



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° 1108 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la progresión en la carrera administrativa y otros

Referencia : Oficio N° 185-2019-GRM/GREMO-DRAJ

Fecha : Lima, **19 JUL. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Regional de Educación de Moquegua del Gobierno Regional de Moquegua consulta a SERVIR sobre las acciones administrativas por realizar en cuanto a la progresión en la carrera administrativa del personal contratado y reincorporado judicialmente (bajo los alcances de la Ley N° 24041) y, el nombramiento establecido en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto Público para el Año Fiscal 2019.

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 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.





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

Sobre la progresión en la Carrera Administrativa

2.5 Al respecto, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 2151-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) en el que se concluyó, entre otros, lo siguiente:

- La progresión en la Carrera administrativa se efectúa a través de: i) ascenso del servidor de carrera al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y, ii) cambio de grupo ocupacional. En ambos casos se requiere de un previo concurso público de méritos, existencia de plazas vacantes presupuestadas y cumplimiento obligatorio de los requisitos normativamente establecidos.
- Una vez que un servidor ha ingresado a la Carrera Administrativa en determinado grupo ocupacional, la progresión podrá ser expresada a través del ascenso sucesivo al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previa participación en el concurso de ascenso y cumplimiento de los requisitos establecidos para cada grupo ocupacional.
- Sólo cuando el servidor de carrera haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional podrá solicitar la progresión a través del cambio del grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló. Sin embargo, la realización de un concurso de ascenso está supeditado a las necesidades institucionales de personal en función del servicio y a la disponibilidad presupuestal.
- El «nivel inmediato superior» está referido a una progresión nivel por nivel, considerando cada uno de los niveles de la carrera administrativa previstos para el régimen del Decreto Legislativo N° 276; sin aludir a los niveles existentes en la entidad, en la cual, por necesidades institucionales, puede no estar contemplados algunos niveles de la carrera administrativa en el CAP o PAP. En este caso, de manera previa, la entidad deberá adecuar sus instrumentos de gestión interna conforme a las necesidades institucionales y a los niveles de carrera administrativa.

2.6 Por otro lado, en el Informe Técnico N° 1407-2017-SERVIR/GPGSC, se indicó, entre otros aspectos, lo siguiente:

«3.2 Solo cuando el servidor de carrera haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional podrá solicitar la progresión a través del cambio del grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló. Sin embargo, la realización de un concurso de ascenso está supeditada a las necesidades institucionales de personal en función del servicio y a la disponibilidad presupuestal.»

3.3 El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con plaza presupuestada, ante lo cual cualquier acción deviene en nula, bajo responsabilidad del titular de la entidad y del funcionario que haya autorizado lo contrario»

2.7 Por lo tanto, el ascenso en la Carrera Administrativa se da mediante concurso y solo si la entidad cuenta con plazas vacantes y presupuestadas, asimismo siempre en estricta observancia del perfil de cada puesto convocado.





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

Respecto del alcance de la Ley N° 24041

2.8 Sobre este tema, nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 1235-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos. En este informe se concluyó:

“3.1 La Ley N° 24041 otorga a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 una protección contra el cese o destitución siempre que tengan más de un (01) año interrumpido de labores. Esta protección encontraba límite si el servidor incurría en alguna falta grave tipificada en el Decreto Legislativo N° 276, sin embargo, actualmente se aplican las normas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil”.

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

2.9 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.

2.10 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).

2.11 El Lineamiento busca orientar a las entidades desarrollando qué personal se encuentra comprendido, excluido, los requisitos exigibles y el procedimiento a seguir para aplicar la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879.

2.12 Siendo así, el numeral 3.2.2 del Lineamiento establece que, para el caso de los servidores que cuenten con no menos de tres (3) años consecutivos de contratación, estos deberán ser en la misma plaza orgánica presupuestada. De otro lado, aquellos servidores que posean cuatro (4) años de contratación alternados, se considerarán únicamente los periodos de contratación en la misma entidad. En ambos casos se tomarán en cuenta solo los contratos por servicios personales para labores de naturaleza permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

2.13 Debido a que la autorización de nombramiento constituye un beneficio extraordinario, se rige exclusivamente por lo dispuesto en la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 y en el Lineamiento, por lo que únicamente aquellos servidores que se encuentran señalados en el numeral 3.3 del Lineamiento no resultarán elegibles para acogerse a dicho beneficio.



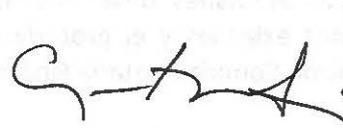


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

III. Conclusiones

- 3.1 Sobre la progresión en la carrera administrativa nos remitimos a lo expuesto en los Informes Técnicos N° 2151-2016-SERVIR/GPGSC y 1407-2017-SERVIR/GPGSC (disponibles en www.servir.gob.pe), en los cuales se explica que el ascenso en la Carrera Administrativa se da mediante concurso y solo si la entidad cuenta con plazas vacantes y presupuestadas, asimismo siempre en estricta observancia del perfil de cada puesto convocado.
- 3.2 La Ley N° 24041 estableció que aquellos servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 para realizar labores de naturaleza permanente y que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados o destituidos salvo que cometa falta disciplinaria, la misma que debe seguir el procedimiento correspondiente.
- 3.3 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.
- 3.4 SERVIR emitió el Lineamiento que coadyuva a aplicar correctamente dicha disposición, señalando qué personal se encuentra comprendido, excluido, los requisitos exigibles y el procedimiento a seguir.
- 3.5 En mérito a la naturaleza excepcional de este beneficio, se rige de forma exclusiva por lo señalado en Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 y en el Lineamiento, resultando excluido de sus alcances únicamente el personal señalado en el numeral 3.3 del Lineamiento.

Atentamente,



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