



GERENCIA GENERAL REGIONAL



"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº 221 -2015-GRJ/GGR

Huancayo, 11 SEP 2015

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN.

VISTO:

El Informe Legal nº 779-2015-GRJ/ORAJ de fecha 04 de Setiembre del 2015; el Informe Técnico Nº 253-2015-GRJ/ORAF/ORH con fecha de recepción 01 de Setiembre del 2015; el Reporte Nº 873-2015-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de Agosto del 2015, sobre Aprobación de la propuesta del Reglamento de Evaluación para Concurso Público de méritos para cubrir plazas vacantes mediante Contrato por Reemplazo y Suplencia, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme fluye del expediente, mediante Resolución Gerencial General Regional Nº 138-2013-GRJ/GGR de fecha 06 de Diciembre del 2013, se aprobó el "Reglamento del concurso público de méritos para cubrir plazas vacantes mediante contrato por reemplazo o suplencia.", en la unidad ejecutora Nº 001 – Gobierno Regional Junín Sede;

Que, mediante Reporte Nº 873-2015-GRJ/ORAF/ORH de fecha 27 de Agosto del 2015, se informa la existencia de plazas vacantes en el ámbito de la Unidad Ejecutora Nº 001 – Gobierno Regional Junín Sede, las mismas que necesitan ser cubiertas mediante contrato de reemplazo, mientras sean provistas mediante proceso de ascenso, de igual manera, las plazas reservadas deben ser cubiertas mediante contrato de suplencia hasta que sus titulares retornen. Asimismo, se solicita un nuevo proyecto del "Reglamento del concurso público de méritos para cubrir plazas vacantes mediante contrato por reemplazo o suplencia." Con la finalidad de efectuar la convocatoria de las referidas plazas;

Que, mediante Informe Técnico Nº 0253-2015-GRJ/ORAF/ORH de fecha 01 de Setiembre del 2015, se concluye que se debe dejar sin efecto a partir de la fecha, la Resolución Gerencial General Regional Nº 138-2013-GRJ/GGR, a fin de convocar a nuevo concurso de méritos, para cubrir plazas vacantes mediante contrato de reemplazo y suplencia;

Que, es preciso determinar, los términos o figuras de "reemplazo" y "suplencia", en principio tienen significancia similar (ponerse en lugar de alguien para hacer sus veces), cabe precisar que, la misma norma ha complementado el concepto de "suplencia" al adicionar el término "temporal", perteneciente o relativo al tiempo, es decir que no es eterno, que dura por algún tiempo. En ese sentido, entendemos por suplencia temporal la sustitución que se hace de una persona por

DOC 1194615
Exp. 0824612



GERENCIA GENERAL REGIONAL



"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

un determinado tiempo. Por ejemplo para las situaciones de licencia por maternidad, incapacidad, vacaciones, entre otras. Adicionalmente, un elemento determinante lo constituye el hecho que, tratándose de la figura del reemplazo, la plaza vacante no cuenta con titular, ya sea por renuncia, muerte, despido, entre otros. En cambio en la figura de la suplencia temporal, la plaza vacante si cuenta con titular, es por ello que la contratación es sólo por el tiempo que se encuentre ausente su titular;

Que, el Artículo 38° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, autoriza a la Administración Pública a contratar personal para servicios cuya naturaleza es de carácter temporal, únicamente en los supuestos señalados en el referido artículo, entre ellos, la contratación de personal por suplencia o reemplazo. Asimismo, éstas modalidades de contratación temporal no requieren de concurso público, sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto legislativo N° 1023, norma de mayor jerarquía y posterior, el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito. Por lo tanto, lo indicado en esta última disposición prevalece sobre lo señalado en el Artículo 38° del Reglamento de la Carrera Administrativa, de modo que, la contratación de personal, incluso temporal, requiere de un proceso de selección;

Que, adicionalmente el Artículo 5° de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, indica que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. Por ello es preciso entender que el ingreso al empleo público se realiza necesariamente por concurso público de méritos. En ese mismo entender, el artículo 8° del citado cuerpo normativo, señala que el procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato;

Que, el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobada mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su Artículo 28°, referido al ingreso a la administración pública: concurso obligatorio, señala: *"El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. ES NULO TODO ACTO ADMINISTRATIVO QUE CONTRAVENGA LA PRESENTE DISPOSICIÓN."* Asimismo, el Artículo 30° de la misma norma, establece: **LAS FASES DE CONCURSO DE INGRESO: CONVOCATORIA Y SELECCIÓN.**- El concurso de ingreso a la Administración Pública comprende las fases de convocatoria y selección de personal (Calificación curricular, prueba de aptitud y/o conocimiento, entrevista personal, publicación del cuadro de méritos y contratación correspondiente);



GERENCIA GENERAL REGIONAL



¡DESARROLLO SOSTENIBLE CON IDENTIDAD!

"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

Que, Ahora bien, estas disposiciones deben ser concordadas con las leyes de presupuesto anual, las cuales establecen limitaciones para el ingreso de personal en el Sector Público y a las cuales debe sujetarse el Estado. En efecto, la Ley N° 30281, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 respectivamente, prohíben de manera general el ingreso de personal en el Estado, ya sea por servicios personales o el nombramiento, salvo los supuestos señalados en la referida norma. Entre los supuestos de excepción que contempla la referida norma se encuentra la contratación de personal por suplencia: "(...) d) La contratación para el reemplazo por cese, ascenso o promoción del personal, o para la suplencia temporal de los servidores del sector público, 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 2013, 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. (...) En el caso de suplencia de personal, una vez finalizada la labor para la cual fue contratada la persona, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente". De acuerdo con dicha disposición, una vez finalizada la labor para la cual fue contratado el suplente, el contrato respectivo queda resuelto automáticamente;

Que, Asimismo, es preciso tener en consideración que mediante Resolución Gerencial General Regional N° 174-2015-GRJ/GGR de fecha 17 de Julio del 2015, se designó el comité de evaluación de procesos de selección para contrato por reemplazo y suplencia temporal en el ámbito de la Unidad Ejecutora N° 001-Gobierno Regional Junín Sede;

Que, estando a todo lo expuesto precedentemente y visto la solicitud del Sub Director Regional de Recursos Humanos, que informa acerca de la existencia de plazas vacantes que deben ser provistas con el personal requerido, es imprescindible contar con un nuevo "Reglamento de Concurso de méritos para cubrir plazas vacantes mediante contrato por reemplazo y suplencia", puesto que el anterior contiene normas públicas que a la fecha han quedado sin efecto legal; por lo que, previamente debe dejarse sin efecto la Resolución Gerencial General Regional N° 138-2013-GR-JUNIN/GGR de fecha 06 de Diciembre del 2013;

Estando a lo propuesto por la Sub Dirección de Recursos Humanos y contando con la visación de la Directora Regional de Administración y Finanzas, y del Director Regional de Asesoría Jurídica;

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales - Ley N° 27867 y sus modificatorias, Resolución Ejecutiva Regional N° 001-2015-GRJ/PR, y Resolución Ejecutiva Regional N° 11-2015-GR-JUNIN/PR;





"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DEJAR SIN EFECTO, a partir de la fecha la Resolución Gerencial General Regional N° 138-2013-GR-JUNÍN/GGR de fecha 06 de Diciembre del 2013, que aprueba el "Reglamento del concurso público de méritos para cubrir plazas vacantes mediante contrato por reemplazo o suplencia", en la Unidad Ejecutora N° 001 – Gobierno Regional Junín Sede, por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR, a partir de la fecha el nuevo "Reglamento del Concurso Público de méritos para cubrir plazas vacantes mediante Contrato por Reemplazo o Suplencia", en la Unidad Ejecutora N° 001 – Gobierno Regional Junín Sede, que regula los procesos de selección bajo el régimen laboral N° 276.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, una copia de la presente Resolución a la Sub Dirección de Recursos Humanos, a la Oficina Regional de Administración y Finanzas, y a los demás Órganos competentes del Gobierno Regional Junín.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL JUNIN

Abog. JAVIER YAURI SALOME
GERENTE GENERAL

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lo que transcribo a Ud. para su
conocimiento y fines pertinentes

HYO. 11 SEP 2015

Abog. A. Antonieta Vidalón Ruelas
SECRETARIA GENERAL