



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la contratación de personal en la Administración Pública
b) Sobre la atribución supervisora de SERVIR ante denuncias en materia del SAGRH

Referencia : Documento s/n con Registro

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, un ciudadano realiza a SERVIR las siguientes consultas:

¿Es factible que en las entidades públicas cuyos titulares son funcionarios públicos de designación o remoción regulada, se realicen convocatorias de concursos públicos de méritos para incorporar personal, estando próximo a vencer el periodo de vigencia de su designación? Bajo dicha premisa, ¿SERVIR realiza una fiscalización de dichas convocatorias?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos,

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 5BDADUA



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.

- 2.3 Considerando lo señalado, resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias consultadas.

Sobre la contratación de personal en la Administración Pública

- 2.4 Previamente, debemos señalar que la contratación de personal **responde a la necesidad que tiene la entidad para cubrir la prestación de servicios** y el desempeño de funciones que se derivan de las competencias de la entidad contratante, las cuales se encuentran contempladas en sus instrumentos de gestión, tales como el Reglamento de Organización de Funciones - ROF y el Manual de Operaciones – MOP.
- 2.5 Así, el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos² 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, los mismos que deben estar previstos en los documentos de gestión interna 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.
- 2.6 En ese marco, son las entidades públicas, en función a dichas necesidades, las que establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza), de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna, debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización. De lo contrario, el artículo 9 de la Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, pues, 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 Ahora bien, en relación a la contratación de personal, es preciso señalar que anualmente, las leyes de presupuesto del sector público establecen distintas disposiciones de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, entre ellas los gobiernos regionales y locales.
- 2.8 En esa línea, la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 (en adelante, LPSP 2024), en el numeral 8.1 de su artículo 8, prohíbe el ingreso en el sector público por servicios personales y el nombramiento, aplicándose esta prohibición a toda

² Dicha exigencia legal, del ingreso mediante concurso público de méritos, ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.



contratación de personal para la Administración Pública, salvo las excepciones que dicha norma expresamente establece.

- 2.9 Por consiguiente, la LPSP 2024 habilitó a las entidades públicas la posibilidad de contratar servidores civiles (bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y 728) para: i) el reemplazo por cese, ii) la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o iii) para el ascenso o promoción del personal, **en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda.**
- 2.10 Así, para la aplicación de esta excepción³, la LPSP 2024 ha previsto como requisito que las plazas o puestos a ocupar (bajo los regímenes laborales señalados) se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda; así como, que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.
- 2.11 En ese orden de ideas, y en atención a la consulta formulada, se tiene que **las contrataciones de personal que realizan las entidades públicas, deben responder a la necesidad de cubrir la prestación de servicios y el desempeño de funciones que se derivan de las competencias de la entidad contratante.** Para tal efecto, las entidades deberán observar la existencia de restricciones para las contrataciones, toda vez que anualmente –como se ha indicado– las leyes de presupuesto del sector público establecen distintas disposiciones de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno (gobierno nacional, gobierno regional y local⁴).

³ Extraído de la **Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024**

Artículo 8.- Medidas en materia de personal

8.1 Se prohíbe la incorporación del 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 N° 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 2023, debiéndose tomar en cuenta que **la incorporación a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos, sujeto a los documentos de gestión respectivos y cuya plaza se encuentre registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).** Las plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminadas del AIRHSP a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Solo para el caso de los reemplazos por cese del personal docente universitario en las universidades públicas, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2022.

(...)

[Énfasis agregado]

⁴ Sin perjuicio de ello, el Decreto Legislativo N° 955 publicado el 05 de febrero de 2004, que regula disposiciones de Descentralización Fiscal para los Gobiernos Regionales y Locales, dispone a través de su artículo 30, que durante el último año de gestión se prohíbe efectuar cualquier tipo de gasto corriente que implique compromisos de pago posteriores a la finalización de la Administración. Exceptuándose de esta regla los casos de jubilación de trabajadores que satisfagan los requisitos de Ley.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 5BDADUA



- 2.12 Ahora bien, cabe indicar que, de acuerdo al marco jurídico vigente, no existen restricciones para que una entidad convoque concursos públicos en el último año del período de designación de su titular (funcionario de designación y remoción regulada). No obstante, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, contiene principios y deberes aplicables a toda persona que realice función pública, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación (lo cual incluye a los titulares de las entidades). Así, tenemos que, el servidor debe actuar siempre con **probidad**⁵, **transparencia**⁶ y **ejercicio adecuado del cargo**⁷; de lo contrario, toda transgresión a dichos principios y deberes podría generar responsabilidad pasible de ser sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que pudieran corresponder.

Sobre la atribución supervisora de SERVIR ante denuncias en materia del SAGRH

- 2.13 Finalmente, cabe recordar que, tanto el literal b) del artículo 11 como el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023 establecen que SERVIR tiene la atribución de supervisión, la misma que se encuentra destinada a dar seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público en el ámbito de su competencia, a partir de lo cual, se encuentra facultada para revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del SAGRH; en ese mismo sentido, es parte de sus atribuciones recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.
- 2.14 En ese sentido, corresponde a SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, realizar acciones de supervisión ante una denuncia presentada por una persona por algún presunto incumplimiento en que habría incurrido una entidad pública. Para ello, el denunciante dispone de los siguientes canales: a) por medio físico: a través de la Mesa de Partes de SERVIR; y b) por medio virtual: a través de la plataforma de la Mesa de Partes Digital de SERVIR.

⁵ Extraído de la **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

⁶ Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

(...)

⁷ Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

4. Ejercicio Adecuado del Cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

(...)



III. Conclusiones

- 3.1 Las contrataciones de personal deben responder a la necesidad de cubrir la prestación de servicios y el desempeño de funciones que se derivan de las competencias de la entidad contratante, las mismas que deberán encontrarse contempladas en sus instrumentos de gestión (ROF, MOP, entre otros). Para tal efecto, las entidades deberán observar la existencia de restricciones para las contrataciones, toda vez que anualmente, las leyes de presupuesto del sector público establecen distintas disposiciones de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno (gobierno nacional, gobierno regional y gobierno local).
- 3.2 La Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, habilitó a las entidades públicas la posibilidad de contratar servidores civiles (bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y 728) para: i) el reemplazo por cese, ii) la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o iii) para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda.
- 3.3 Para la aplicación de dicha excepción, la referida ley de presupuesto ha previsto como requisito que las plazas o puestos a ocupar (bajo los regímenes señalados) se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda; así como, que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.
- 3.4 De acuerdo al marco jurídico vigente, no existen restricciones para que una entidad convoque concursos públicos en el último año del período de designación de su titular (funcionario de designación y remoción regulada). No obstante, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, contiene principios y deberes aplicables a toda persona que realice función pública, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación (lo cual incluye a los titulares de las entidades). Así, tenemos que, el servidor debe actuar siempre con probidad, transparencia y ejercicio adecuado del cargo; de lo contrario, toda transgresión a dichos principios y deberes podría generar responsabilidad pasible de ser sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que pudieran corresponder.
- 3.5 Finalmente, corresponde a SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, realizar acciones de supervisión ante una denuncia presentada por una persona por algún presunto incumplimiento en que habría incurrido una entidad pública. Para ello, el denunciante dispone de los siguientes canales: a) por medio físico: a través de la Mesa de Partes de SERVIR; y b) por medio virtual: a través de la plataforma de la Mesa de Partes Digital de SERVIR.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 5BDADUA



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Atentamente,

Firmado por

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ALESSANDRA LEONOR BERCERAS ANCOBAR

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV / ggcl / sccm / alba

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 004452-2024

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 5BDADUA

