

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**INFORME TÉCNICO N° 1004 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : Sobre los procesos de selección bajo el alcance del Decreto Legislativo N° 276

Referencia : Oficio N° 234-2018-GM-MDM

Fecha : Lima, **27 JUN. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Machupicchu consulta a SERVIR respecto de la posibilidad de realizar procesos de ascenso y cambio de grupo ocupacional en el régimen de la carrera administrativa, regulada por el Decreto Legislativo N° 276.

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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.

Del ascenso o progresión en la carrera administrativa del Decreto Legislativo N° 276

- 2.3 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





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

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.

- 2.4 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 supeditado 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"

Sobre los concursos de ascenso en el régimen laboral del Decreto Legislativo N°276

- 2.5 Al respecto, el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 276 determina que para la cobertura de plazas vacantes mediante concursos se debe partir de la necesidad de personal advertida por la administración y sus posibilidades presupuestales. Por lo tanto, se debe considerar como plaza vacante a toda aquella que se encuentra prevista en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en calidad de vacante y cuyo cargo se encuentra consignado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Es decir, no basta con que la plaza se encuentre consignada en el CAP, sino que además deberá existir disponibilidad presupuestal.

- 2.6 Ahora bien, la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el año fiscal 2018 (en adelante LPSP 2018), dispuso en su artículo 8° sobre medidas en materia de personal:

"Artículo 8. Medidas en materia de personal

8.1 Prohíbese el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)

c) La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2016, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. En el caso del ascenso o promoción del personal las entidades deben tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

b) de la tercera disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de personal, una vez finalizada la labor para la cual fue contratada la persona, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente. (...)"

- 2.7 Como se advierte de la LPSP 2018 contempla únicamente la figura del ascenso o promoción del personal, mas no el cambio de grupo ocupacional¹; en consecuencia, las entidades públicas podrán efectuar sus concursos internos de méritos solo para ascenso o promoción, debiendo tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, la existencia de plazas vacantes debidamente presupuestadas² y la restricción prevista en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, referida a la prohibición de recategorización y/o modificación de plazas que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del CAP y/o PAP.
- 2.8 De otro lado, es pertinente indicar que la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por Decreto Legislativo N° 1337, señala que las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación, quedan prohibidas de incorporar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, así como cualquier forma de progresión bajo dicho régimen, salvo en los casos de funcionarios o cargos de confianza. No obstante, tal restricción solo será aplicable cuando la entidad cuente con la resolución que da inicio al proceso de implementación, la cual es emitida por SERVIR.
- 2.9 En tal sentido, aquellas entidades públicas que no cuenten con la citada resolución solo podrán realizar concursos públicos de méritos para la contratación temporal de personal, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, ya sea por suplencia o reemplazo, asimismo podrán realizar concursos internos de promoción o ascenso bajo dicho régimen.

Sobre la modificación del Cuadro de Asignación de Personal

- 2.10 En cuanto a la modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), la Cuarta Disposición Complementaria Final de la LSC dispone la creación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como instrumento de gestión que reemplaza al CAP y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP). El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR, con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).
- 2.11 Mediante la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE³, se estableció las normas técnicas y procedimientos -de observancia obligatoria- que las entidades públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del CPE.

Adicionalmente, la mencionada Directiva ha regulado la figura del CAP Provisional como documento de gestión institucional de carácter temporal que permita viabilizar el tránsito al nuevo régimen del servicio civil.



¹ Literal d) del numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018
² Conforme al numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, respectivamente, es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el CAP o CAP Provisional, 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, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario; es decir, se requieren de plazas vacantes debidamente presupuestadas.

³ Modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 2.12 Las entidades públicas que requieran hacer modificación alguna a su CAP vigente y, en tanto no cuenten con un CPE como resultado del proceso de tránsito a la LSC, podrán aprobar su CAP Provisional en los supuestos detallados en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva del CPE, debiendo observar las limitaciones establecidas en la Ley de Presupuesto del Sector Público del año correspondiente.
- 2.13 Para la aprobación del CAP Provisional, por los supuestos señalados en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva del CPE es necesario contar con la opinión previa favorable de SERVIR. Las entidades de los tres niveles de gobierno deberán remitir el proyecto de CAP Provisional, según los requisitos señalados en el numeral 3 del Anexo 4, a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil para la emisión del informe de opinión favorable.
- 2.14 En el caso de las entidades que cuenten con CAP Provisional y que necesiten modificarlo o reordenarlo deberán tener en cuenta lo dispuesto en el numeral 5⁴ del Anexo 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, así como el ajuste del 5% sobre el total de cargos contenidos en él, señalado en el numeral 1.3 de dicha Directiva⁵.
- 2.15 El reordenamiento de cargos requiere un CAP Provisional vigente y necesitará sólo la aprobación mediante Resolución del Titular de la entidad, previo informe de la Oficina de Recursos Humanos con el visto bueno de la Oficina de Racionalización o quien haga sus veces.
- 2.16 En ese sentido, se debe contemplar el ajuste previsto en el numeral 1.3 del Anexo 4 de la Directiva del CPE tanto para la elaboración del CAP Provisional, así como para la modificación o reordenamiento de este documento de gestión institucional de carácter temporal. Dicho ajuste no contempla la posibilidad de otorgar un porcentaje superior al 5% ni tampoco implica el uso de mayores recursos presupuestarios, ni de efectuar el cambio de grupo ocupacional o ascensos de los servidores. Por lo tanto, es responsabilidad de los funcionarios competentes el adecuado manejo en la gestión de personal, así como crear o reordenar su CAP Provisional de acuerdo a las disposiciones vigentes.
- 2.17 La aprobación de Cuadro de Asignación de Personal CAP Provisional sin respetar el procedimiento establecido en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad –CPE",

⁴ Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad –CPE"

⁵ Sobre el reordenamiento de cargos

El reordenamiento de cargos del CAP Provisional es el procedimiento mediante el cual se pueden realizar los siguientes ajustes: a) Cambios en los campos: "n° de orden", "cargo estructural", "código", "clasificación", "situación del cargo" y "cargo de confianza", y b) Otras acciones de administración del CAP Provisional que no incidan en un incremento del presupuesto de la entidad, incluyendo el supuesto señalado en el numeral 1.3 del presente anexo.

El reordenamiento de cargos contenidos en el CAP Provisional no requerirá de un nuevo proceso de aprobación del CAP Provisional. El reordenamiento de cargos podrá aprobarse mediante resolución o dispositivo legal que corresponda al titular de la entidad, previo informe de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces, con el visto bueno de la oficina de racionalización, o quien haga sus veces (...)"

Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad –CPE"

Supuestos para la elaboración del CAP Provisional

Los únicos supuestos que habilitan a aprobar el Cuadro para Asignación de Personal Provisional — CAP Provisional son:

(...)

- "1.3. Las entidades que cuenten con un Cuadro para Asignación de Personal (CAP) vigente pueden elaborar una propuesta de CAP Provisional en el que considere un ajuste de hasta por un máximo del 5% del total de cargos aprobados por la entidad para el inicio del año fiscal. En caso la entidad cuente con un CAP Provisional, podrá ajustar el documento también hasta por un máximo del 5% del total de cargos allí contenidos, pero en ese caso se deben seguir los lineamientos establecidos en el numeral 5 del presente anexo. En ningún caso las acciones señaladas habilitan a la entidad a requerir o utilizar mayores recursos presupuestarios para tal efecto".





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

genera la nulidad de pleno derecho de dicho documento de gestión. Para ello, se entiende que es parte del procedimiento el Informe Previo de Opinión Favorable del CAP Provisional emitido por SERVIR.

- 2.18 Finalmente, cabe agregar que con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2018-SERVIR/PE, de fecha 30 de enero de 2018, se aprobó por delegación la "Guía para el Procedimiento de Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad — CPE de las entidades públicas", la misma que se encuentra disponible en el portal institucional www.servir.gob.pe.

III. Conclusiones

- 3.1 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.
- 3.2 Las normas vigentes no restringen la realización de concursos internos para el ascenso toda vez que para ello es requisito indispensable contar con plazas vacantes y presupuestadas. No obstante, la entidad sí se verá impedida de incorporar o realizar progresiones bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 a partir del momento en que se emita la resolución de inicio de implementación del régimen del servicio civil en la entidad.
- 3.3 La LPSP 2018 no efectúa limitaciones a las entidades públicas para la realización de sus concursos internos de méritos para ascensos o promoción, siempre que existan plazas vacantes presupuestadas; no obstante, debe precisarse que dicha norma no prevé la posibilidad de realizar concursos para cambio de grupo ocupacional.
- 3.4 Las entidades públicas que necesiten realizar alguna modificación a su CAP vigente y en tanto no cuenten con CPE como resultado del proceso de tránsito de la Ley N° 30057, podrán aprobar su CAP Provisional en los supuestos detallados en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, debiendo observar las demás disposiciones referidas al CAP Provisional contenidas en la mencionada directiva.
- 3.5 Las entidades que cuenten con CAP Provisional y que necesiten modificarlo o reordenarlo deberán observar las disposiciones establecidas en el numeral 5 del Anexo 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, así como el numeral 1.3 de la mencionada Directiva que regula el ajuste del 5% sobre el total de cargos contenidos en el CAP Provisional.
- 3.6 La aprobación del CAP Provisional, así como su reordenamiento no habilita a la entidad a requerir o utilizar mayores recursos presupuestarios para tal efecto, que incidan en un incremento del presupuesto de la entidad. De igual manera, tampoco es posible que la realización del cambio de grupo ocupacional o ascenso de los servidores.

Atentamente,


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

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018

