

**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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la vigencia de designación en cargo de confianza

Referencia : Oficio N° 027-2021-UNAAA-CO/P

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Presidenta de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas solicita a SERVIR emitir opinión sobre la situación de dos servidores de confianza que se encuentran con licencia con goce de haber compensable y que no se encuentran en condición de trabajar bajo ninguna modalidad por su la situación delicada de salud.

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 de la presente consulta.

Sobre la vigencia de la designación en cargo de confianza

- 2.4 La Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público (LMEP) estableció una clasificación de las personas al servicio del Estado dividiéndolos en tres (3) categorías, dos de las cuales –a su vez– se dividen en subcategorías¹:
 - 1) Funcionario público
 - i. De elección popular directa y universal o confianza política originaria
 - ii. De nombramiento y remoción regulados

¹ Artículo 4 de la LMEP.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

iii. De libre nombramiento y remoción

2) Empleado de confianza

3) Servidor público

- i. Directivo Superior
- ii. Ejecutivo
- iii. Especialista
- iv. De apoyo

- 2.5 Respecto a los empleados de confianza, es conveniente recordar que el artículo 3 del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM señala que el término «cargo de confianza técnico o político», al que hace referencia el numeral 2 del artículo 4 de la LMEP, puede abarcar todas las subcategorías de la categoría «servidor público».
- 2.6 Ahora bien, la LMEP define al empleado de confianza como aquél que se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente. Es decir, a diferencia de los demás servidores públicos, el ingreso y permanencia del empleado de confianza en la entidad se sujeta a la confianza de la autoridad que lo ha designado.
- 2.7 De otro lado, conviene recordar que la licencia por salud es una situación a través de la cual el vínculo del servidor se suspende en tanto dure la incapacidad temporal para el trabajo ordenada por disposición médica. Durante los primeros veinte (20) días del año, las retribuciones económicas son asumidas por la entidad empleadora; luego de ello cada día de suspensión es asumido por el Seguro Social de Salud a través de subsidios equivalentes a la remuneración del servidor.
- 2.8 Por lo tanto, en el escenario que un empleado de confianza se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo por disposición médica y hubiera sido acreedor a una licencia por salud, ello no generará el término automático del vínculo laboral; toda vez que, como ya explicamos, la licencia por salud representa solo una suspensión del vínculo.
- 2.9 La extinción del vínculo solo procederá en caso la autoridad que lo designó le retire la confianza o si su condición médica pasa de incapacidad temporal para el trabajo a incapacidad permanente.

III. Conclusión

La extinción del vínculo de un empleado de confianza solo procederá en caso la autoridad que lo designó le retire la confianza o si su condición médica pasa de incapacidad temporal para el trabajo a incapacidad permanente.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: JGKAZPS