



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° 1180 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el nombramiento del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 074-2019-SITASE-H

Fecha : Lima, **26 JUL. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Administrativos del Sector Educación - Huaral realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Los trabajadores de la UGEL N° 10 – Huaral, con contratos vigentes desde el 2 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019, estarían comprendidos en el proceso de nombramiento toda vez que cumplen con los requisitos de 3 años consecutivos o 4 años alternos?
- b) ¿Cuál sería el procedimiento administrativo para presentar reclamos, revisiones u otros? ¿Cuál sería la normativa aplicable?
- c) ¿Un trabajador que haya sido contratado como oficinista 3 años y actualmente como secretaria 2 años, cumpliría los requisitos toda vez que se encuentra en una plaza orgánica presupuestada?
- d) ¿A partir de qué fecha se pueden presentar la solicitud para el nombramiento o se espera que la entidad publique un cronograma?

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.
- 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 Respecto a la opinión legal solicitada, precisamos que se abordarán reglas generales a considerar en relación a la materia consultada, sin hacer alusión a algún caso específico, dado que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se pronuncia sobre situaciones particulares.





"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

- 2.5 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, se encuentra prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- 2.8 En este punto, es preciso remitirnos al Informe Técnico N° 1094-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:
- 3.1 De conformidad con lo señalado en el numeral 2.5 del presente informe, se debe diferenciar los siguientes aspectos:*
- El periodo de vigencia de la disposición legal será desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre del presente ejercicio fiscal, esto en observancia del principio de anualidad regulado por la Constitución y el Decreto Legislativo N° 1440.*
 - Al no haberse previsto fecha alguna para la entrada en vigencia de la mencionada disposición legal, su vigencia será la misma que se ha establecido para la LPSP 2019, estos es 01 de enero de 2019.*
- 3.2 De ahí que, durante la vigencia de la centésima vigésima novena disposición complementaria final de la LPSP 2019, las entidades públicas se encuentran autorizadas para efectuar el nombramiento de su personal contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276; para lo cual, deberán verificar que, a la entrada en vigencia de la LPSP 2019, dicho personal reunía los requisitos establecidos para el nombramiento.*
- 3.3 El numeral 3.2.1 del Lineamiento establece que, al 01 de enero de 2019, el personal administrativo deba encontrarse prestando servicios como contratado para labores de naturaleza permanente, bajo el Decreto Legislativo N° 276. Cabe precisar que dicha contratación -ya sea por inicio de vínculo laboral o por renovación- debe haberse efectuado en una plaza orgánica presupuestada prevista en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o CAP Provisional.*
- 3.4 No obstante, dado que el 01 de enero de cada año ha sido declarado como día feriado no laborable, la Administración Pública suspende sus actividades institucionales (entre ellas la contratación de personal), reanudándolas recién a partir del primer día hábil del año. Lo*



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

cual, impide que el personal contratado pueda suscribir su contrato de trabajo así como de iniciar sus respectivas labores en la fecha establecida por el Lineamiento.

3.5 *Dicha imposibilidad no puede constituir un supuesto de exclusión o restricción para limitar el acceso al nombramiento del personal administrativo contratado. Por tanto, el personal administrativo contratado que suscribió su contrato (ya sea por inicio de nuevo vínculo laboral o por renovación) o inicio labores el primer día hábil del presente ejercicio fiscal, se encontrará comprendido dentro de los alcances del numeral 3.2.1 del Lineamiento."*

- 2.9 Asimismo, el citado Lineamiento establece en su numeral 3.2.2 que para el cómputo del periodo de contratación del personal administrativo deberá tenerse en consideración lo siguiente:
- Para efectos del periodo no menor de tres (3) años de contratación consecutivos, se considerarán los contratos para servicios personales para labores de naturaleza permanente en la misma plaza orgánica presupuestada, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
 - Para efectos del periodo de cuatro (4) años de contratación alternados, se consideran los contratos por servicios personales para labores de naturaleza permanente en una plaza orgánica presupuestada, siempre que hayan sido bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- 2.10 Además, entre otros requisitos, el servidor contratado debe cumplir con presentar su solicitud de nombramiento y 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.
- 2.11 Ahora bien, con relación a la oportunidad de presentación de la solicitud de nombramiento, el citado Lineamiento establece que esta será presentada ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, de acuerdo con el cronograma que establezca cada entidad.

En ese sentido, sobre la base de lo señalado en dichas disposiciones y plazos, las entidades públicas elaborarán sus respectivos cronogramas (pudiendo ser más de un cronograma, de acuerdo a la situación particular de cada entidad), lo cual no constituye una condición o impedimento (en caso aún no se elabore el cronograma) para que los servidores interesados presenten sus solicitudes al respecto. Complementando lo anterior, cabe señalar que el citado Lineamiento establece también que las entidades públicas son responsables de garantizar el cumplimiento de los plazos previstos para el proceso de nombramiento bajo responsabilidad administrativa².

- 2.12 Por lo expuesto, 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

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."

² Numeral 5.3 de las Disposiciones Complementarias Finales del Lineamiento.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica ocupada, entre otros requisitos previstos en el citado Lineamiento.

Sobre los medios impugnatorios

- 2.13 Al respecto, debemos señalar que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, cualquier servidor puede ejercer su derecho de contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos establecidos en los artículos 218 y siguientes Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO LPAG).
- 2.14 En ese sentido, el resultado final del proceso de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 puede ser impugnado a través de los recursos de reconsideración o apelación. Para ello, el servidor legitimado tiene el plazo de quince (15) días hábiles para impugnar ante la autoridad que emitió el acto (resultado final del proceso de nombramiento).
- 2.15 Finalmente, es preciso señalar que el Tribunal del Servicio Civil, en virtud de su atribución de resolución de controversias prevista en el literal e) del artículo 11° del Decreto Legislativo N° 1023, es competente para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación interpuestos por los servidores civiles sobre las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo³.

De esta manera, cualquier servidor que se sienta afectado por decisiones institucionales que pudieran versar sobre las materias descritas, puede interponer el respectivo recurso de apelación, con sujeción a los requisitos, procedimientos y plazos establecidos en el Título III del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el Lineamiento, se encuentran comprendidos dentro de sus alcances, el personal administrativo que a la entrada en vigencia de la LPSP 2019 se encuentra prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- 3.2 Dado que el 01 de enero de cada año ha sido declarado como día feriado no laborable, la Administración Pública suspende sus actividades institucionales (entre ellas la contratación de personal), reanudándolas recién a partir del primer día hábil del año. Lo cual, impide que el personal contratado pueda suscribir su contrato de trabajo así como de iniciar sus respectivas labores en la fecha establecida por el Lineamiento. Dicha imposibilidad no puede constituir un supuesto de exclusión o restricción para limitar el acceso al nombramiento del personal administrativo contratado. Por tanto, el personal administrativo contratado que suscribió su contrato (ya sea por inicio de nuevo vínculo laboral o por renovación) o inicio labores el primer día hábil del presente ejercicio fiscal, se encontrará comprendido dentro de los alcances del numeral 3.2.1 del Lineamiento.
- 3.3 El Lineamiento establece, en su numeral 3.2.2, que el personal administrativo debe encontrarse contratado por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados, en una



³ A partir del 01 de julio del 2019, el Tribunal del Servicio Civil implementó la competencia para resolver recursos de apelación derivados de los actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, sobre el resto de materias, esto es, acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo. Dicha competencia ha sido puesta en conocimiento a través del comunicado publicado el día 29 de junio de 2019 en del Diario Oficial “El Peruano”.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

plaza orgánica presupuestada de la misma entidad. Para el cómputo del periodo de contratación deberá tenerse en consideración lo señalado en el citado numeral.

- 3.4 Con relación a la oportunidad de presentación de la solicitud de nombramiento, el citado Lineamiento establece que esta será presentada ante la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, de acuerdo con el cronograma que establezca cada entidad. En ese sentido, sobre la base de lo señalado en dichas disposiciones y plazos, las entidades públicas elaborarán sus respectivos cronogramas (pudiendo ser más de un cronograma, de acuerdo a la situación particular de cada entidad), lo cual no constituye una condición o impedimento (en caso aún no se elabore el cronograma) para que los servidores interesados presenten sus solicitudes al respecto.
- 3.5 Por otra parte, el resultado final del proceso de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 puede ser impugnado a través de los recursos de reconsideración o apelación. Para ello, el servidor legitimado tiene el plazo de quince (15) días hábiles para impugnar ante la autoridad que emitió el acto (resultado final del proceso de nombramiento).
- 3.6 El Tribunal del Servicio Civil es competente para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación interpuestos por los servidores civiles sobre las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

Atentamente,



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

