



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

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

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre las reglas mínimas para realizar concursos internos para la promoción del personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Carta N° 040-2023-MML/GRML-SRAF-ARH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el jefe del Área de Recursos Humanos del programa Gobierno Regional Metropolitano de Lima consulta a SERVIR sobre la posibilidad de realizar concursos internos de promoción y ascenso, dentro de la entidad.

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 consultadas.

Sobre las reglas mínimas para realizar concursos internos para la promoción del personal bajo el Decreto Legislativo N° 728

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse en el [Informe Técnico N° 0878-2023-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en: www.gob.pe/servir), el cual sugerimos revisar para mayor detalle, y en el que se indicó lo siguiente:

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: 7KBGNJQ



- 2.5 No obstante, debemos recordar que en el Estado coexisten distintos regímenes laborales generales y especiales; entre los primeros, los regulados en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (en adelante, D. Leg. N° 276)¹ y en el Decreto Legislativo N° 728, régimen laboral de la actividad privada (en adelante, D. Leg. N° 728)².
- 2.6 Así, para el ascenso del personal regulado bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276, se desarrolla a través de la progresión expresado en: i) El ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional; y, ii) El cambio de grupo ocupacional.³
- 2.7 Por su parte, en el régimen laboral del D. Leg. N° 728 se efectúa una promoción del personal y no una progresión, ya que dicho régimen no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado, lo cual no se opone a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), siempre que los servidores que concursan al interior de la entidad hubieran ingresado a la misma mediante concurso público de méritos.
- 2.8 De ese modo, aun cuando el régimen laboral del D. Leg N° 728 no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado, una lectura concordada entre la LMEP y su normativa podría permitir (de manera opcional) la creación de procedimientos reglados de promoción por grupos ocupacionales al interior de un régimen laboralizado (concurso interno de méritos), el cual deberá respetar los principios contenidos en el artículo IV del Título Preliminar de la LMEP.
- 2.9 En este punto, es importante precisar que, la sola existencia de una escala remunerativa o la clasificación de cargos con los requisitos para cada nivel o puesto no hacen por sí misma una progresión reglada y menos aún una carrera interna, por lo que corresponderá a cada entidad, según sus propias necesidades y recursos técnicos, regular discrecionalmente los procedimientos internos bajo los cuales se realizan concursos internos de promoción entre su personal.
- 2.10 Por tanto, tal como lo ha expresado SERVIR en diversos informes técnicos, como el [Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ](#), en el régimen laboral de la actividad privada existen dos opciones para la cobertura de plazas, cuya elección dependerá exclusivamente de la discrecionalidad de la entidad y de las políticas sobre ingreso de personal que esta establezca: i) realización de un concurso público de méritos; o, ii) realización opcional de un concurso interno.
- 2.11 De optarse por la segunda alternativa, corresponderá a cada entidad, previo a realizar el concurso interno, determinar las reglas o disposiciones que lo regirán, precisándose que en el régimen laboral de la actividad privada se efectúa una promoción del personal, entendida esta como el avance a través de la mejora de las compensaciones económicas y la adquisición de responsabilidades de mayor dificultad y complejidad.

¹ Publicado el 24 de marzo de 1984.

² Publicado el 12 de noviembre de 1991.

³ Para mayor abundamiento, puede revisarse el [Informe Técnico N° 001378-2020-SERVIR-GPGSC](#), en el que se desarrolla el proceso de progresión del personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.



2.12 A la luz de lo expuesto, y en línea con lo señalado en el Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ, a continuación, se detallan las pautas que como mínimo deben observarse para los concursos internos de promoción de personal en el régimen laboral del D. Leg. N° 728:

- Cada entidad, según sus propias necesidades y recursos técnicos, debe regular a través de sus documentos de gestión institucional (por ejemplo: RIS), los procedimientos bajo los cuales se realizan concursos internos de promoción entre su personal.
- La regulación de cada entidad debe contar como límites la predictibilidad y consistencia de las políticas institucionales a fin de evitar excesos o incluso subjetividades al momento de decidir si un puesto vacante se concursa al interior de la organización o se abre para todo ciudadano.

Asimismo, los concursos internos para promoción deben:

- Ser realizados bajo criterios de selección técnicos y objetivos.
- Garantizar el derecho del avance del servidor mediante el reconocimiento de sus méritos, desempeño, calificaciones y experiencia.
- Basarse en las competencias y capacidades de los servidores, en cuyo caso resultaría necesario establecer como una de las etapas del proceso: métodos objetivos de evaluación y medición de dichas competencias y capacidades.
- Brindar igualdad de oportunidades a todos quienes cumplan los requisitos establecidos para el puesto al que postulan.
- Considerar un tiempo mínimo de permanencia en el puesto de trabajo.
- Las plazas o puestos considerados para la promoción de personal deben encontrarse 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, así como deben encontrarse 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 contar con la respectiva certificación del crédito presupuestario⁴.

(...)

2.5 Por tanto, en atención a la consultada formulada y de conformidad con el informe técnico previamente citado, se tiene que es posible efectuar concursos internos para la promoción del personal bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, **siempre que se sigan las pautas mínimas desarrolladas en dicho informe, entre las que se encuentran las previstas en la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023.**

⁴ De conformidad con lo previsto en el literal c) del numeral 8.1 y numeral 8.2 del artículo 8 de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023

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: 7KBGNJQ



III. Conclusión

De conformidad con el [Informe Técnico N° 0878-2023-SERVIR/GPGSC](#) (disponible en: www.gob.pe/servir), el cual sugerimos revisar para mayor detalle, se tiene que es posible efectuar concursos internos para la promoción del personal bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, siempre que se sigan las reglas mínimas desarrolladas en dicho informe, entre las que se encuentran las previstas en la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023.

Atentamente,

Firmado por

CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico ii de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/sccm

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023

Reg. N° 0032652-2023

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: 7KBGNJQ