



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

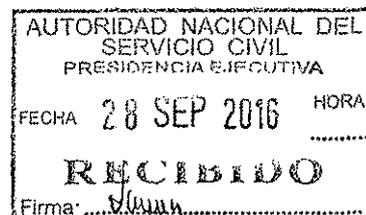
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

INFORME TÉCNICO N° 1689 -2016-SERVIR/GPGSC



A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : a) Instrumentos de gestión interna
b) Acceso al servicio civil
c) Aprobación de escala remunerativa
d) Licencia sin goce de haber por capacitación

Referencia : Oficio N° 008-2013-SITRASIS

Fecha : Lima, 24 de agosto de 2016

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Seguro Integral de Salud – SITRASIS nos formula las siguientes preguntas:

- a) Mediante Resolución Suprema N° 004-2013/SA se aprobó el nuevo CAP, en su artículo 5 se deroga la Resolución Suprema N° 026-2002 que aprobó el anterior CAP y hasta la fecha no se han asignado las nuevas plazas ¿existe alguna norma que establezca un plazo para la asignación de plazas una vez aprobado el CAP?
- b) En el año 2011 se aprobó, por Resolución Jefatural N° 191-2011-SIS, el Manual de Clasificador de Cargos y el año 2013 en mérito al nuevo CAP aprobado se producirá una asignación de plazas para la cobertura del nuevo CAP ¿es aplicable el Manual de Clasificador de Cargos aprobado en 2011 para la asignación de las nuevas plazas aprobadas a los trabajadores con contrato a plazo indeterminado que ingresaron mediante concurso público en los años anteriores a la aprobación del clasificador? ¿No corresponde la asignación automática de una plaza equivalente en nivel, categoría y remuneración a la que el trabajador viene ocupando? En los casos en que no exista una plaza equivalente ¿es correcto asignar una plaza de menor o mayor nivel?
- c) Mediante convenio colectivo se acordó cubrir las plazas vacantes mediante concurso interno asignando puntaje adicional por los años de servicio en la institución ¿este acuerdo produce efecto solo en el personal con contrato a plazo indeterminado o comprende también a aquellos contratados bajo el régimen CAS y locación de servicios?
- d) ¿Es factible que dentro del mismo nivel y denominación de cargo se establezcan diferencias remunerativas? ¿Existe una diferencia entre las subgerencias de línea y las subgerencias de unidad desconcentrada regional (UDR)? ¿Es





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

competencia de SERVIR aprobar o rechazar la solicitud de una nueva escala remunerativa?

- e) ¿A través de la licencia sin goce de remuneraciones para capacitación no oficializada no se vulnera el derecho del trabajador a percibir ingresos a través de un trabajo lo suficientemente flexible que le permita capacitarse y trabajar?
- f) Si la declaración jurada que acompaña solicitud de licencia sin goce de haber por capacitación no oficializada prevé un párrafo donde se señala que dicha licencia no se encuentra motivada en laborar para otra institución pública ¿puede usarse ello para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario al trabajador si este consigue un trabajo en una entidad pública mientras continúa sus estudios?

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, en el presente informe se desarrollarán las nociones generales de las materias en consulta y las conclusiones a las que se arriben no se encontrarán vinculadas necesariamente a alguna situación en particular.

Sobre los instrumentos de gestión interna

- 2.3 Respecto a este punto, cabe recordar que mediante Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, publicado el 18 de junio de 2004, se aprobaron los lineamientos para la elaboración y aprobación Cuadro para Asignación de Personal – CAP de las entidades de la administración pública. El CAP fue concebido como un documento de gestión institucional que contiene los cargos clasificados de la entidad, en base a la estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones - ROF.
- 2.4 Una entidad podía modificar su CAP siempre que se encontrara en los siguientes supuestos: i) Cuando la entidad haya sufrido modificaciones en su ROF que conlleven cambios en sus funciones o en su estructura organizacional o por motivo de una acción de racionalización o mejoramiento de procesos; ii) Por motivo de reestructuración o reorganización aprobadas conforme a la normativa vigente; y, iii) Por motivo de un reordenamiento de cargos que conlleve a una afectación de su Presupuesto Analítico de Personal - PAP.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 2.5 No obstante, cabe precisar que la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil crea el Cuadro de Puestos de la Entidad como instrumento de gestión que reemplaza al CAP y PAP. Posteriormente, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, derogó el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que regulaba la elaboración y aprobación del CAP.
- 2.6 En este contexto de derogación y en cumplimiento a lo dispuesto por la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH², que establece las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las entidades públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del CPE, estableciendo reglas básicas para que las entidades puedan seguir operando con regularidad y no mantengan Cuadros para Asignación de Personal desfasados, facilitándose la aprobación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional – CAP Provisional.
- 2.7 Sin embargo, es oportuno resaltar lo dispuesto en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, estableció una prohibición al incremento de remuneraciones producto de la modificación del CAP y/o PAP. En tal sentido, cualquier modificación a estos instrumentos de gestión debe mantener el nivel remunerativo, de lo contrario, se produciría la nulidad de la acción de personal efectuada y se establecería la responsabilidad del funcionario respectivo así como del titular de la entidad.

Sobre el acceso al servicio civil

- 2.8 De otro lado debe tenerse en cuenta que la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público nos establece que el acceso a la administración pública, indistintamente del régimen al que se vincule el servidor (Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057), es necesariamente a través de un proceso de selección que garantice la igualdad de oportunidades y el ingreso en función al mérito y capacidad. Por ello, ante la creación de nuevos puestos producto de una modificación o actualización en el CAP Provisional, la entidad llevará a cabo el concurso correspondiente a fin de cubrir estas vacantes.
- 2.9 Asimismo, para la formulación del proceso de selección, la entidad deberá considerar lo establecido en sus instrumentos de gestión vigentes como el Clasificador de Cargos, ROF, MOF, etc. De ese modo, la persona interesada en acceder a un determinado puesto deberá cumplir el perfil y requisitos establecidos, los mismos que serán evaluados durante el concurso.



¹ Vigente desde el 14 de junio de 2014

² Modificada por 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 las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- 2.10 Sin perjuicio de lo señalado en los numerales 2.8 y 2.9, distinta es la situación de las entidades que cuentan con Resolución de Inicio del Proceso de Implementación del Régimen del Servicio Civil (como el Seguro Integral de Salud³), quienes se encuentran impedidas de realizar concursos para incorporar personal bajo cualquier régimen que no sea el previsto en Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057, ello en cumplimiento de lo previsto en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil⁴.

Sobre la formulación y aprobación de escala remunerativa

- 2.11 La formulación de una escala remunerativa está a cargo de la propia entidad, formulación que presupone efectuar el análisis situacional de su personal y que contemplará la cantidad de servidores, funciones, entre otros, así como la disponibilidad presupuestaria con la que se cuenta.
- 2.12 En cuanto a la entidad encargada de aprobar o no la escala remunerativa señalamos que, una vez que se tiene la propuesta de escala remunerativa, el titular de la entidad debe presentarla al Ministerio de Economía y Finanzas, tal como lo establece la Cuarta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, para que sea aprobada mediante decreto supremo refrendado por el ministro de dicho sector.
- 2.13 Sobre este punto cabe precisar también que temas como los incrementos remunerativos o creación de nuevas escalas remunerativas (que creen distinciones entre los servidores del Estado) no pueden ser abordados de manera aislada, sino que requieren de una evaluación general que conduzca a medidas normativas articuladas y sustentadas en la capacidad financiera del Estado, así como con estudios de impacto normativo que permitan conocer las reales consecuencias de una modificación de remuneraciones.

Sobre la licencia sin goce de haber

- 2.14 La Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC) dispuso –entre otros– que las disposiciones sobre capacitación contenidas en la misma se aplicarán a la entrada en vigencia de las normas reglamentarias de la LSC.
- 2.15 En ese sentido, la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante,

³ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 373-2015-SERVIR/PE de fecha 28 de diciembre de 2015

⁴ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil

«SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

a) En el caso de las Entidades que cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación les es de aplicación lo siguiente:

[...] ii. No podrán realizar procesos para incorporar servidores de ningún otro régimen, excepto bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, así como el previsto por la Ley 30057 para los casos contemplados en el primer párrafo del acápite Transito de la entidad de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria, de este reglamento».





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

el Reglamento), señaló que las entidades y servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la LSC aplicarán lo dispuesto en el Libro I del Reglamento, denominado “Normas comunes a todos los regímenes y entidades”.

- 2.16 Por lo tanto, las disposiciones referidas a la Gestión de la Capacitación –contenidas en el Libro I del Reglamento– específicamente a las facilidades de la capacitación, están vigentes a la fecha y son de aplicación a todas las entidades y regímenes laborales de la Administración Pública.
- 2.17 Ahora bien, en cuanto a la licencia que corresponde por formación laboral, el artículo 20 del Reglamento dispuso que la entidad está en la obligación de otorgar la licencia pertinente –con o sin goce de haber– cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado. Adicionalmente, precisa que para los casos previstos en los literales d) y e) del artículo 14 del Reglamento, la entidad otorgará las licencias de acuerdo a lo previsto en el numeral 47.1, literal c) –suspensión perfecta⁵– y numeral 47.2, literal e) –suspensión imperfecta⁶– del artículo 47 de la Ley según corresponda, atendiendo a la naturaleza de la capacitación.
- 2.18 Bajo este contexto, sobre la posibilidad de otorgar licencias por capacitaciones autogestionadas por los servidores, es decir, financiadas y coordinadas por los propios servidores, ratificamos el Informe Técnico N° 420-2015-SERVIR/GPGSC en el cual se indicó que *«si bien la capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, en sí la capacitación no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, la capacitación que se brinda tiene por finalidad buscar la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles y alcanzar los objetivos institucionales estratégicos trazados»*.

Consecuentemente, en caso que la capacitación sea financiada por el propio servidor o por terceros, las entidades públicas podrían (facultativamente, pues no nos encontramos frente a un derecho) otorgar facilidades y/o licencia previa evaluación de dicha capacitación, es decir, siempre que la misma esté dirigida al logro de los objetivos estratégicos de la entidad y teniendo en cuenta que la capacitación que se brinde o autorice guarde relación con las funciones desempeñadas por el servidor o funcionario.

- 2.19 Finalmente, atendiendo a que el artículo 6 de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública establece los principios bajo los que actúa el servidor público, entre los que se encuentra el Principio de Probidad, referido a que el trabajador debe actuar con rectitud, honradez y honestidad. Por lo tanto, si mediante declaración jurada el servidor manifestó que la licencia solicitada a su empleador no sería empleada para laborar en otra entidad pública y se detecta que



⁵ c) El permiso o licencia concedidos por la entidad

⁶ e) El permiso o licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

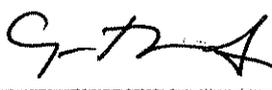
ha actuado en contra de lo declarado, la entidad deberá analizar caso por caso si amerita el inicio del procedimiento administrativo correspondiente.

III. Conclusiones

- 3.1 Si producto de la modificación o actualización del CAP Provisional se crearon nuevos puestos en una entidad, estos deben ser cubiertos mediante un proceso de selección, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Marco del Empleo Público. Asimismo, dicho concurso se elaborará observando los instrumentos de gestión interna de la entidad vigentes (CAP, PAP, Clasificador de cargos, ROF, MOF, etc.).
- 3.2 Las entidades que cuentan con Resolución de Inicio del proceso de Implementación del Régimen del Servicio Civil se encuentran impedidas de llevar a cabo procesos de selección para incorporar servidores en regímenes que no sean los regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 o la Ley N° 30057.
- 3.3 Luego de que la entidad haya elaborado el proyecto de escala remunerativa de acuerdo al análisis situacional de su personal, el titular de la entidad lo presenta al Ministerio de Economía y Finanzas para que sea aprobado mediante decreto supremo refrendado por el ministro de dicho sector.
- 3.4 El otorgamiento de licencia por capacitación autogestionada por el servidor no constituye un derecho, por lo que la entidad deberá evaluar caso por caso su procedencia o improcedencia, considerando también que la capacitación en mención debe estar relacionada a las funciones asignadas al interesado.
- 3.5 La violación al Principio de Probidad contenido en el artículo 6 del Código de Ética de la Función Pública puede originar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, por lo que corresponde a las entidades evaluar dicha situación de manera individual.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,



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