló en los numerales 2.9 y 2.10 del presente informe.

III. Conclusiones

- 3.1 Respecto de las consultas a), previamente deberá verificarse si la norma de creación del Programa ha establecido que para su implementación debe crearse una nueva organización que cuente con una estructura orgánica propia, o si dicha responsabilidad ha sido encargada a un determinado órgano o unidad orgánica de la entidad. En el caso de que la norma de creación haya previsto el primer supuesto el régimen laboral de los servidores que presten servicios en dicho Programa será el que se haya establecido en su respectiva norma de creación. Mientras que en el segundo supuesto el personal que preste servicios para la implementación del Programa se sujetará al régimen laboral de la entidad.

- 3.2 En cuanto a la consulta b), conforme se señaló en el numeral 2.12 del presente informe, las entidades públicas podrán efectuar la contratación temporal bajo el régimen del servicio civil cuando: i) hayan transitado al nuevo régimen del servicio civil y han realizado los respectivos concursos públicos de

⁴ A modo de referencia, cabe precisar que conforme al artículo 2° de la LSC, los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos: a) Funcionario público; b) Directivo público; c) Servidor Civil de carrera; y d) Servidor de actividades complementarias.

⁵ De conformidad con el artículo 137° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

⁶ Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 166.- Del inicio del concurso público de méritos

Una entidad del Estado puede iniciar un concurso público de méritos para la incorporación de personas al Servicio Civil cuando cuenta con lo siguiente:

- Puesto vacante y presupuestado, incluido en el cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- Perfil de puesto aprobado en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP).
- Criterios definidos para la calificación de los postulantes.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

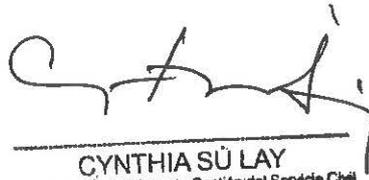
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

méritos, o ii) encontrándose en proceso de transito cuentan con su CPE aprobado y siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 166° del Reglamento de la LSC, pero aún no han realizado concursos públicos bajo dicho régimen.

- 3.3 Finalmente, respecto de la consulta c) de acuerdo a las reglas de implementación previstas en la Segunda Disposición Complementaria de la LSC, la contratación temporal del artículo 84° de la LSC no impide que las entidades públicas puedan continuar incorporando personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 hasta la culminación del proceso de implementación en las mismas.

Atentamente,



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

