



Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº.....**0043**.....

Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano

07 MAR. 2019
Lima,

VISTOS:

El expediente N° 2019-032-E039651, la Nota Informativa N° 160-2019/INABIF.UA-SUPH-L y el Informe N° 033-2019/INABIF.UA-SUPH/MESM, de la Sub Unidad de Potencial Humano;

CONSIDERANDO:

Que mediante solicitud de fecha 19 de diciembre del 2018, la trabajadora CAP NANCY RIOS BILBAO, con el cargo de Técnico Administrativo II, nivel remunerativo de Técnico B, peticiona se le restituya su categoría remunerativa, se nivele sus remuneraciones a la categoría de Técnico A, teniendo como sustento el Cuadro para Asignación de Personal del INABIF, aprobado con Resolución Suprema N° 072-2001-PROMUDEH, publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 18 de abril del 2001, y sus Contratos de Trabajo para Servicios Específicos celebrados con el INABIF y las Constancias otorgadas por el INABIF con el cargo de secretaria, nivel remunerativo de Técnico A;

Que de la revisión y análisis de los antecedentes documentarios alcanzados advertimos que la indicada trabajadora CAP ingresó a laborar en el INABIF a partir del 01 de mayo de 1997, perteneciente al régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, bajo la modalidad de Contrato de Trabajo para Servicio Específico, en la Oficina de la Presidencia del Instituto Nacional de Bienestar Familiar – INABIF, con el cargo de Secretaria, nivel remunerativo de Técnico A; posteriormente, antes de cumplir los cinco años de permanencia en la institución, suscribió nuevo contrato como Secretaria, nivel remunerativo de Técnico B de la Oficina de Recursos Humanos del INABIF; asimismo, en la actualidad la indicada trabajadora CAP continua laborando en la institución bajo contrato laboral a plazo indeterminado, con el cargo de Técnico Administrativo II, nivel remunerativo de Técnico B de la Unidad de Administración del INABIF, de conformidad con el Cuadro Nominativo de Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, aprobado por Resolución Ministerial N° 069-2016-MIMP;

Que es de señalar que el acceso al servicio civil, 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, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad;

Que la exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos está establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como:

- (i) Artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público: *“El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.”*
- (ii) 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: *“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."

- (iii) Literal c) del numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2019: "(...) *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 inciso b) de la disposición transitoria tercera de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de personal, una vez que se reincorpore el titular de la plaza, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente. (...)"*

Que es de señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en casos como el materia del presente, ha emitido el Informe Técnico N° 14-2017-SERVIR/IGPGSC, del 11/02/2017, absolviendo una consulta sobre la posibilidad de modificar el nivel y categoría de trabajadores según las plazas que ocupan en el CAP, emitiendo el pronunciamiento siguiente:

"(...) 3.1 Al momento de su ingreso a la entidad, al servidor le corresponde el nivel y la categoría obtenidos y tiene derecho a conservarlos, pudiendo variar cuando el servidor logre su promoción o ascenso, en virtud de un concurso interno y que supone asimismo un incremento de su remuneración.

3.2 Por efecto de la modificación de sus documentos de gestión, una plaza será recategorizada a un nivel remunerativo o categoría distintos a los que tenía asignados, siendo lo normal que ello se suscite en el marco de un proceso de reorganización o reestructuración de una entidad.

3.3 La recategorización de plazas se encuentra permitida cuando se suscita con motivo de la reorganización o reestructuración en una entidad, y se encuentra prohibida cuando está orientada únicamente al incremento de remuneraciones.

3.4 El ascenso de un servidor al interior de una entidad debe transitar previamente por un concurso interno, no pudiendo derivar de un proceso de reorganización o reestructuración, razón por la cual la Tercera Disposición Transitoria de la ley N° 28411, ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, prohíbe la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones.

3.5 La Ley de Presupuesto del Sector Público vigente permite la promoción y el ascenso de nivel o categoría de los servidores, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en tanto sea efectuado a través de concurso interno, sujeto a la existencia de plazas aprobadas, vacantes y debidamente presupuestadas

3.6 En función de lo expuesto en la conclusión precedente, para que la entidad asigne un mayor nivel o categoría a sus servidores, estos deberán transitar previamente por un concurso interno, previa existencia de plazas aprobadas, vacantes y debidamente presupuestadas, y siempre que la entidad aún no cuenten con resolución de inicio de proceso de implementación a la Ley del Servicio Civil, en el marco de las disposiciones vigentes. (...)"

Que estando a lo expuesto y a las normas citadas la solicitud de la indicada trabajadora CAP deviene en IMPROCEDENTE;

Que de acuerdo con el artículo 6° del Procedimiento para Resolver Recursos Impugnativos sobre Actos Administrativos relacionados con el Pago de Retribuciones en el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF", aprobado por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 596 de fecha 02 de agosto del 2015, corresponde a la Sub Unidad de Potencial Humano dar respuesta a la solicitante;

De conformidad con lo dispuesto en el Manual Operaciones del INABIF, aprobado por Resolución Ministerial N° 315-2012-MIMP, el Procedimiento para Resolver los Recursos Impugnativos sobre Actos Administrativos relacionados con el Pago de Retribuciones en el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF", aprobado con Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 596, del 02 de agosto del 2013; y, con la Resolución Ministerial N° 024-2019-MIMP;





Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº.....**0043**.....

Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano

07 MAR. 2019

Lima,

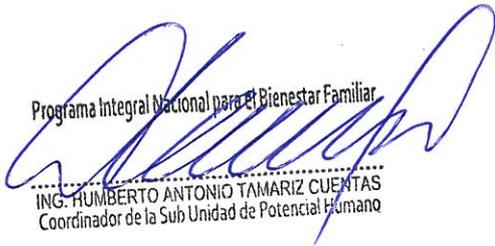
SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar IMPROCEDENTE la solicitud presentada por la trabajadora CAP del INABIF NANCY RIOS BILBAO, Técnico Administrativo II, nivel remunerativo de Técnico B, de la Unidad de Administración del INABIF, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2º.- Transcribir la presente Resolución a la interesada y a los órganos respectivos del INABIF.

Regístrese y Comuníquese,

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar


.....
ING. HUMBERTO ANTONIO TAMARIZ CUENTAS
Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano

0043

1944