



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

INFORME TÉCNICO N° 1496 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto Público para el Año Fiscal 2019 y otros

Referencia : Oficio N° 143-2019-CMPA/P

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

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Huacllan formula a SERVIR las siguientes interrogantes:

- a. Si resulta procedente que un el personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 pueda acogerse al beneficio de nombramiento autorizado por la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, a pesar de tener parentesco en primer grado con el alcalde de la municipalidad.
- b. ¿Cuál sería el perfil para el cargo de una registradora 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.
- 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





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”

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

Autorízase excepcionalmente, durante el año fiscal 2019, 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 vigencia de la presente Ley ocupa 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 N° 30057, Ley del Servicio Civil. El nombramiento se efectúa de conformidad con la normatividad vigente y se registra en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público.

La implementación de la presente disposición se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional de cada entidad sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

Para efectos de lo establecido en la presente disposición, exceptuase a las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, de lo establecido en el artículo 8 de la presente ley.

2.6 Además, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE se formalizó el acuerdo que aprueba 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», publicado en el diario oficial “El Peruano el 15 de junio de 2019 (en adelante, el Lineamiento).

Así, el numeral 3.2 del Lineamiento establece lo siguiente:

3.2 Personal comprendido

3.2.1 Se encuentra comprendido dentro de los alcances del presente lineamiento el personal administrativo que, a la entrada en vigencia de la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, esto es 1 de enero de 2019, se encuentra prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo régimen del Decreto Legislativo N° 276.

3.2.2 El personal administrativo sujeto al presente lineamiento debe encontrarse contratado por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados al 1 de enero de 2019, en una plaza orgánica presupuestada de la misma entidad.





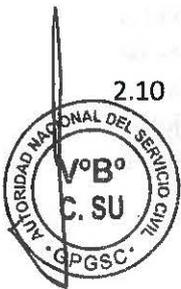
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

En cuanto al cómputo del periodo de contratación, el Lineamiento indica que:

i. Para efectos del periodo no menor de tres (3) años de contratación consecutivos, se considerarán los contratos por servicios personales para labores de naturaleza permanente en la misma plaza orgánica presupuestada, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

ii. Para efectos del periodo de cuatro (4) años de contratación alternados, se considerarán los contratos por servicios personales para labores de naturaleza permanente en una plaza orgánica presupuestada, siempre que estos hayan sido bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

- 2.7 Ahora bien, la consulta radica en determinar si los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 podrían acogerse al beneficio de nombramiento autorizado por la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, a pesar de tener parentesco con funcionarios y/o servidores de la entidad donde se pretende el nombramiento.
- 2.8 Al respecto, cabe indicar que de acuerdo a la Ley N° 26771, en todo proceso de incorporación de personas al Estado, sea cual fuere la modalidad, es obligación de los Órganos de control interno, así como de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades, verificar de modo previo a la vinculación, que esta se sustente en los vínculos parenterales que pudiera existir con el funcionario o servidor competente para contratar o con capacidad para influir sobre quien puede efectuarlo, de allí que se proscribe el nombramiento o contratación del pariente por consanguinidad o afinidad e, incluso, del cónyuge.
- 2.9 En esa línea, SERVIR se ha pronunciado en el Informe Técnico N° 369-2014-SERVIR/GPGSC¹, señalando que la prohibición de actos de nepotismo está dirigida a impedir el ingreso a la Administración Pública de cónyuges y parientes (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad) y en cualquiera de sus regímenes laborales, sean los de tipo general como el de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276), el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), régimen de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057), así como en las carreras especiales (profesorado, docentes universitarios, profesionales de la salud, magistrados, fiscales, diplomáticos, entre otros), inclusive la prohibición alcanza a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría y otros de naturaleza similar.
- 2.10 En tal sentido, las entidades públicas a fin de efectuar el nombramiento del personal contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 para el presente ejercicio fiscal, deberán observar lo dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, así como lo dispuesto en la Ley N° 26771, Ley por la que se establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco.



¹ Disponible en nuestro portal institucional: 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”

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

2.11 Al respecto, de conformidad con lo señalado en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante².

2.12 En ese sentido, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión de la misma (por ejemplo, el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Manual de Organización y Funciones - MOF y el Cuadro de Asignación de Personal - CAP). 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.

No obstante, si bien en un determinado momento la entidad requirió ciertas características profesionales para un puesto (experiencia, formación académica, etc); las mismas que fueron plasmadas en el instrumento de gestión correspondiente, no resultaría válido sostener que estas adquieren la calidad de inmodificables pues la necesidad de servicio de la entidad puede variar con el paso del tiempo.

2.13 Siendo así, las entidades públicas en función de sus necesidades se encuentran facultadas para modificar sus instrumentos de gestión (MOF, Clasificador de Cargos u otros) los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el CAP, incluidos aquellos cargos calificados como confianza. Para tal efecto, deberán observar los lineamientos establecidos por la "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE³ (en adelante la Guía Metodológica), la cual establece las pautas metodológicas que deben seguir para la elaboración de los perfiles de puestos (ya sean nuevos o actualicen de los ya existentes) en los regímenes del Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.

2.14 De esta manera, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil de puesto establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.

2.15 De ahí que la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas está prevista en el artículo 9° de la LMEP, según el cual, la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

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

³ Dicha Guía Metodológica fue aprobada de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles A de Puestos - MPP", la misma que dejó sin efecto la Directiva N° 001-2016-SERVIR/PE aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR/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”

III. Conclusiones

- 3.1 La autorización de nombramiento establecida en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 alcanza solo al personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 para el desempeño de labores de naturaleza permanente, que reúna los requisitos contenidos dicha disposición y en el Lineamiento, como norma de desarrollo.
- 3.2 De acuerdo a la Ley N° 26771, en todo proceso de incorporación de personas al Estado, sea cual fuere la modalidad, es obligación de los Órganos de control interno, así como de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades, verificar de modo previo a la vinculación, que esta se sustente en los vínculos parenterales que pudiera existir con el funcionario o servidor competente para contratar o con capacidad para influir sobre quien puede efectuarlo, de allí que se proscribe el nombramiento o contratación del pariente por consanguinidad o afinidad e, incluso, del cónyuge.
- 3.3 Las entidades públicas a fin de efectuar el nombramiento del personal contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 para el presente ejercicio fiscal, deberán observar lo dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, así como lo dispuesto en la Ley N° 26771, Ley por la que se establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco.
- 3.4 Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo 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. De esta forma, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 3.5 La inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

Atentamente,



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

