Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Cómputo de experiencia en el sector público por laborar en cajas municipales de ahorro y crédito y otras empresas del Estado

Referencia : Oficio N° 1046 -2020-EF/43.02

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas nos consulta si la prestación de servicios realizados en las cajas municipales de ahorro y crédito puede ser considerada como experiencia en el sector público para efectos de un proceso de selección.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 Debe precisarse que las consultas que absuelve Autoridad Nacional del Servicio Civil – 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.

Sobre la naturaleza de las cajas municipales de ahorro y crédito

2.2 A través del Informe Técnico N° 259-2019-SERVIR/GPGSC e Informe Técnico N° 660-2019-SERVIR/GPGSC abordamos la naturaleza de las cajas municipales de ahorro y crédito (CMAC), arribando a las siguientes conclusiones sobre sus características:

- Empresas que conforman la actividad empresarial del Estado, no sujetas al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).
- Empresas del sistema financiero con personería jurídica de derecho público y con autonomía económica, financiera y administrativa.
- Se encuentran excluidas de las normas y reglamentos del Sistema Nacional de Presupuesto y la Ley de Contrataciones del Estado.
- Se encuentran excluidas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- La labor que desempeñan sus trabajadores no se encuentra vinculada al ejercicio de la función pública.

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: **5PD31YG**

Lpderecho.pe

Sobre la experiencia en el sector público

2.3 La Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH[1], "*Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos - MPP*", tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria sobre el proceso de diseño de puestos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende los lineamientos que las entidades públicas deben seguir para la elaboración, aprobación y modificación del Manual de Perfiles de Puestos, cuando se encuentran en proceso de tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como la elaboración y la aprobación de los perfiles de puestos para regímenes laborales diferentes al régimen de la LSC.

2.4 El artículo 10 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH prescribe que: «*En los casos en que por norma con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, éstos aspectos deberán ser acogidos para la elaboración del perfil de puesto y aplicar la metodología correspondiente establecida en el Anexo N° 1 o en el Anexo N° 2 de la presente Directiva, debiendo hacer referencia a la norma utilizada*».

2.5 El referido Anexo N° 1 contiene la "*Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*"[2] (en adelante, la Guía Metodológica); la cual, en relación a los requisitos de experiencia, prevé lo siguiente:

> ***Requisitos de experiencia***
> *Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:*
>
> - ***Experiencia general:*** *Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:*
> - *Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales.*
>
> *[…]*
> - ***Experiencia específica:*** *Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta.* (Subrayado agregado)

2.6 De lo señalado, se advierte que la Guía Metodológica precisa que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), mientras que la experiencia específica se encuentra vinculada directamente al puesto, pudiendo delimitarse su asociación al sector público.

[1] Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.
[2] Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR-PE; publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 26 de enero de 2018.

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: **5PD31YG**

2.7 Cabe anotar que la Guía Metodológica no establece que la experiencia en el sector público, ya sea general o específica, deba haberse dado necesariamente en una entidad pública o que el vínculo haya implicado el ejercicio de función pública.

2.8 Estando a ello, es factible afirmar que la vinculación laboral con las empresas del Estado (sujetas o no al FONAFE) constituye en realidad una prestación de servicios al sector público y, por lo tanto, su tiempo de duración es considerado para efectos de alcanzar los requisitos de perfiles de puestos en las entidades de la Administración Pública.

2.9 No obstante, respecto de las CMAC es menester precisar que debido a su tratamiento diferenciado al encontrarse excluidas de determinadas normas aplicables a la actividad empresarial del Estado, no podría afirmarse que estas constituyan parte del Sector Público. Debido a ello, los vínculos laborales de sus trabajadores no podrán ser calificados como experiencia en el sector público.

2.10 Finalmente, señalamos que para efectos de determinar si un antecedente laboral constituye experiencia en el sector público, deberá verificarse que el postulante haya mantenido un vínculo directo (laboral o civil) con una entidad pública o empresa del Estado.

III. Conclusiones

3.1 La Guía Metodológica no establece que la experiencia en el sector público, ya sea general o específica, deba haberse dado necesariamente en una entidad pública o que el vínculo haya implicado el ejercicio de función pública.

3.2 La vinculación laboral con en las empresas del Estado constituye una prestación de servicios al sector público. su tiempo de duración es considerado para la evaluación curricular de procesos de selección en las entidades de la Administración Pública.

3.3 Este criterio no comprende a las CMAC, debido a su tratamiento diferenciado del resto de empresas del Estado no podría afirmarse que estas constituyan parte del Sector Público. Por ello, los vínculos laborales de sus trabajadores no podrán ser calificados como experiencia en el sector público.

3.4 Para determinar si un antecedente laboral constituye experiencia en el sector público, el postulante deberá haber mantenido un vínculo directo laboral o civil con una entidad pública o empresa del Estado.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: **5PD31YG**

Lpderecho.pe