

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Nº 247 -2018-GG-EPS.EMAPICA S.A

Ica, 12 de octubre del 2018

VISTO:

El Memorándum Circular Nº 190-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 12/09/2018 y el Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28/02/2018.

CONSIDERANDO:

Que, mediante el documento denominado "Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo" de fecha 28/02/2018, la comisión negociadora en el punto relacionado a la promoción o ascenso del personal bajo el Decreto Legislativo Nº 728, señaló y acordó lo siguiente:

- ✦ "El profesional que se incorpora a la Administración Pública bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 728, lo hace en un puesto o cargo específico, siempre que reúna el perfil y los requisitos del puesto y haya transitado previamente por un proceso de selección de personal público y abierto.

Conforme al Informe Legal Nº 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ (disponible en www.servir.gob.pe), el cual tiene condición de opinión vinculante, se precisa que el concurso público de méritos es requisito para el acceso al empleo público, con lo que en principio el concurso interno para promoción del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada no se opone a la LMEP, siempre que las personas que concursan al interior de la entidad hubieran accedido a la misma mediante concurso público de méritos.

Aun cuando dicho régimen no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado, una lectura concordada entre la LMEP y la normativa del régimen del Decreto Legislativo Nº 728 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. Sin embargo, la mera 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. 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, sin que ello signifique una progresión en la carrera.

Por lo tanto, 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 ésta establezca: i) Realización de un concurso público de méritos; o, ii) Realización opcional de un concurso interno.

De optarse por la segunda alternativa, la entidad deberá cumplir necesariamente los lineamientos señalados en el numeral 2.10 del Informe Legal Nº 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ; precisando que en el régimen laboral de la actividad privada se efectúa una promoción del personal y no una progresión, dado que no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado.

Conforme al Informe Legal Nº 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ, el cual tiene condición de opinión vinculante, el concurso interno para la promoción del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo Nº 728 no se opone

a la LMEP, siempre que los servidores que concursan el interior de la entidad hubieran ingresado a la misma mediante concurso público de méritos. En este caso, la entidad deberá cumplir necesariamente los lineamientos señalados en el numeral 2.10 de dicho informe; precisándose que en el régimen laboral de la actividad privada se efectúa una promoción del personal y no una progresión, dado que no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado.

En ese contexto, la empresa conviene en proceder a elaborar la correspondiente directiva que regule la promoción del personal de la EPS EMAPICA S.A, cumpliendo para el efecto los lineamientos señalados en el numeral 2.10 del Informe Legal N° 1061-2011 - SERVIR/GG/OAJ”.

Que, mediante Memorandum Circular N° 190-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 12/09/2018, la Gerencia General solicitó a la Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Asesoría Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, que procedan a elaborar el proyecto de directiva que regule la promoción del personal de la EPS EMAPICA S.A, a fin de dar cumplimiento al punto 16 de la Negociación Colectiva del año 2018.

Que, habiéndose cumplido con elaborar la “Directiva de Concurso para Promoción de Personal de la EPS EMAPICA S.A”, corresponde aprobarla vía acto resolutivo.

Con el visto de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Recursos Humanos, y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar la Directiva N° 11-2018-EPS EMAPICA S.A/GG denominada “Directiva de Concurso para Promoción de Personal de la EPS EMAPICA S.A”, la misma que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- Disponer a la Oficina de Informática y Gestión de la Información que, proceda a publicar la presente resolución y la Directiva N° 11-2018-EPS EMAPICA S.A/GG en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A (www.emapica.com.pe).

ARTICULO TERCERO.- Disponer a la Oficina de Recursos Humanos que, proceda a difundir la Directiva N° 11-2018-EPS EMAPICA S.A/GG, en las Gerencias en Línea, Sub. Gerencias, Jefes de Oficina, Jefes de Unidades, Jefes de Áreas y Administraciones Zonales.

ARTICULO CUARTO.- Notificar el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Recursos Humanos; Oficina de Informática y Gestión de la Información, Oficina de Recursos Humanos, al Órgano de Control Institucional y demás instancias competentes interesadas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE


Econ. Juan Carlos Barandiaran Rojas
GERENTE GENERAL
COORDINADOR OTASS RAT

E.P.S. EMAPICA S.A.

DIRECTIVA N° 11-2018-GG-EPS EMAPICA S.A

“DIRECTIVA DE CONCURSO PARA PROMOCIÓN DE PERSONAL DE LA EPS EMAPICA S.A”

1. OBJETIVO

La presente Directiva establece las normas y procedimientos que regulan los procesos para el concurso de promoción de los colaboradores comprendidos en los alcances del Decreto Legislativo N° 728, que permita seleccionar al personal para ocupar las plazas vacantes en la EPS EMAPICA S.A.

2. Finalidad

La presente Directiva busca brindar igualdad de oportunidades a todos los colaboradores comprendidos en los alcances del Decreto Legislativo N° 728, que cumplan los requisitos establecidos para ocupar las plazas vacantes en la EPS EMAPICA S.A.

3. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva, son de aplicación para todos los órganos y unidades orgánicas de la EPS EMAPICA S.A

4. BASE LEGAL

- 🚩 La Constitución Política.
- 🚩 Ley N° 28175 (Ley Marco del Empleo Público).
- 🚩 Decreto Legislativo N° 728.
- 🚩 Manual de Organización y Funciones vigente de la EPS EMAPICA S.A.
- 🚩 Reglamento de Organización y Funciones vigente de la EPS EMAPICA S.A.
- 🚩 Cuadro para Asignación de Personal vigente de la EPS EMAPICA S.A.
- 🚩 Presupuesto Análítico de Personal vigente de la EPS EMAPICA S.A.



5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. De los postulantes al concurso de promoción de personal

5.1.1. Pueden participar como postulantes al concurso para promoción los colaboradores:

- 🚩 Contratados a plazo indeterminado (colaboradores estables) de la EPS EMAPICA S.A, comprendidos en los alcances del Decreto Legislativo N° 728.
- 🚩 Que, no se encuentren incurso en Proceso Administrativo Disciplinario.
- 🚩 Que, no hayan sido sancionados con medidas disciplinarias de suspensión, salvo que haya transcurrido por lo menos un año de haberse cumplido la sanción impuesta.

5.1.2. Los requisitos mínimos del cargo se determinan de acuerdo a los documentos de gestión (MOF, ROF, CAP, etc) de la EPS EMAPICA S.A y a las necesidades específicas de la empresa, los cuales son consignados en las Bases del Concurso.

5.1.3. El concurso para promoción, se realiza siempre que se cuente con plaza vacante, su respectivo financiamiento y debe tener en cuenta:



- El Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Análítico de Personal (PAP), debidamente aprobados y vigentes.
- La Resolución de Gerencia General que autoriza la convocatoria al concurso y que designa a la Comisión de Concurso.

5.1.4. La Comisión designada puede solicitar la colaboración de especialistas externos para el debido cumplimiento de sus funciones, así como la veeduría de un profesional del Órgano de Control Institucional.

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. Del concurso para promoción

- 6.1.1. El concurso para promoción, es el proceso de personal por el cual un colaborador con contrato indeterminado de la EPS EMAPICA S.A postula a una plaza de mayor nivel funcional y de responsabilidad.
- 6.1.2. El referido concurso, tendrá la modalidad de “concurso interno”, de no cubrirse las plazas convocadas bajo dicha modalidad, se realizará el respectivo concurso público de méritos.
- 6.1.3. El concurso, debe ser implementado por la Oficina de Recursos Humanos en estrecha coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas, quien tiene a su cargo la ejecución del proceso.

6.2. De la comisión de concurso para promoción

- 6.2.1. El concurso para promoción será conducido por una Comisión designada para tal efecto y la vigencia de su mandato es hasta la publicación de los resultados mediante Resolución de Gerencia General.
- 6.2.2. La Comisión estará conformada de la forma siguiente:

a) Miembros Titulares:

- ✓ Presidente : Gerente de Administración y Finanzas.
- ✓ Segundo Miembro : Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- ✓ Tercer Miembros : Representante de la Dependencia a la cual pertenece el cargo convocado.

b) Miembros Suplentes:

- ✓ Presidente : Jefe de la Oficina de Contabilidad.
- ✓ Segundo Miembro : Jefe de la Oficina de Logística.
- ✓ Tercer Miembros : Representante de la Dependencia a la cual pertenece el cargo convocado.

6.2.3. El Jefe de la Ofician de Recursos Humanos actúa como Secretario Técnico de la Comisión.



6.2.4. Son funciones de la Comisión:

- ✚ Elaborar las Bases del Concurso, las mismas que contendrán los requisitos mínimos de las plazas convocadas, factores y puntuaciones, así como el cronograma de actividades.
- ✚ Publicar el Aviso de Convocatoria en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A.
- ✚ Ejecutar el proceso de concurso para promoción aplicando lo dispuesto en la presente directiva y en las bases aprobadas.
- ✚ Revisar las solicitudes y verificar el cumplimiento de los requisitos solicitados para la plaza a la cual postula.
- ✚ Elaborar la nómina de postulantes aptos para las pruebas consideradas en las Bases.
- ✚ Elaborar el Cuadro de Méritos y publicarlo en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A.
- ✚ Elaborar el informe final del proceso, dirigido al Gerente General de la EPS EMAPICA S.A.
- ✚ Resolver los casos no contemplados en la presente Directiva y que se presenten en el proceso del concurso, en el marco de las normas legales vigentes.

6.2.5. Son funciones de la Secretaría Técnica:

- ✚ Apoyar a la Comisión en la recepción de documentos y en la evaluación y revisión de los legajos personales.
- ✚ Apoyar a los miembros de la Comisión en la elaboración de las actas e informes que se requieran.

6.3. De las bases

6.3.1. Serán aprobadas mediante Resolución de Gerencia General y deben contener por lo menos las reglas siguientes:

- ✚ Debe ser realizado bajo criterios de selección técnicos y objetivos.
- ✚ Debe garantizar el derecho del avance del trabajador en la línea de carrera implementada por EPS EMAPICA S.A, mediante el reconocimiento de sus méritos desempeño, calificaciones y experiencia.
- ✚ Debe basarse en las competencias y capacidades de las personas, en cuyo caso resultaría necesario establecer (como una de las etapas del proceso de promoción), métodos objetivos de evaluación y medición de dichas competencias y capacidades.
- ✚ Debe brindar igualdad de oportunidades a todos quienes cumplan los requisitos establecidos para el puesto a que postulan.
- ✚ Debe considerar un tiempo mínimo de permanencia en el puesto de trabajo.
- ✚ Las plazas consideradas para la promoción de personal deben encontrarse contempladas en el Cuadro de Asignación de Personal de la EPS EMAPICA S.A, vacantes y presupuestadas.
- ✚ Debe considerar los mecanismos de publicidad entre los trabajadores de la EPS EMAPICA S.A, a fin de que éstos puedan conocer las disposiciones que regulan los procedimientos internos de la Empresa, bajo los cuales se realiza el concurso interno de promoción de personal.



6.4. De la convocatoria

6.4.1. El aviso de convocatoria del Concurso para Promoción debe difundirse a través del Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A, conjuntamente con las bases aprobadas.

6.4.2. El citado aviso debe contener entre otros, la siguiente información:

- ✚ Relación de cargos en concurso, indicando denominación y especialidad de ser el caso, número de plaza y ubicación orgánica de la misma.
- ✚ Requisitos obligatorios: generales y específicos para acceder a los cargos en concurso.
- ✚ Consignar las funciones para cada cargo.
- ✚ Remuneración del cargo.
- ✚ Otras disposiciones de obligatorio cumplimiento.

6.5. Del proceso de promoción

6.5.1. El proceso de promoción comprende las siguientes etapas:

- a) Evaluación del cumplimiento de requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión vigentes de la EPS EMAPICA S.A.
- b) Aplicación de puntajes según tabla de factores que se establezcan en las Bases del concurso.
- c) Entrevista personal.
- d) Publicación del Cuadro de Méritos.

6.5.2. La etapa a), es eliminatoria. Los puntajes que se obtengan en las etapas b) y c) son acumulativos.

6.5.3. La comisión determinará el puntaje mínimo aprobatorio por cada etapa, según corresponda.

6.6. De la evaluación de requisitos

6.6.1. La Comisión verifica el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para cada cargo en los documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, etc) vigentes de la EPS EMAPICA S.A, de acuerdo a la documentación que obra en el legajo personal y/o la que presente el postulante a la Oficina de Recursos Humanos.

6.6.2. El incumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión de la EPS EMAPICA S.A, determinará la eliminación del postulante del proceso selectivo.

6.6.3. Posteriormente, se publicará la relación de postulantes aptos para las etapas siguientes. En caso no existan postulantes con los requisitos mínimos establecidos para los cargos convocados, la Comisión lo declarará desierto, disponiendo su publicación por los mismos medios establecidos para el aviso de convocatoria.

6.7. De la valoración de factores

6.7.1. La Comisión aprobará en las bases del concurso entre otros, los factores y puntajes de calificación de los aspectos siguientes:



- Formación académica.
- Experiencia y conocimientos específicos en las labores propias del cargo que se concursa.
- Méritos y desméritos.

6.8. De la entrevista personal

6.8.1. En la entrevista personal, la Comisión evaluará los conocimientos, competencias, habilidades y actitudes en la relación al cargo que se postula.

6.9. De los resultados del proceso

6.9.1. Concluida la entrevista personal, los miembros de la Comisión, formulan y firman el Acta correspondiente, en el que consta el resultado final. El postulante que obtenga el más alto puntaje, en el cargo que postula, es declarado ganador.

6.10. De la publicación del cuadro de méritos

6.10.1. Concluido el proceso de promoción de personal, el Presidente de la Comisión, elevará el informe final del proceso al Gerente General de la EPS EMAPICA S.A, adjuntando la documentación siguiente:

- Copia del Acta de Instalación, debidamente firmada por los miembros de la Comisión.
- Copia del Acta Final del Concurso, debidamente firmada por los miembros de la Comisión.
- Cuadro de Méritos.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Única: Los aspectos no contemplados en la presente Directiva deben ser precisados en las Bases que elabore la Comisión y apruebe la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A, en el marco de las disposiciones legales vigentes.



MEMORANDUM CIRCULAR N° 190 – 2018 – GG-EPS EMAPICA S.A

- A :** **CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliza.**
Gerente de Administración y Finanzas.
- :** **Abg. José Hernán Santos Castillo.**
Jefe Oficina de Asesoría Jurídica.
- :** **CPC. Yolanda Flores Cuadros.**
Jefe Oficina de Recursos Humanos.
- Asunto :** Cumplimiento punto 16 Negociación Colectiva año 2018.
- Fecha :** Ica, 12 de septiembre del 2018.



Tengo a bien dirigirme a usted; a fin de saludarlo muy cordialmente y a la vez, manifestarle lo siguiente:

Que, mediante documento denominado "Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo" de fecha 28/02/2018, la comisión negociadora en el punto relacionado a la promoción o ascenso del personal bajo el Decreto Legislativo N° 728, señaló y acordó lo siguiente:

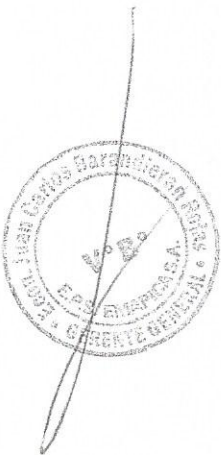
- ✚ "El profesional que se incorpora a la Administración Pública bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, lo hace en un puesto o cargo específico, siempre que reúna el perfil y los requisitos del puesto y haya transitado previamente por un proceso de selección de personal público y abierto.

Conforme al Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ (disponible en www.servir.gob.pe), el cual tiene condición de opinión vinculante, se precisa que el concurso público de méritos es requisito para el acceso al empleo público, con lo que en principio el concurso interno para promoción del personal bajo el régimen laboral de la actividad privada no se opone a la LMEP, siempre que las personas que concursan al interior de la entidad hubieran accedido a la misma mediante concurso público de méritos.

Aun cuando dicho régimen no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado, una lectura concordada entre la LMEP y la normativa del régimen del Decreto Legislativo N° 728 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. Sin embargo, la mera 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. 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, sin que ello signifique una progresión en la carrera.

Por lo tanto, 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 ésta establezca: **i) Realización de un concurso público de méritos; o, ii) Realización opcional de un concurso interno.**

De optarse por la segunda alternativa, la entidad deberá cumplir necesariamente los lineamientos señalados en el numeral 2.10 del Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ; precisando que en el régimen laboral de la actividad privada se efectúa una promoción del personal y no una progresión, dado que no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado.



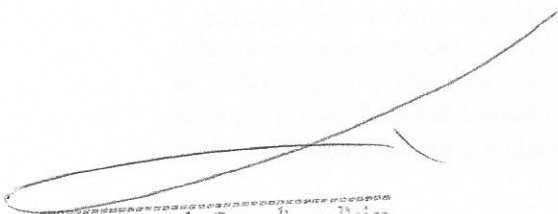
Conforme al Informe Legal N° 1061-2011-SERVIR/GG/OAJ, el cual tiene condición de opinión vinculante, el concurso interno para la promoción del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 no se opone a la LMEP, siempre que los servidores que concursan el interior de la entidad hubieran ingresado a la misma mediante concurso público de méritos. En este caso, la entidad deberá cumplir necesariamente los lineamientos señalados en el numeral 2.10 de dicho informe; precisándose que en el régimen laboral de la actividad privada se efectúa una promoción del personal y no una progresión, dado que no fue diseñado para incorporar una carrera al interior del Estado.

En ese contexto, la empresa conviene en proceder a elaborar la correspondiente directiva que regule la promoción del personal de la EPS EMAPICA S.A, cumpliendo para el efecto los lineamientos señalados en el numeral 2.10 del Informe Legal N° 1061-2011 - SERVIR/GG/OAJ".

Siendo ello así, mediante el presente **SE LE SOLICITA CON EL CARÁCTER DE URGENTE Y BAJO RESPONSABILIDAD**, que en el plazo de quince (15) días hábiles, computados a partir de la notificación del presente documento, realice los trámites y/o coordinaciones necesarias para elaborar el proyecto de la correspondiente directiva que regule la promoción del personal de la EPS EMAPICA S.A, cumpliendo para el efecto los lineamientos señalados en el numeral 2.10 del Informe Legal N° 1061-2011 - SERVIR/GG/OAJ, y proceda a remitir dicho proyecto a mi despacho para su aprobación correspondiente vía resolución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Con. Juan Carlos Barandiaran Rojas
GERENTE GENERAL
COORDINADOR OTASS RAT
E.P.S. EMAPICA S.A.