



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública
b) Sobre la posibilidad de contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 durante el Año Fiscal 2022 para el reemplazo por cese
c) Sobre las acciones de desplazamiento del personal bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276
d) Sobre el proceso de ascenso y cambio de grupo ocupacional en el régimen del Decreto Legislativo N° 276
e) Sobre la conformación de comités de selección para llevar a cabo procesos de selección en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y la posibilidad que representantes sindicales participen en dichos procesos

Referencia : OF. RE (ORH) N° 1-0-E/39

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, lo siguiente:

"1. *Teniendo en consideración el Decreto Legislativo N.º 276 y su Reglamento, además de la Ley N.º 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 y de otras normas aplicables sobre la materia:*

a.1) ¿Existe habilitación legal para incorporar personal administrativo a la Administración Pública (como es el caso del Ministerio de Relaciones Exteriores - MRE), bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, en la modalidad de "contratados" (y no en la modalidad de "nombrados")?

b.1) ¿La contratación de personal 276 con nivel remunerativo "F" se realiza por concurso público, siempre y cuando el cargo funcional no se encuentre como personal de confianza (EC) en los documentos de gestión de la institución?, de estar comprendido el puesto con nivel "F" como un cargo de confianza, ¿este podrá ser viabilizado (ocupado) a través de una Resolución Ministerial de nombramiento de la Entidad?

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



- c.1) *¿Únicamente se puede contratar personal 276 en los "cargos funcionales" que se encuentran vacantes y son sostenibles en el AIRSHP?, en caso de contar con plazas vacantes y sostenibles que no se adecúen a los documentos de gestión (MCC y CAP-P), ¿estos deberán ser adecuados, y no al revés?*
- d.1) *¿Puede aplicarse al personal contratado las acciones de desplazamiento previstos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, como es la rotación, por necesidades del servicio?*
2. *Teniendo en consideración el Decreto Legislativo N.º 276 y su Reglamento, además de la Directiva N.º 002-2014 -SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas" (Gestión de Incorporación) y de otras normas aplicables sobre la materia:*
- a.2) *¿Qué dependencias conforman el comité de selección para llevar a cabo la selección de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276, en la modalidad de contratados?, ¿participa el órgano usuario que requiere la contratación?*
- b.2) *¿Es necesaria la emisión de una resolución de la máxima autoridad administrativa de la entidad para formalizar la conformación del comité por cada proceso de selección o es suficiente que cada comité de selección esté señalado en las respectivas bases de los concursos de selección?*
- c.2) *¿Se requiere conformar un solo comité de selección para todos los procesos de selección de personal bajo el régimen laboral citado en cada entidad?; o, ¿se debe conformar un comité de selección para cada convocatoria de contratación de personal bajo el Decreto Legislativo N.º 276?*
3. *Teniendo en consideración la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo público, el Decreto Legislativo N.º 1023, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas" (Gestión de Incorporación) y otras normas aplicables sobre la materia:*
- a.3) *¿Cuáles son las reglas de acceso a la Administración Pública?*
- b.3) *¿Pueden los servidores bajo el régimen CAS de determinada entidad pública solicitar ocupar las plazas de las convocatorias que realizará dicha entidad para contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, alegando que acreditan varios años de servicios prestados en la entidad pública que efectuará el referido proceso de selección de personal?*
- c.3) *¿Pueden los representantes de organizaciones sindicales o de trabajadores de determinada entidad pública requerir su inclusión en la gestión (como participantes, veedores o miembros de comité de selección) de los procesos de selección de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276, en la modalidad de contratados, o bajo cualquier otro régimen laboral general?*

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



4. *Teniendo en consideración el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, y de otras normas aplicables sobre la materia, especialmente la referida a ascensos:*

a.4) *¿Es posible realizar ascensos para el personal 276, al ser una carrera cerrada?*

b.4) *A efectos de realizar el proceso de ascensos, ¿sólo se podrán utilizar las plazas vacantes y sostenibles que se encuentren en el AIRSHP?*

c.4) *¿Es posible que el personal 276 apto para el ascenso pueda aspirar a obtener una plaza vacante de otro grupo ocupacional? por ejemplo, un personal STA respecto a una plaza SPF*

d.4) *¿Los procesos de ascensos también son de aplicación para el personal contratado bajo el régimen 276 (no nombrado)? De ser así, ¿se aplica la misma normativa?*

e.4) *¿Es obligatorio que todas las plazas vacantes y sostenibles 276 sean utilizadas para el proceso de ascensos del personal 276 o es la entidad la que puede determinar el número de plazas para el ascenso en base a la meritocracia?"*

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 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 aplicable al 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto 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 de la presente consulta.

Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública

- 2.4 Respecto a esta temática, SERVIR tuvo oportunidad de emitir pronunciamiento, a través del Informe Técnico N° 00009-2024-SERVIR-GPGSC¹ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que precisó lo siguiente:

¹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5816006/5158799-it-009-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1707240740>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



- "2.4 **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, 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.
- 2.5 **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 (en adelante, LMEP) y en el artículo IV² del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 2.6 En ese marco, son las entidades públicas, en función a sus 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, tales como: el Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones (MOF), entre otros, debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización.
- 2.7 Cabe acotar que, **el artículo 9 de la 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.
- 2.8 De este modo, **el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), 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.**

(...):"

(Énfasis y subrayado agregado)

- 2.5 De lo expuesto, atendiendo la consulta a.3) formulada, se tiene que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) en su artículo 5 reguló como regla para acceder al empleo en la administración pública que este se efectúe obligatoriamente por concurso público de méritos, indistintamente del régimen laboral bajo el cual se vincule el servidor, en un marco de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas.
- 2.6 De igual forma, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establece que 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.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



- 2.7 Es en ese sentido que ninguna persona podría ingresar a laborar al Estado obviando las disposiciones antes reseñadas, puesto que, la inobservancia de dicha regla vulnera el interés general e impide una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que la contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9 de LMEP.
- 2.8 Por tanto, atendiendo la consulta b.3) formulada, se desprende que no resulta posible que un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 –independientemente del tiempo de labores desempeñándose en dicho régimen– cambie o se traslade al régimen del Decreto Legislativo N° 276 sin previo concurso público de méritos, puesto que todo acceso a la administración pública debe ceñirse a lo dispuesto por el artículo 5 de la LMEP, máxime si incluso el Reglamento² del referido Decreto Legislativo 276 establece que todo ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente bajo dicha forma (concurso).

Sobre la posibilidad de contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 durante el Año Fiscal 2022

- 2.9 Sobre el particular, es preciso mencionar que, anualmente las leyes de presupuesto del Sector Público prohíben el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento; no obstante, también se establecen ciertas excepciones que permiten a las entidades públicas contratar personal por determinados supuestos.
- 2.10 Así, tenemos que en las Leyes de Presupuesto del Sector Público de los últimos años fiscales, entre estos, la del año 2022³ estableció como excepción a la regla referida en el párrafo anterior, **el ingreso de personal en los siguientes supuestos: la contratación para el reemplazo por cese –solo de plazas vacantes generadas a partir del año 2020-, 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 adelante, LSC), en los casos que corresponda.
- 2.11 Ahora bien, es de advertir que la Ley de Presupuesto del Sector Público de dicho año⁴, no precisó algún régimen laboral en especial para aplicar los supuestos de contratación antes señalados; por consiguiente, se desprende que la contratación para el **reemplazo por cese**, para la suplencia

² Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa

³ Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022

"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 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 2020, 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. Las plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminadas del 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.

(...)

Lo establecido en el presente literal no autoriza a las entidades públicas para contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse.

(...)"

⁴ Al igual que las Leyes de Presupuesto del Sector Público de los años 2023 y 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, podía ser efectuada durante el mencionado año fiscal, entre otros regímenes, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

- 2.12 Por lo tanto, las entidades de la administración pública, en el marco de lo dispuesto por el literal c) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365, podían efectuar la contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, por alguno de los supuestos previstos en dicho marco normativo, para lo cual, debían considerar el cumplimiento de manera previa de los siguientes requisitos⁵:
- Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren aprobadas 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.**
 - Las plazas o puestos a ocuparse 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,
 - Las plazas o puestos a ocuparse cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.**
- 2.13 Asimismo, cabe precisar que, el marco legal antes reseñado, no autorizaba a las entidades públicas a contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse⁶.
- 2.14 Por consiguiente, atendiendo la consulta a.1) formulada, queda claro que, las entidades públicas durante el año fiscal 2022, contaban con habilitación legal para efectuar contrataciones de personal –bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276– para el reemplazo por cese (solo de aquellas plazas vacantes generadas a partir del año 2020), para la suplencia temporal de servidores, o para el ascenso o promoción del personal. No obstante, debe precisarse que, si una entidad cuenta con resolución de inicio de proceso de implementación al régimen del Servicio Civil (RIP), esta se encuentra prohibida de incorporar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, así como cualquier forma de progresión bajo dicho régimen.
- 2.15 Ahora bien, atendiendo la consulta c.1) formulada, téngase presente que, las entidades de manera previa a efectuar la contratación de personal en el año fiscal aludido (2022), debían cumplir con los requisitos previstos en el numeral 2.12 del presente informe, estos son: Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren aprobadas en el CAP, CAP Provisional o CPE y PAP de la entidad, cuenten con el respectivo registro en el AIRHSP y con el financiamiento correspondiente; siendo que, con relación a las modificaciones que pudieran efectuarse respecto a las plazas vacantes, esto deberá ser evaluado por cada entidad pública, en razón a que la variación de estas podrían considerarse

⁵ De conformidad con el numeral 8.2 del artículo 8 de la Ley Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

⁶ De conformidad con el último párrafo contenido en el inciso c) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



como la creación de una plaza nueva, lo cual no se encuentra autorizado por la normativa bajo análisis.

- 2.16 Adicionalmente, respecto a los cargos con niveles remunerativos "F", debe señalarse que estos se encuentran destinados a ser ocupados por directivos públicos, pudiendo incluso ser clasificados en los documentos de gestión de la entidad, como personal de confianza; no obstante, téngase en cuenta que, la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276 se estructura por grupos ocupacionales y niveles, estos son: a) profesionales; b) técnicos; y, c) auxiliares⁷. En ese sentido, los cargos clasificados con el nivel remunerativo mencionado ("F") no forman parte de la carrera administrativa.
- 2.17 De esta manera, atendiendo la consulta b.1) formulada, se colige que, los puestos de directivos públicos con nivel remunerativo "F", podrán ser ocupados mediante el concurso público de méritos respectivo –siempre que dicho puesto no haya sido clasificado como de confianza en los documentos de gestión de la entidad– en el marco de las autorizaciones excepcionales brindadas por las Leyes de Presupuesto del Sector Público, entre estas, la del 2022– para lo cual, deberá tenerse en cuenta –de manera previa– los requisitos señalados en el numeral 2.12 del presente informe.
- 2.18 Por otro lado, en caso el puesto de directivo se encuentre clasificado como de confianza, este solo podrá ser cubierto mediante una designación o encargo, siendo que para la formalización del primero de estos, deberá tenerse en cuenta las disposiciones establecidas en la Ley N° 27594⁸, mientras que para el segundo, deberá considerarse las disposiciones del régimen laboral que pudiera corresponder, por ejemplo, el Manual Normativo de Personal N° 002-92—DNP "Desplazamiento de Personal" aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, en caso el encargo se efectúe para ocupar un puesto directivo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.
- 2.19 Finalmente, debe enfatizarse que, anualmente las leyes de presupuesto del Sector Público vienen prohibiendo el nombramiento de personal, siendo que, las autoridades de la Administración Pública, deben actuar conforme al principio de legalidad⁹.

Sobre las acciones de desplazamiento del personal bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276

- 2.20 Sobre las acciones de desplazamiento que resultan aplicables al personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, SERVIR tuvo oportunidad de emitir pronunciamiento a través del

⁷ De conformidad con los artículos 15 y 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

⁸ Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos (*)

⁹ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

(...)

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas

(...)"

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



Informe Técnico N° 0039-2018-SERVIR-GPGSC¹⁰ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se precisó lo siguiente:

"(...)

2.6 (...) respecto a las acciones de desplazamiento aplicables a estos servidores, nos remitimos a lo establecido por el artículo 76 del Reglamento del Decreto legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM:

*«Artículo 76.- Las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores **dentro de la Carrera Administrativa** son: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia» (Énfasis agregado)*

*Siendo así, y **considerando que la norma que establece las acciones de desplazamiento en dicho régimen delimita su alcance solo a los servidores que pertenecen a la Carrera Administrativa (personal nombrado), no resulta posible que un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 pueda ser pasible de alguna de las acciones de desplazamiento arriba mencionadas, incluso si este ha adquirido estabilidad laboral en mérito a la Ley N° 24041.***

(...)."

(Énfasis y subrayado agregado)

2.21 En ese sentido, atendiendo la consulta d.1) formulada, se colige que las acciones de desplazamiento contempladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM, solo resultan de aplicación al personal comprendido en la carrera administrativa (nombrados); por consiguiente, independientemente de la existencia de necesidad de servicio por parte de la entidad, los servidores contratados bajo el régimen laboral en mención, se encuentran fuera del alcance de las disposiciones de dichas acciones administrativas.

Sobre el proceso de ascenso y cambio de grupo ocupacional en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

2.22 En principio, corresponde precisar que, la carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Asimismo, el segundo párrafo del artículo 3 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, señala que hace carrera administrativa el servidor que tiene condición nombrado, teniendo derecho a la estabilidad laboral indeterminada de acuerdo a Ley.

2.23 En esa línea, los artículos 8 y 9 del Decreto Legislativo N° 276 en concordancia con lo previsto por los artículos 15 y 16 de su Reglamento, establecen que la carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles, siendo los grupos ocupacionales (clasificados en: Profesionales, técnicos y auxiliares) las categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su

¹⁰ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5687882/5051211-informe-tecnico-039-2018-servir-gpgsc.pdf?v=1705360285>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



- formación, capacitación o experiencia reconocida y siendo los niveles, aquellos escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional para la progresión del servidor en la carrera administrativa.
- 2.24 En cuanto a la progresión en la carrera administrativa, el artículo 42 del Reglamento mencionado precisa que este se expresa, a través de: i) **el ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional**; y, ii) el cambio de grupo ocupacional del servidor; siendo que, en ambos casos, **estos deben producirse previo concurso de méritos** y es el proceso de ascenso el que precede al cambio de grupo.
- 2.25 De acuerdo con lo expuesto, atendiendo las consultas a.4) y d.4) formuladas, se tiene que, la carrera administrativa regulada por el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 prevé (en primer orden) el ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional –previo concurso de méritos– como una forma de progresión en dicha carrera, acción que solo podrá ser realizada por aquel servidor que tiene la condición de nombrado bajo el régimen laboral mencionado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 de su Reglamento.
- 2.26 En línea de lo expuesto, cabe precisar que, solo una vez que el servidor –a través del ascenso– hubiere alcanzado el nivel más alto dentro de su respectivo grupo ocupacional, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa sobre la materia, podrá solicitar la progresión a través del cambio de grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso de ascenso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló; siendo que, de acuerdo al artículo 60 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, el cambio de grupo ocupacional procede a petición expresa del servidor, de acuerdo con la necesidad institucional, previa existencia de plaza vacante en el nivel al cual postuló. Para dicho efecto, la plaza debe encontrarse en calidad de vacante en los documentos de gestión de la entidad (CAP, CAP Provisional u otros), debidamente presupuestada.
- 2.27 De esta manera, en atención a la consulta c.4) formulada, se desprende que, solo el servidor de carrera que haya alcanzado el nivel más alto dentro de su grupo ocupacional respectivo podrá acceder –previo concurso de méritos– al cambio del grupo ocupacional, debiendo iniciar por el primer nivel de grupo ocupacional al que postuló.
- 2.28 Ahora, en relación a la consulta b.4) formulada, considérese lo señalado en el primer apartado del presente informe, esto es que, la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal 2022 excepcionalmente habilitó a las entidades públicas poder efectuar acciones conducentes al ascenso de su personal, para lo cual, debían tener en cuenta lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria¹¹ de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; así también, los requisitos previstos en el numeral 2.7 del presente informe.

¹¹ "TERCERA.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente:

(...)

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.*

(...)"

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



- 2.29 Por otro lado, respecto a la consulta e.4), téngase en cuenta que el Decreto Legislativo N° 276, establece en su artículo 17 que las entidades anualmente podrán realizar hasta dos concursos de ascensos siempre que existan las respectivas plazas vacantes; en esa línea, el artículo 58 de su Reglamento precisa que la cuota anual de vacantes para el ascenso se constituye según el siguiente orden de prioridades: a) las plazas vacantes producidas por ascenso, reasignación o cese del servidor; b) el incremento de plazas vacantes por niveles de carrera o; c) la reconversión de la plaza del mismo servidor con derecho al ascenso.

Sobre la conformación de comités de selección para llevar a cabo procesos de selección en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y la posibilidad que representantes sindicales participen en dichos procesos

- 2.30 En principio, corresponde precisar que, si bien el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 establece que el concurso de ingreso a la administración pública comprende las fases de convocatoria y selección de personal, de la revisión de dichas fases, no se precisa la conformación de un comité de selección para llevar a cabo dicho proceso; no obstante, téngase en cuenta que, las oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas, o la que haga sus veces, son responsables de la gestión de recursos humanos, y tiene entre otras, las siguientes funciones¹²:
- a) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
 - b) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
 - c) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.
- 2.31 En esa línea, es preciso mencionar que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "*Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*", formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE (en adelante la Directiva) señala que, las bases del concurso de selección, avisos de convocatorias, entre otros documentos, son los productos esperados en el proceso de selección del personal, sin distinción del régimen laboral al que ingresen (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057).
- 2.32 En atención a ello, corresponde a las Oficinas de Recursos Humanos observar dicha disposición para efectos de la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos dentro de su ámbito de acción, es decir, dentro del subsistema de gestión del empleo. Máxime si de acuerdo con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en cada entidad, es la responsable de gestionar y conducir los concursos públicos de méritos.
- 2.33 Por lo que, cada entidad, a través de sus Oficinas de Recursos Humanos o la que haga sus veces, se encuentra facultada para regular de manera interna, mediante Directivas, Lineamientos, entre

¹² De conformidad con el artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



otros, las reglas comunes que deberán observarse para el desarrollo de los procesos de selección, como por ejemplo, la conformación de un comité de selección, sus integrantes y las responsabilidades que estos tendrán durante el desarrollo del proceso respectivo.

- 2.34 En ese sentido, atendiendo las consultas a.2), b.2) y c.2) formuladas, queda claro que no corresponde a SERVIR determinar la forma y/o modo en que deben conformarse los comités de selección para llevar a cabo concursos públicos de méritos para la contratación de personal.
- 2.35 Finalmente, con relación a la consulta c.3) formulada, es de verse que los marcos normativos antes reseñados no han previsto que resulte obligatoria la participación de representantes de organizaciones sindicales o de trabajadores en los procesos de selección que realice las entidades. Adicionalmente a lo expuesto, cabe resaltar que, las autoridades de la Administración Pública, conforme al principio de legalidad, deben actuar dentro de las facultades que le estén atribuidas, no pudiendo otorgar o aprobar beneficios o tratamientos especiales si no existe norma previa que específicamente los habilite para ello, por lo tanto, cualquier decisión que adopte el Estado en calidad de empleador debe emitirse dentro del marco normativo de las potestades regladas que la Ley le faculta, caso contrario, cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento jurídico válido.

III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 5 de la LMEP regula que todo ingreso a la administración pública debe ser realizado obligatoriamente por concurso público de méritos, indistintamente del régimen laboral bajo el cual se vincule el servidor en un marco de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas. Es así que, ninguna persona podría ingresar a laborar al Estado obviando dicha disposición, puesto que, la inobservancia de dicha regla vulnera el interés general e impide una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que la contravenga, de acuerdo con el artículo 9 del marco normativo antes mencionado.
- 3.2 No resulta posible que un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – independientemente del tiempo de labores desempeñándose en dicho régimen– cambie o se traslade al régimen del Decreto Legislativo N° 276 sin previo concurso público de méritos, puesto que todo acceso a la administración pública debe ceñirse a las reglas de acceso señalada en el párrafo precedente.
- 3.3 Las entidades públicas durante el año fiscal 2022, contaban con habilitación legal para contratar personal –bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276– para el reemplazo por cese (solo de aquellas plazas vacantes generadas a partir del año 2020), para la suplencia temporal de servidores, o para el ascenso o promoción del personal, para lo cual, de manera previa debían cumplir con los requisitos previstos en el numeral 2.12 del presente informe. No obstante, debe precisarse que, si una entidad cuenta con resolución de inicio de proceso de implementación al régimen del Servicio Civil (RIPI), esta se encuentra prohibida de incorporar personal bajo el bajo los regímenes laborales generales, así como cualquier forma de progresión en estos.
- 3.4 Los supuestos de contratación de personal autorizados de manera excepcional por la LPSP 2022, alcanzaban a aquellos puestos de directivos públicos con nivel remunerativo “F” –siempre que estos puestos no hayan sido clasificados como de confianza en los documentos de gestión de la entidad– pudiendo así las entidades someterlos a concurso público de méritos; no obstante,

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



considérese que de acuerdo a lo previsto por el Decreto Legislativo N° 276, dichos puestos no forman parte de la carrera administrativa.

- 3.5 En caso el puesto de directivo se encuentre clasificado como de confianza, este solo podrá ser cubierto mediante una designación o encargo, siendo que para la formalización del primero de estos, deberá tenerse en cuenta las disposiciones establecidas en la Ley N° 27594, mientras que para el segundo, deberá considerarse las disposiciones del régimen laboral que pudiera corresponder.
- 3.6 Las modificaciones que pudieran efectuar las entidades respecto a las plazas vacantes que tuvieran, con la finalidad de poder realizar contrataciones de personal en el marco de las autorizaciones excepcionales brindadas por las Leyes de Presupuesto del Sector Público – entre estas, la del año 2022– deberán ser evaluadas por cada entidad pública, en razón a que la variación de estas podría considerarse como la creación de una plaza nueva, acción que no se encuentra autorizada por dichas normas.
- 3.7 Las acciones de desplazamiento contempladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM, solo resultan de aplicación al personal comprendido en la carrera administrativa (nombrados), no siendo posible que dichas acciones administrativas alcancen a los servidores contratados bajo el régimen laboral aludido, independientemente de la existencia de necesidad de servicio por parte de la entidad.
- 3.8 De igual manera, la progresión en la carrera administrativa solo se encuentra prevista para aquellos servidores que tuvieran la condición de nombrados, siendo que, en primer orden, esta es expresada a través del ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos. Solo una vez que el servidor –a través del ascenso– hubiere alcanzado el nivel más alto dentro de su respectivo grupo ocupacional, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa sobre la materia, podrá solicitar la progresión a través del cambio de grupo ocupacional, debiendo iniciar, de resultar favorecido en el concurso de ascenso respectivo, por el primer nivel del grupo ocupacional al que postuló. El referido cambio de grupo procede a petición del servidor, de acuerdo con la necesidad institucional, previa existencia de plaza vacante en los documentos de gestión de la entidad (CAP, CAP Provisional u otros), debidamente presupuestada.
- 3.9 Las entidades anualmente podrán realizar hasta dos concursos de ascenso siempre que existan las respectivas plazas vacantes. La cuota anual de vacantes para realizar el proceso de ascenso se constituye según lo dispuesto por el artículo 58 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276.
- 3.10 Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas o la que haga sus veces deben observar las disposiciones previstas en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "*Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*", formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, entre estas, aquellas concernientes al subsistema de gestión del empleo, por lo que, dichas oficinas se encuentran facultadas para regular de manera interna, mediante Directivas, Lineamientos, entre otros, las reglas comunes que deberán observarse para el desarrollo de los procesos de selección, como por ejemplo, la conformación de un comité de selección, sus integrantes y las responsabilidades que estos tendrán durante el desarrollo del proceso respectivo.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ



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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 3.11 No se ha previsto en los marcos normativos que regulan lo concerniente al subsistema de gestión del empleo que resulte obligatoria la participación de representantes de organizaciones sindicales o de trabajadores en los procesos de selección que realice las entidades.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA

Especialista – Coordinadora de Gestión Jurídica

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAULA CAROLINA MEDINA RAMIREZ

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/pjpa/pcmr

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. 45800-2022

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MVKEYMQ