



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, 31 de julio de 2025

INFORME TECNICO N° 001505-2025-SERVIR-GPGSC

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

De : SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : a) Sobre la posibilidad que la sanción administrativa constituya un requisito para el ingreso a la Administración Pública mediante concurso público
b) Sobre el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 en el marco de lo previsto en la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

Referencia : Oficio N° 213-2025-GRU/DREU/UGEL-CP/AADM-U.RR.HH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una servidora, en el marco del nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 autorizado por la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, lo siguiente:

¿Es posible otorgar el ingreso a la carrera administrativa, mediante concurso público, a un servidor que, durante el desarrollo del proceso, se encuentra sancionado por negligencia en el desempeño de sus funciones?

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.

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: 11TYSOL



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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"

- 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.

Delimitación de la respuesta

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia, se advierte que la consulta formulada no guarda relación con el contexto que motiva la misma, esto es, el proceso de nombramiento de personal autorizado mediante el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, por lo que, atendiendo el sentido de la consulta efectuada, el presente informe técnico abordará las temáticas que se desprenden de ella.

Sobre la posibilidad que la sanción administrativa constituya un requisito para el ingreso a la Administración Pública mediante concurso público

- 2.5 Al respecto, SERVIR ha emitido opinión en el Informe Técnico N° 001181-2024-SERVIR-GPGSC¹ (disponible en: <https://www.gob.pe/servir>), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se indicó, entre otros, lo siguiente:

“2.8 La Constitución Política reconoce el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley; sin embargo, como cualquier otro derecho, su ejercicio no es irrestricto, puesto que deben observarse las limitaciones que la ley establece en atención a otros derechos o intereses que también merecen tutela por parte del ordenamiento jurídico.

2.9 Así, el artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece como requisitos para postular al empleo público, los siguientes:

“Son requisitos para postular al empleo público:

- Declaración de voluntad del postulante.
- Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.
- No poseer antecedentes penales, ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.
- Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- Los demás que se señale para cada concurso”. (Énfasis agregado)

2.10 Estando a lo establecido en el literal f) del artículo 7° de la LMEP, **las entidades públicas se encontrarían facultadas a establecer requisitos razonables para el acceso al empleo público - en las bases de cada concurso- como, por ejemplo: que el postulante no cuente con ningún tipo de sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante, RNSSC).**

¹ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6944977/5991990-informe-tecnico-n-001181-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1726510183>

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: 11TYSOL

- 2.11 **Lo descrito en el párrafo anterior tiene sustento en la finalidad preventiva-represora de la sanción administrativa disciplinaria, que busca desincentivar y reprimir la conducta contraria a derecho, además de contribuir a que las sanciones impuestas a los servidores puedan ser eficaces; lo cual concuerda con la finalidad de la actuación de la Administración Pública que sirve a la protección del interés general, con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.**
- 2.12 *De lo contrario, se generaría un incentivo perverso, en el entendido de que cualquier persona con sanción administrativa vigente podría acceder a otro puesto laboral en la Administración Pública y con ello evitaría que la sanción impuesta no cumpla su finalidad*
- 2.13 *En ese sentido, puede concluirse que, en el marco de la contratación de personal mediante concurso público, las entidades públicas podrán consignar en las respectivas bases del concurso requisitos razonables para el ingreso a la Administración Pública; como, por ejemplo, el caso de que el postulante no cuente con sanción disciplinaria de suspensión vigente, para lo cual la entidad deberá visualizar previamente el respectivo RNSSC."*

(Énfasis agregado)

- 2.6 De acuerdo a la opinión emitida, y respecto de la consulta efectuada, las entidades públicas pueden establecer en las bases de los procesos de selección que el postulante no registre ninguna sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), esto sin perjuicio de la sanción de inhabilitación vigente debidamente inscrita en dicho registro, en cuyo caso el servidor se encontrará impedido de vincularse con la entidad.

Sobre el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 en el marco de lo previsto en la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal

- 2.7 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 efectuar dichas acciones (contratación de personal por determinados supuestos y nombramiento).
- 2.8 Es así que, mediante el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 (en adelante, LPSP 2025), se autoriza el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, conforme a lo siguiente:

"Artículo 8. Medidas en materia de incorporación del personal

8.1 Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)

- q) *El nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que a la fecha de vigencia de la presente Ley ocupa plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados, previa verificación del cumplimiento de los perfiles establecidos por la normativa pertinente para cada plaza, siempre que la entidad no haya aprobado su Cuadro de Puestos de la Entidad en el marco de la 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 11TYSOL

30057, Ley del Servicio Civil. El referido **nombramiento comprende al personal incorporado en el régimen por mandatos judiciales y se efectúa en el nivel remunerativo de inicio de la carrera y se registra en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)**. El nombramiento se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional de cada entidad sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

(...)."

(Énfasis agregado)

2.9 De lo expuesto, es de verse que la LPSP 2025 autoriza a las entidades del sector público a realizar el nombramiento del personal administrativo en condición de contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, siempre que se cumplan con las siguientes condiciones:

- i) No se haya aprobado el Cuadro de Puestos de la Entidad en el marco de la Ley N° 30057;
- ii) Encontrarse contratado por un período no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados al 1 de enero de 2025 en plaza orgánica presupuestada;
- iii) Encontrarse prestando servicios como personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, al 01 de enero de 2025, fecha de entrada en vigencia de la LPSP 2025;
- iv) Cumplir los requisitos del cargo o puesto en el que se va a nombrar, establecido en el documento de gestión correspondiente de la entidad.

2.10 Además, resulta importante precisar que, además de las condiciones reseñadas en el numeral precedente, las entidades, para efectuar el nombramiento en mención, deberán tener en cuenta los requisitos previstos por el numeral 8.2 del artículo 8 de la LPSP 2025, estos son:

- i) Las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP);
- ii) 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), para lo cual deberá contarse con la respectiva certificación del crédito presupuestario.

2.11 En consecuencia, las entidades públicas, para realizar el proceso de nombramiento autorizado en el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la LPSP 2025, deberán cumplir con los requisitos y condiciones establecidos en dicha norma. Además, es importante señalar que mediante [Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00048-2025-SERVIR-PE](#)² (disponible en <https://www.gob.pe/servir>), publicada en el diario oficial El Peruano el 22 de marzo de 2025, se formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR adoptado en la Sesión N° 02-2025-CD, mediante el cual se aprueban los ["Lineamientos para el nombramiento del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, en el marco de la Ley N° 32185, Ley de presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025"](#)³ (en adelante,

² Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7815279/6595201-resolucion-000048-2025-servir-pe.pdf?v=1742653024>

³ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7815280/6595201-lineamiento-nombramiento-276-aprobado-por-cd.pdf?v=1742653025>

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: 11TYSOL

Lineamientos), que como Anexo forman parte integrante de la citada resolución, los cuales las entidades públicas deberán seguir para ejecutar el nombramiento en mención.

2.12 En esa línea, de acuerdo al numeral 4.5 de los Lineamientos, para acceder al nombramiento, el personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- *Presentar su solicitud de nombramiento, según el "Formato Solicitud - Declaración Jurada" (Anexo 1) de los presentes Lineamientos.*
- *Cumplir con el perfil del puesto o los requisitos propios de la plaza orgánica o cargo en el que se va a nombrar, según lo establecido en el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), Manual de Perfiles de Puestos (MPP) o Manual de Organización y Funciones (MOF). Para tal efecto, debe entregar el "Formato Currículo Vitae" (Anexo 2) de los presentes Lineamientos.*
- *Cumplir con los periodos de contratación establecidos en el numeral 4.2.3 de los presentes Lineamientos.*
- **No tener impedimento o incompatibilidad para el acceso a la función pública, de acuerdo a ley.**
- *Presentar el Certificado Único Laboral (CUL) otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*

Los requisitos exigidos deben cumplirse de manera conjunta. El incumplimiento de uno de ellos genera la denegatoria de la solicitud de nombramiento."

(Énfasis agregado)

2.13 De acuerdo a lo señalado, para acceder al proceso de nombramiento autorizado por el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la LPSP 2025, el personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 no debe tener impedimento o incompatibilidad para el acceso a la función pública, según ley, como sería el contar con una sanción de inhabilitación⁴. En tanto dicha medida se encuentre vigente, la persona a quien se le impuso no puede ejercer función pública ni reingresar a laborar para el Estado sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación⁵, por ende, tampoco podría acceder al nombramiento.

2.14 Asimismo, resulta menester precisar que, dentro del marco normativo vigente **no se ha previsto que la sanción administrativa de suspensión sin goce de haber constituya un impedimento para el acceso a la función pública**⁶. Además, debe tenerse en cuenta que durante el tiempo que dura dicha sanción, se configura una suspensión perfecta del contrato de trabajo, en la que las obligaciones de las partes se suspenden, empero, la relación laboral subsiste.

⁴ Sobre los efectos de la inhabilitación para ejercer la función pública, puede verse el Informe Técnico N° 001140-2024-SERVIR-GPGSC, en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6911629/5968368-informe-tecnico-n-001140-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1725912695>

⁵ Decreto Legislativo N° 1295

"Artículo 2. Impedimentos

2.1 Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrearán la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, no pudiendo reingresar a prestar servicios al Estado o a empresa del Estado, bajo cualquier forma o modalidad, por dicho plazo. Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado. (...)"

⁶ Salvo cuando se configura la noción de Estado como único empleador, en virtud del cual, un servidor del Decreto Legislativo N° 276 sancionado con suspensión sin goce de haber se encontrará impedido de vincularse a otra entidad bajo el mismo régimen laboral, lo cual no ocurre cuando la vinculación se produce bajo un régimen laboral distinto (Decreto Legislativo N° 1057, 728 o Ley N° 30057).

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: 11TYSOL



- 2.15 Por otra parte, de acuerdo al numeral 4.3.1 de los Lineamientos, no se encuentra comprendido dentro del proceso de nombramiento el siguiente personal: a) Personal que ejerce cargos políticos, directivos o de confianza; b) Trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta; c) Personal contratado en programas y proyectos especiales, por la naturaleza temporal de los mismos; d) Personal perteneciente a carreras o regímenes especiales; e) Personal que realiza funciones de carácter temporal o accidental; f) Personal contratado bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio u otras formas de contratación distintas a las establecidas por el Decreto Legislativo N° 276.
- 2.16 De lo anterior se desprende que, los servidores que cuentan con una sanción de suspensión sin goce de haber no se encuentran excluidos del proceso de nombramiento mencionado, por lo tanto, resulta factible que participen en dicho proceso, siempre que, al 01 de enero de 2025, cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la LPSP 2025 y los Lineamientos aprobados por SERVIR, salvo que cuenten con una sanción de inhabilitación, conforme lo señalado en el numeral 2.13 del presente informe.
- 2.17 Finalmente, cabe resaltar que no corresponde a SERVIR determinar la procedencia o no del nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, sino que corresponde a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad, realizar la evaluación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el nombramiento, conforme a lo establecido en el sub numeral 5.2.1 del numeral 5.2 de los citados Lineamientos.

III. Conclusiones

- 3.1 Las entidades públicas pueden establecer en las bases de los procesos de selección que el postulante no registre ninguna sanción administrativa vigente e inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- 3.2 Para acceder al proceso de nombramiento autorizado por el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la LPSP 2025, el personal administrativo contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 no debe tener impedimento o incompatibilidad para el acceso a la función pública, según ley, de acuerdo a lo prescrito en el numeral 4.5 de los Lineamientos. Como sería el contar con una sanción de inhabilitación, por lo que en tanto dicha medida se encuentre vigente, la persona a quien se le impuso no puede ejercer función pública ni reingresar a laborar para el Estado sin importar el régimen laboral o modalidad de contratación, por ende, tampoco podría acceder al nombramiento.
- 3.3 Dentro del marco normativo vigente no se ha previsto que la sanción administrativa de suspensión sin goce de haber constituya un impedimento para el acceso a la función pública. Además, durante el tiempo que dura dicha sanción, se configura una suspensión perfecta del contrato de trabajo, en la que las obligaciones de las partes se suspenden, empero, la relación laboral subsiste.
- 3.4 Por tanto, los servidores que cuentan con una sanción de suspensión sin goce de haber no se encuentran excluidos del proceso de nombramiento mencionado, por lo que resulta factible que participen en dicho proceso, siempre que, al 01 de enero de 2025, cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la LPSP 2025 y los Lineamientos aprobados por 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 11TYSOL



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"

- 3.5 Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad, realizar la evaluación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el nombramiento, conforme a lo establecido en el sub numeral 5.2.1 del numeral 5.2 de los citados Lineamientos.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

MAYLIN BRAVO COLAN

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/cacg/embc

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

Reg. 0041345-2025

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: 11TYSOL