



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 las reglas de acceso a la Administración Pública y otros

Referencia : Documento con registro N° 13600-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Si durante el periodo de licencia por maternidad corresponde seguir otorgando el pago total de las remuneraciones y el incentivo único CAFAE?
- b. ¿Es posible que en una institución puedan trabajar una pareja de esposos, teniendo en consideración que uno de ellos ocupa el cargo de confianza de Jefa de Gestión Institucional y el otro ocupa el cargo de Especialista de Abastecimiento?
- c. ¿Es posible designar a una persona en el cargo de Jefe de Recursos Humanos o Jefe de Personal, teniendo en cuenta que dicha plaza no existe en el CAP no existe? Asimismo ¿es posible designar y/o encargar a dicho cargo a una persona que no tiene el grado de bachiller?

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 ente 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 Técnico no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación de la consulta

- 2.4 Con relación a la opinión legal solicitada, precisamos que estará referida a la normativa relativa al acceso del empleo público, sin hacer alusión a algún asunto o caso específico, dado que 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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1CFNGZ8



como ente rector no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni aun se pronuncia sobre situaciones particulares.

Sobre el pago de los incentivos del CAFAE a los servidores que reciben subsidios por enfermedad o por maternidad

2.5 Al respecto, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 000058-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluye que:

"3.2 (...) los servidores vinculados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que vienen percibiendo subsidios del Seguro Social de Salud, por incapacidad temporal o por maternidad, no pierden el derecho a recibir el Incentivo Único otorgado por el CAFAE". (El subrayado es nuestro)

2.6 De esta manera, se advierte que las servidoras civiles sujetas al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276 deben seguir percibiendo los incentivos laborales del CAFAE cuando se encuentren percibiendo un subsidio por maternidad según la normativa de la seguridad social.

De las reglas para el acceso a la Administración Pública

2.7 El ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Manual de Organización y Funciones (MOF) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE)), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.

2.8 Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5 de la Ley N° 28175¹, Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023², norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos³.

2.9 En ese sentido, las personas sólo pueden ingresar a la Administración Pública, y específicamente a la carrera administrativa, a través de las reglas del acceso al servicio civil antes señaladas, toda vez que el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor con la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en

¹ Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
Artículo 5º.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

² "Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."

³ Corresponde señalar que el artículo 9 de la Ley N° 28175 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.



condiciones de igualdad de oportunidades; de tal forma que per se, no existe impedimento legal para que dos cónyuges participen en un concurso público de mérito en una entidad.

De la prohibición del acto de nepotismo

- 2.10 Sobre este punto, la Ley N° 26771, Ley por la que se establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco, incorporó al ordenamiento jurídico peruano una regulación específica en materia de nepotismo. Dicha Ley fue reglamentada por el Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, modificado posteriormente por los Decretos Supremo N° 017-2002-PCM y N° 034-2005-PCM.
- 2.11 De acuerdo al contenido de la mencionada normativa, el acto de nepotismo se configura cuando el funcionario o servidor tiene dentro de sus facultades la potestad de hacer efectivo el nombramiento o la contratación de personal para el ingreso a la administración pública, realizándola a favor de algún pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio, o cuando ejerce alguna injerencia directa o indirecta en el nombramiento y/o contratación de dicho personal.

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

- 2.12 En principio, corresponde señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos o atributos propios de la plaza vacante⁴.
- 2.13 Para tales efectos, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna, tales como: el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Manual de Organización y Funciones – MOF; y el Cuadro de Asignación de Personal – CAP, entre otros. Debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización.
- 2.14 De lo señalado, podemos afirmar que son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza). Siendo así, las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 2.15 Asimismo, corresponde señalar que la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas se encuentra prevista en el artículo 9 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; según el cual, 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.
- 2.16 Finalmente, cabe reiterar que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos

⁴ Inciso d) del artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.



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"

Humanos, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo que, recomendamos revisar los documentos de gestión interna de la Unidad Gestión Educativa Local de Cotabambas-Apurímac, a fin de identificar los requisitos establecidos para la plaza objeto de la presente consulta.

III. Conclusiones

- 3.1. En cuanto al otorgamiento del incentivo CAFAE en favor de las servidoras civiles que se encuentran percibiendo subsidio por maternidad, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 000058-2020-SERVIR-GPGSC](#).
- 3.2. De acuerdo al artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas (salvo el personal de confianza).
- 3.3. En la medida que el ingreso a la administración pública se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en condiciones de igualdad de oportunidades; de tal forma que per se, no existe impedimento legal para que dos cónyuges participen en un concurso público de mérito en una entidad.
- 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. Las personas que ingresan a la Administración Pública, 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.

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: 1CFNGZ8