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

INFORME TÉCNICO N° 584 - 2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : De la contratación de personal por reemplazo bajo el Decreto Legislativo Nº 276 conforme a la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2019

Referencia : Oficio Nº 015-2019-GRSM/DRTC-DO-OGA

Fecha : Lima, 22 ABR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional San Martín consulta a SERVIR sobre la posibilidad de someter a concurso público de méritos dieciocho (18) plazas presupuestadas vacantes para la contratación por reemplazo de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 276, cuyo cese se produjo antes del año 2017.

II. Análisis

Competencia 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 que adopte 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 (en adelante SAGRH), 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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

De las reglas para el ingreso a la Administración Pública

2.4 En principio, debemos señalar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad de la entidad (Cuadro para Asignación de

Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.

2.5 Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5º[1] de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023[2], norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos[3].

2.6 Cabe anotar, que el artículo 9º de la referida Ley Marco del Empleo Público 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.

2.7 Por su parte, conforme al literal a) de la Tercera Disposición Transitoria[4] de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en materia de gestión de personal en la Administración Pública, el ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Toda acción que transgreda esta disposición será nula de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la entidad que autorizó tal acto, así como de tu titular.

2.8 En ese sentido, el proceso de selección para el acceso al servicio civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso.

De las restricciones presupuestales para el ingreso de personal establecidas en la Ley de Presupuesto para el año fiscal 2019

2.9 Las disposiciones normativas señaladas anteriormente deben ser concordadas con las normas presupuestales. Al respecto, debe tenerse en cuenta que las leyes de presupuesto del sector público de ejercicios anteriores, así como la del presente ejercicio fiscal[5], que estableció medidas de austeridad en materia de gestión de personal, prohíbe el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma contempla, entre ellas, i) la contratación por reemplazo en caso de cese (siempre que el cese se hubiese producido a partir del año 2017), ii) el ascenso o promoción del personal, o ii) la suplencia temporal de los servidores del sector público, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C. SU

[1] *"Artículo 5º.- Acceso al empleo público*
El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

[2] *"Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."*

[3] Corresponde señalar que el artículo 9 de la Ley N° 28175 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.

[4] Vigente conforme a la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo Nº 1440 – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

[5] Artículo 8°, numeral 8.1 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

2.10 Atendiendo a dichas excepciones, las entidades públicas en el ejercicio fiscal del año 2019 se encuentran expresamente habilitados para la contratación de personal por reemplazo en caso de cese se requiere que las plazas a ocupar se encuentren aprobadas en los documentos de gestión interna (CAP provisional), y registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público a cargo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, contando con el respectivo crédito presupuestario; mientras que, para la progresión, entendida como el avance o mejora en la carrera administrativa, consideramos en principio, que se aplicaría la misma regla respecto del ingreso a la carrera administrativa, el mismo que se realiza siempre por el primer nivel del grupo ocupacional al cual se postula, esto es que el cambio debe darse obligatoriamente por el primer nivel del grupo ocupacional al cual el servidor postula, teniendo en cuenta que la progresión debe realizarse necesariamente a través del ascenso sucesivo al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional hasta alcanzar el nivel más alto dentro de dicho grupo y teniendo en cuenta lo establecido en el literal b) de la tercera disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto[6]; y finalmente, para la contratación por suplencia temporal, estos contratos quedan resueltos automáticamente, una vez finalizada la labor para la cual fue contratada el personal.

2.11 En ese sentido, las entidades públicas en el presente ejercicio fiscal 2019 pueden realizar la contratación de personal por reemplazo en caso de cese, siempre que el cese se hubiese producido a partir del año 2017, previo cumplimiento de los requisitos previstos para dicha contratación, efectuándose necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos, siendo nulas las que se realizan al margen de la normativa vigente, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita[7].

2.12 Consecuentemente, debemos advertir que, en el presente año, no existe habilitación legal que permita a las entidades respectivas realizar la contratación por reemplazo bajo el Decreto Legislativo Nº 276 en caso de ceses producidos antes del 2017[8].

III. Conclusiones

3.1 La Ley N° 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 prohíbe el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma contempla, entre ellas, por ejemplo, i) la contratación por reemplazo en caso de cese (siempre que el cese se hubiese producido a partir del año 2017), ii) ascenso o promoción del personal, o ii) la suplencia temporal de los servidores del sector

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

[6] *"Tercera Disposición Transitoria*
(...)
b) Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP y/o del Presupuesto Analítico de Personal - PAP. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular.
(...)."

[7] Conforme al artículo 9º de la referida Ley Marco del Empleo Público

[8] Cabe señalar que la Ley de Presupuesto para el año fiscal 2018, establecía también medidas de austeridad en materia de gestión de personal, prohibiendo el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma contemplaba, entre ellas, la contratación para el reemplazo por cese. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprendía al cese que se hubiese producido a partir del año 2016.

público, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda.

3.2 Las entidades públicas en el presente ejercicio fiscal 2019 pueden realizar la contratación de personal por reemplazo en caso de cese, siempre que el cese se hubiese producido a partir del año 2017, previo cumplimiento de los requisitos previstos para dicha contratación, efectuándose necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos, siendo nulas las que se realizan al margen de la normativa vigente, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

3.3 Consecuentemente, debemos advertir que, en el presente año, no existe habilitación legal que permita a las entidades respectivas realizar la contratación por reemplazo bajo el Decreto Legislativo Nº 276 en caso de ceses producidos antes del 2017.

Atentamente,

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

CSL/abs/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019