



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 Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la modificación del Manual de Organización y Funciones y otro

Referencia : Oficio N° 000180-2020-GR.LAMB/ORPP-OFOTI

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Organización y Tecnologías de la Información del Gobierno Regional de Lambayeque consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es viable que a pedido de la Jefatura de Oficina de Defensa Nacional, Civil y Seguridad Ciudadana se modifique el perfil del puesto del cargo de Director del Sistema Administrativo III en el Manual de Organización y Funciones (MOF)?
- b. ¿Es factible otorgar a un servidor nombrado bajo el Decreto Legislativo N° 276, licencia sin goce de haber para realizar labores de consultor del Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) en la misma entidad?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad

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: **8NCFUP8**



consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la modificación del Manual de Organización y Funciones – MOF

2.5 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre este tema en el [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, no es posible modificar el MOF aplicando la Directiva N° 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR. En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

3.2 Desde el 02 de enero de 2014, solo era posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF en caso las entidades públicas realizaran procesos de selección y utilizaran la metodología aprobada para la formulación de los perfiles de los puestos a convocar, conforme se indica en el artículo segundo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE y en el numeral 6.1 de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, precisados por el comunicado publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 07 de marzo de 2014.

3.3 Actualmente, la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH en su artículo 20° faculta a las entidades públicas a elaborar perfiles de puestos en los supuestos ahí mencionados. Siendo éstos los únicos casos en que es posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF.

3.4 Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, así como de sus cargos y sus requisitos, evaluando de forma permanente su actualización. De esta forma, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

3.5 La inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.”

2.6 En ese sentido, las entidades no cuentan con base legal para elaborar o modificar su MOF; no obstante, para poder seguir gestionando, SERVIR aprobó la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP”, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-



SERVIR/GDSRH, la cual en su artículo 20º establece los supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP¹.

- 2.7 En consecuencia, las entidades pueden elaborar perfiles de puestos para regímenes distintos a la Ley N° 30057, es decir, regímenes del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, en tanto se encuentren en uno de los supuestos señalados en el citado artículo 20º Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, para lo cual deberán utilizar el Anexo N° 01 "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", dicha guía se encuentra contenida en la Directiva antes mencionada.

Sobre la licencia sin goce de remuneración por motivos personales

- 2.8 Al respecto, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 049-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó:

"3.1. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establece que ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Asimismo, señala que es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado; y que solo se podrá percibir adicionalmente a la remuneración, otro tipo de ingreso, siempre y cuando este sea por función docente o por la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas, caso contrario se incurriría en la prohibición de doble percepción.

¹ Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP"

Artículo 20º.- Supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP

Procede la elaboración de perfiles de puestos conforme a lo establecido en este capítulo y el Anexo N° 1 "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" de la presente directiva, en los siguientes supuestos:

a) Entidades públicas que no cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación para el nuevo régimen:

- i. Para contratar a servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.
- ii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.

b) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación y aún no cuentan con Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE aprobado:

- i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por los Decretos Legislativos N° 728 y 1057.
- ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, de conformidad con la excepción contenida en el numeral iii. del literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en caso resulte necesario hacer cambios en la descripción del puesto correspondiente.
- iii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.

c) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación, con el CPE aprobado y aún no cuentan con resolución de culminación del proceso de implementación:

- i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.
- ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, de conformidad con la excepción contenida en el numeral iii. del literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en caso resulte necesario hacer cambios en la descripción del puesto correspondiente.

d) Para el caso de entidades que se encuentren exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación establecidos en la Ley anual de presupuesto del sector público u otra norma nacional con rango de Ley, están obligadas a elaborar perfiles para sus procesos de incorporación.



3.2. *Los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 276 requieren contar con licencia sin goce de haber para vincularse con la misma u otra entidad bajo un determinado régimen laboral (Decretos legislativos N° 276, 1057 (CAS) y 728) u otra modalidad contractual.*

3.3. *De acuerdo a lo establecido por el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares puede ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un periodo no mayor de un (1) año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades de servicio."*

2.9 De esta manera, para que un servidor de una determinada entidad pueda vincularse a la misma u otra entidad para prestar servicios remunerados, debe previamente suspender (de manera perfecta) su vínculo laboral primigenio-en el régimen de la carrera administrativa - mediante una licencia sin goce de remuneraciones.

Así pues, no puede darse el supuesto en que un servidor del régimen laboral de la carrera administrativa, sin suspender su vínculo laboral con su entidad, pueda a la vez celebrar con la misma un nuevo contrato (por designación o concurso público, según sea el caso) únicamente con la finalidad de determinar o fijar el monto de su remuneración.

2.10 Asimismo, es importante señalar que si bien no existe impedimento legal alguno para que un servidor de la carrera administrativa suspenda de manera perfecta la relación laboral que mantiene con su entidad empleadora, para constituir otro vínculo laboral (bajo el régimen CAS) u otra modalidad contractual (FAG o PAC) con la misma u otra entidad; el uso indiscriminado y prolongado de dicha figura podría terminar por desinstitucionalizar, desde el punto de vista presupuestal, el vínculo laboral primigenio.

2.11 De igual manera, corresponderá a cada entidad pública analizar las particularidades de cada caso en concreto, a efectos de verificar y/o supervisar que los servidores realicen el adecuado cumplimiento de los deberes y/o funciones a su cargo, así como el servicio que ofrece en representación de la entidad, y en caso de advertir alguna inobservancia al Código de Ética de la Función Pública, como por ejemplo la prohibición de mantener conflictos de interés, las entidades deberán proceder con el respectivo deslinde de responsabilidades administrativas, según corresponda.

III. Conclusiones

3.1 En cuanto a la modificación del Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento mediante el el [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle.

3.2 De lo señalado en el [Informe Técnico N° 049-2019-SERVIR/GPGSC](#), podemos colegir que un servidor bajo régimen laboral de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276) que presta servicios en una entidad puede establecer un segundo vínculo laboral bajo otro régimen laboral (CAS o 728) u otra modalidad contractual (FAG o PAC); para ello previamente debe suspender – de manera perfecta- el vínculo laboral primigenio (mediante una licencia sin goce de remuneraciones); en caso contrario, se incurriría en la prohibición de doble percepción.



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 Universalización de la Salud"

3.3 Las entidades públicas son las encargadas de supervisar que los servidores realicen el adecuado cumplimiento de los deberes y/o funciones a su cargo, así como el servicio que ofrece en representación de la entidad, y en caso de advertir alguna inobservancia al Código de Ética de la Función Pública, como por ejemplo la prohibición de mantener conflictos de interés, las entidades deberán proceder con el análisis del caso en concreto para el deslinde de responsabilidades administrativas, según corresponda.

Atentamente

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/ktc

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: **8NCFUP8**